

Мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учтено.

СОГЛАСОВАНО

Председатель _____ А.В. Илюхина

УТВЕРЖДЕНО

приказом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Родничок»

от 22 июля 2019 № 125

Заведующий

Е.В. Жуленкова

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Родничок»

1. Общие положения

1.1. Положение об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Родничок» (далее - Положение) разработано в соответствии с решением Тамбовской городской Думы Тамбовской области от 26.06.2019 № 1097 «О Положении «Об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова» и признании утратившими силу отдельных решений Тамбовской городской Думы Тамбовской области» и постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области от 12.07.2019 № 3640 «Об утверждении примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Тамбова» и признании утратившими силу отдельных постановлений администрации города Тамбова Тамбовской области».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Родничок» (далее - учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается в соответствии с правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия оплаты труда, включая размер должностных окладов, ставок заработной платы по должности по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени, выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

Работникам учреждения, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и (или) не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с временной нетрудоспособностью; нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, ученических отпусках, отпусках без сохранения заработной платы; работой на условиях внутреннего и внешнего совместительства; работой на условиях неполного рабочего времени; нахождением в простое не по вине работника; иными не зависящими от работника причинами, заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

1.6. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда.

1.8. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей должностного оклада, ставки заработной платы по должности, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.9. Основаниями для начисления заработной платы работникам учреждения являются: трудовой договор, приказы руководителя учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об

основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, повышающих коэффициентов, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры окладов работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам устанавливаются в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (**помощник воспитателя**) - **5582** руб.;

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (**младший воспитатель**) - **6380** руб.;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня» (**делопроизводитель**) - **5582** руб.;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня» (**заведующий хозяйством, шеф-повар**) - **6380** руб.;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» (**уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, дворник, кладовщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, повар 2-3 разряда**) - **5582** руб.;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» (**повар 4-6 разряда**) - **6380** руб.;

- по должностям, не включённым в профессиональные квалификационные группы: **специалист по охране труда** – **8000** руб.

2.2. Размеры ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (**инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, воспитатель, старший воспитатель, учитель-логопед, педагог дополнительного образования**) устанавливаются в размере **8000** руб.

2.3. Размер должностного оклада заместителя руководителя устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения в размере **14438,4** руб.

2.4. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладу, с образованием должностного оклада устанавливается в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:

второй квалификационный уровень (заведующий хозяйством) - **0,10**;
третий квалификационный уровень (шеф-повар) - **0,15**;
- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:
второй квалификационный уровень (повар 6 разряда) - **0,10**;
- по должностям, не включённым в профессиональные квалификационные группы:
специалист по охране труда – **0,20**.

2.5. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к ставке заработной платы, с образованием ставки заработной платы по должности по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников устанавливается в следующих размерах:

первый квалификационный уровень (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре) - 0,20;

второй квалификационный уровень (педагог дополнительного образования) - 0,30;

третий квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог) - 0,40;

четвертый квалификационный уровень (учитель-логопед, старший воспитатель) - 0,50;

2.6. Индексация размеров окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится в размерах и сроки, установленные трудовым законодательством и решением Тамбовской городской Думы Тамбовской области.

2.7. Для работников учреждения предусматривается установление к должностному окладу, ставке заработной платы по должности повышающих коэффициентов: за квалификационную категорию, за почетное звание, за ученую степень, по занимаемой должности.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов приведены в разделе 3 настоящего Положения.

2.8. Для работников учреждения предусматривается установление стимулирующих выплат к должностному окладу, ставке заработной платы по должности.

Размеры и условия установления стимулирующих выплат к должностному окладу, ставке заработной платы по должности приведены в разделе 5 настоящего Положения.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах фонда оплаты труда.

2.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в разделе 4 настоящего Положения.

2.10. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения к должностному окладу, ставке заработной платы по должности в процентном отношении.

2.11. Выплата заработной платы работникам учреждения производится:
- за первую половину отработанного месяца 25 числа текущего месяца;
- за вторую половину отработанного месяца 10 числа следующего месяца.

3. Размеры и условия выплаты повышающих коэффициентов

Для работников учреждения к должностному окладу, ставке заработной платы по должности, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

3.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции в размере:

0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 - при наличии первой квалификационной категории.

Выплата повышающего коэффициента за квалификационную категорию осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются приказом руководителя учреждения.

3.2. Работникам, которым присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Мастер», «Мастер спорта», «Отличник», «Почетный работник», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», либо награжденным орденами и медалями, устанавливается повышающий коэффициент в размере **0,20**.

Повышающий коэффициент за почетные звания (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю учреждения либо занимаемой должности.

При наличии у работника нескольких почетных званий (орденов, медалей), предусмотренных абзацем первым настоящего пункта, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

При наличии почетных званий (орденов и медалей) повышающий коэффициент устанавливается со дня присвоения (награждения) и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя учреждения.

3.3. Лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю учреждения либо занимаемой должности, устанавливается повышающий коэффициент:

- кандидата наук - в размере **0,10**;
- доктора наук - в размере **0,20**.

При присуждении ученой степени кандидата наук повышающий коэффициент устанавливается со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя.

При присуждении ученой степени доктора наук повышающий коэффициент устанавливается со дня принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности **«старший воспитатель»** устанавливается работнику с целью повышения его ответственности при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда в размере **0,09**.

3.5. Повышающие коэффициенты, указанные в данном разделе Положения устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы по должности и не образуют новый должностной оклад, новую ставку заработной платы.

Повышающие коэффициенты педагогическим работникам устанавливаются к ставкам заработной платы по должности с учетом фактического объема учебной и (или) педагогической работы.

4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные **размеры компенсационных выплат** по должностям указаны в **приложении №1** к настоящему Положению.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), - в соответствии со [статьей 149](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

4.1.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и

срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Для педагогических работников доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится из расчета стоимости за один час работы. Порядок расчета установлен в разделе 7 настоящего Положения.

4.1.6. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.7. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы по должности работников в процентном отношении, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

5. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления

5.1. В целях стимулирования работников к качественному труду и поощрения за выполненную работу для работников учреждений может быть установлена одна или несколько выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, год).

5.2. Выплаты стимулирующего характера за **интенсивность и высокие результаты работы** устанавливаются в размере до **150%** от должностного оклада, ставки заработной платы по должности. Критерии для определения размера стимулирующих выплат изложены в **приложении №2** к настоящему Положению.

5.3. Выплаты стимулирующего характера за **стаж непрерывной работы** устанавливаются всем работникам учреждения в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы по должности. При определении стажа непрерывной работы учитывается время работы во всех организациях, учреждениях независимо от ведомственной подчиненности и организационно-правовой формы. При переводе на другую работу непрерывный стаж сохраняется, если перерыв в работе не превышает трех недель.

Размеры стимулирующих выплат в зависимости от стажа непрерывной работы изложены в **приложении №3** к настоящему Положению.

В случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

5.4. Выплата единовременных премий работникам учреждения за **выполнение особо важных и срочных работ** осуществляется по итогам их выполнения. Перечень особо важных и срочных работ изложен в **приложении 4** к настоящему Положению.

5.5. Работникам учреждения выплачивается премия **по итогам работы за месяц до 150%** от должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

Критерии, учитываемые при определении размера премии за месяц, изложены в **приложении №5** к настоящему Положению.

5.6. Работникам учреждения выплачивается **единовременная премия по итогам работы за год до 100%** от должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

Критерии, учитываемые при определении размера премии за год, изложены в **приложении №6** к настоящему Положению.

5.7. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема выплат стимулирующего характера работникам осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю организации должностных

окладов, ставок заработной платы по должности, повышающих коэффициентов, компенсационных выплат.

6. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. выходное пособие при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных [статьей 178](#) Трудового кодекса Российской

Федерации;

6.1.2. выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника, начисляемое в соответствии со [статьей 84](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.3. суммы, начисляемые при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения в соответствии с [абзацем первым статьи 178](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.4. дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения, начисляемая в соответствии со [статьей 180](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.5. денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в [пункте 6.1.](#) настоящего положения, может быть установлена выплата социального характера - материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами, за многолетний и добросовестный труд.

Размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов, ставок заработной платы по должности работника.

Конкретный размер материальной помощи устанавливается на основании решения комиссии по оплате труда работников учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения.

6.3. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в [пункте 6.1](#) настоящего положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым

законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни, и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

7. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час педагогических работников

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

7.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы по должности на среднемесячное количество рабочих часов.

7.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней), а затем на 12 (количество месяцев в году).

7.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

8. Определение фонда оплаты труда учреждения

Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета городского округа – город Тамбов, межбюджетных трансфертов, предоставляемых из вышестоящего бюджета, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда работников.

Приложение №1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад «Родничок»

РАЗМЕРЫ

компенсационных выплат работникам, занятым на работах с вредными и
(или) опасными и иными особыми условиями труда

№ п.п.	Наименование должности	Размер выплаты, %
1.	Шеф-повар	4
2.	Повар	4

Основание: Карты №17, №18 специальной оценки условий труда, протоколы измерений (испытаний), составленных по профессии (должности) работников от 07.05.2018 года.

Приложение №2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад «Родничок»

КРИТЕРИИ

установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы

	Наименование критериев	Размер выплаты, %
	<i>Должность: воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования.</i>	
2.1.	Высокие показатели рейтинговой оценки педагогической деятельности по итогам учебного года:	I место-15, II - 10, III - 5
2.2.	Участие в подготовке и реализации образовательной программы и программы развития учреждения.	15
2.3.	Участие в подготовке и реализации рабочих программ	10
2.4.	Осуществление психолого-педагогического сопровождения в условиях ФГОС	10
2.5.	Сложность и напряженность труда в группах комбинированной, компенсирующей направленности	10
2.6.	Организация работы с воспитанниками с ОВЗ по индивидуальному образовательному маршруту	10
2.7.	Работа с детьми в возрасте от 1,5 до 3 лет, сопряженная с проявлением повышенной эмоциональной и физической нагрузки	20
2.8.	Охват воспитанников (более 50%) дополнительными образовательными услугами	15
2.9.	Обеспечение позитивной динамики личностных достижений воспитанников	10
2.10.	Организация и проведение мероприятий по взаимодействию с родительской общественностью	10
2.11.	Модернизация предметно-развивающей среды	15
2.12.	Ведение дополнительной документации	10

	<i>Должность: старший воспитатель</i>	
2.13.	Участие в подготовке и реализации образовательной программы и программы развития учреждения.	15
2.14.	Участие в подготовке и реализации рабочих программ	10
2.15.	Организация работы творческих объединений педагогов (наличие стажерской, экспериментальной площадок)	15
2.16.	Динамика повышения профессионализма и мастерства педагогических работников	20
2.17.	Руководство обобщением опыта педагогов	15
2.18.	Обеспечение контроля за реализацией задач системы дополнительного образования	10
2.19.	Обеспечение позитивной динамики личностных достижений воспитанников	10
2.20.	Обеспечение своевременной информационной поддержки сайта образовательного учреждения	15
2.21.	Обеспечение контроля за модернизацией предметно-развивающей среды	15
2.22.	Организация контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий пребывания воспитанников	5
2.23.	Ведение дополнительной документации	10
2.24.	Организация и проведение мероприятий по взаимодействию с родительской общественностью	10
	<i>Должность: учитель-логопед, педагог-психолог</i>	
2.25.	Высокие показатели рейтинговой оценки педагогической деятельности по итогам учебного года:	I место–15 II – 10, III– 5
2.26.	Участие в подготовке и реализации образовательной программы и программы развития учреждения.	15
2.27.	Позитивная динамика выпуска детей с нормой развития	15
2.28.	Организация работы с воспитанниками с ОВЗ по индивидуальному образовательному маршруту	10
2.29.	Обеспечение позитивной динамики личностных достижений воспитанников	10
2.30.	Организация и проведение мероприятий по взаимодействию с родительской общественностью	10
2.31.	Превышение плановой наполняемости в логопункте в учреждении	20
2.32.	Участие в развитии вариативных форм	15
2.33.	Разработка адаптивной образовательной программы для детей с ОВЗ	10
2.34.	Ведение дополнительной документации	10
2.35.	Раннее выявление детей с нарушениями в развитии и позитивная динамика в работе с ними	5
2.36.	Обеспечение своевременной информационной	15

	поддержки сайта образовательного учреждения	
	<i>Должность: заведующий хозяйством</i>	
2.37.	Обеспечение санитарно-гигиенических требований содержания помещений МБДОУ в соответствии с СанПиН	40
2.38.	Обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в МБДОУ	30
2.39.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля	15
2.40.	Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования, имущества, инвентаря	10
2.41.	Соблюдение нормативов расходования топливно-энергетических ресурсов и водопотребления в соответствии с утвержденными лимитами в натуральных показателях	15
2.42.	Осуществление контроля обслуживающего персонала	5
2.43.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	5
2.44.	Обеспечение сохранности документов	15
2.45.	Подготовка и исполнение муниципальных контрактов, заключение договоров по обеспечению повседневной жизнедеятельности МБДОУ	15
	<i>Должность: шеф-повар, повар, кухонный рабочий, кладовщик</i>	
2.46.	Обеспечение санитарно-гигиенических требований содержания помещений МБДОУ в соответствии с СанПиН	40
2.47.	Выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	40
2.48.	Соблюдение нормативов расходования топливно-энергетических ресурсов и водопотребления в соответствии с утвержденными лимитами в натуральных показателях	15
2.49.	Работа, направленная на продление сроков эксплуатации, технологического оборудования, имущества и инвентаря	5
2.50.	Обеспечение качественных условий в помещениях для хранения продуктов	10
2.51.	Участие в погрузочно-разгрузочных работах	10
2.52.	Составление меню-требования с соблюдением физиологических и денежных норм питания	10
2.53.	Осуществление контроля за технологическим процессом	10

	приготовления пищи	
2.54.	Организация сбалансированного питания детей	10
	<i>Должность: кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды</i>	
2.55.	Обеспечение санитарно-гигиенических требований содержания помещений МБДОУ в соответствии с СанПиН	40
2.56.	Выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	40
2.57.	Создание условий для хранения и учета мягкого инвентаря	50
2.58.	Работа, направленная на продление сроков эксплуатации технологического оборудования, имущества и инвентаря	5
2.59.	Соблюдение нормативов расходования топливно-энергетических ресурсов и водопотребления в соответствии с утвержденными лимитами	15
	<i>Должность: дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания</i>	
2.60.	Обеспечение санитарно-гигиенических требований содержания помещений МБДОУ в соответствии с СанПиН	40
2.61.	Выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	40
2.62.	Обеспечение антитеррористической безопасности в МБДОУ и на прилегающей территории	25
2.63.	Работа, направленная на продление сроков эксплуатации технологического оборудования, имущества и инвентаря	5
2.64.	Осуществление контроля за работой коммуникационных систем здания	25
2.65.	Соблюдение нормативов расходования топливно-энергетических ресурсов и водопотребления в соответствии с утвержденными лимитами в натуральных показателях	15
	<i>Должность: делопроизводитель</i>	
2.66.	Выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	40
2.67.	Использование автоматизированных программ для рациональной организации работы.	20
2.68.	Своевременное ведение табеля учета рабочего времени работников	10
2.69.	Организация работы по оформлению льгот и компенсации части родительской платы	10
2.70.	Предоставление запрашиваемой информации, связанной со срочностью и важностью работ	30

2.71.	Обеспечение сохранности документов	15
2.72.	Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	25
	<i>Должность: младший воспитатель, помощник воспитателя, уборщик служебных помещений</i>	
2.73.	Обеспечение санитарно-гигиенических требований содержания помещений МБДОУ в соответствии с СанПиН	40
2.74.	Выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	40
2.75.	Сложность и напряженность труда в группах, расположенных на втором этаже	5
2.76.	Работа с детьми в возрасте от 1,5 до 3 лет, сопряженная с проявлением повышенной эмоциональной и физической нагрузки	20
2.77.	Сложность и напряженность труда в группах комбинированной, компенсирующей и оздоровительной направленности	10
2.78.	Осуществление воспитательских функций в режимных моментах, в проведении оздоровительных мероприятий, приобщение к труду, привитие культурно-гигиенических навыков и т.д.	15
2.79.	Работа, направленная на продление сроков эксплуатации имущества и инвентаря	5
2.80.	Соблюдение нормативов расходования топливно-энергетических ресурсов и водопотребления в соответствии с утвержденными лимитами в натуральных показателях.	15
	<i>Должность: специалист по охране труда</i>	
2.81.	Выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	40
2.82.	Обеспечение условий труда работников в соответствии со специальной оценкой рабочих мест	40
2.83.	Своевременное предоставление отчетности	15
2.84.	Обеспечение своевременного обучения и проверки знаний работников по охране труда	30
2.85.	Разработка и выполнение плана мероприятий по предупреждению профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве	25
	<i>Должность: заместитель заведующего</i>	
2.86.	Координация деятельности всех участников образовательного процесса по созданию и реализации инновационных образовательных проектов	10

2.87.	Выполнение функции модератора методических идей, аналитика, администратора по PR-связям	10
2.88.	Обеспечение общего функционирования информационной системы учреждения	15
2.89.	Осуществление руководства развития системы дополнительного образования через программное, методическое, кадровое, информационное и организационное сопровождение образовательного процесса	30
2.90.	Координация деятельности участников образовательного процесса, направленного на реализацию ФГОС	40
2.91.	Формирование организационной культуры учреждения через сетевое взаимодействие и использование ресурсов социума	20
2.92.	Создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе	25

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад «Родничок»

РАЗМЕРЫ
стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы

Стаж работы	Размеры выплаты, (%)
от 1 года до 2 лет	5
от 2 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 до 20 лет	30
от 20 и более	40

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад «Родничок»

ПЕРЕЧЕНЬ
особо важных и срочных работ

№ п.п.	Наименование работ	Размер выплаты, %
4.1.	Подготовка учреждения к учебному году	50
4.2.	Устранение последствий аварий	20
4.3.	Участие в субботниках, ремонтных работах	40
4.4.	Участие в проведении работы в социуме, микрорайоне	40
4.5.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения на различных уровнях	50
4.6.	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях	50
4.7.	Участие в проведении экономического анализа финансово-хозяйственной деятельности учреждения по выявлению внутренних резервов экономии	25
4.8.	Участие в проведении анализа по рациональному формированию и использованию средств внебюджетных источников финансирования	25

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад «Родничок»

КРИТЕРИИ,
учитываемые при определении размера премии за месяц

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
<i>Для педагогических работников: воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования, учитель-логопед, педагог-психолог</i>		
5.1.	Активное участие в реализации образовательной программы	20
5.2.	Обеспечение стабильности и роста качества предоставления образовательных услуг по результатам мониторинга	10
5.3.	Обеспечение здоровых и безопасных условий пребывания воспитанников	15
5.4.	Достижение высокой посещаемости в группе (свыше 75%)	10
5.5.	Участие в методической работе по обобщению (распространению) педагогического опыта (семинары, тренинги, конференции, круглые столы, мастер-классы) на муниципальном и региональном уровнях	10
5.6.	Распространение методического опыта в форме публикаций в печатных изданиях, в сети интернет	10
5.7.	Участие в инновационной педагогической деятельности (реализация программы развития учреждения), внедрение авторских программ и педагогических технологий	10
5.8.	Реализация мероприятий по взаимодействию с родителями воспитанников (отсутствие задолженности и обоснованных жалоб)	10
5.9.	Участие в управлении учреждением и общественной деятельности (работа в различных комиссиях, профсоюзной организации, подготовка проектов локальных нормативных актов и др.)	10
5.10.	Участие в работах по благоустройству и озеленению территории учреждения	5
5.11.	Участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях	10

5.12.	Выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей	10
5.13.	Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	5
5.14.	Результативность участия педагогов и воспитанников в педагогических смотрах-конкурсах в рамках учреждения, конкурсах муниципального и регионального уровней	I место– 15 II -10 III-5
<i>Для административно-хозяйственного и обслуживающего персонала: заместитель заведующего, заведующий хозяйством, шеф-повар, повар, кухонный рабочий, кладовщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, делопроизводитель, младший воспитатель, помощник воспитателя, уборщик служебных помещений, специалист по охране труда</i>		
5.15.	Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБДОУ	20
5.16.	Участие в общих мероприятиях МБДОУ (подготовка и проведение праздников, конкурсов и др.)	5
5.17.	Организация предметно-развивающей среды в образовательном пространстве в соответствии с современными требованиями.	10
5.18.	Своевременное составление текущей отчетности и дополнительной документации	10
5.19.	Своевременное и качественное выполнение ремонтных работ и контроль за их осуществлением	10
5.20.	Отсутствие замечаний в ходе проверок санитарного состояния учреждения	10
5.21.	Выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей	10
5.22.	Укрепление материально-технической базы МБДОУ	10
5.23.	Участие работников в творческой деятельности дошкольного учреждения.	10
5.24.	Организация содержания здания, рабочего места и окружающей территории в надлежащем порядке	5
5.25.	Участие в работах по благоустройству и озеленению территории учреждения	5
5.26.	Достижение высокой посещаемости в группе (свыше 75%)	10
5.27.	Участие в управлении учреждением и общественной деятельности (работа в совете, различных комиссиях, профсоюзной организации, подготовка проектов локальных нормативных актов и др.)	5
5.28.	Своевременное проведение мероприятий, реализующих задачи годового плана учреждения	20

5.29.	Высокий уровень организации контроля (мониторинга) деятельности учреждения	10
-------	--	----

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад «Родничок»

КРИТЕРИИ,
учитываемые при определении размера премии за год

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
6.1.	Достижение контрольных нормативов в рамках выполнения муниципального задания	25
6.2.	Высокое профессиональное мастерство	25
6.3.	Значительный вклад в достижение коллективного труда	25
6.4.	Позитивная динамика (в достижениях воспитанников, в развитии материально-технической базы, в сохранении и укреплении здоровья воспитанников, в создании комфортных условий для всех участников образовательного процесса)	25