

Утверждено:
Приказом МБДОУ
«Детский сад «Медвежонок»
от 23.12.2022 г. № 78
Заведующий _____ Л.А.Ивлиева

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Общие положения

1.1. Положение об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Медвежонок» (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», 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 «Медвежонок» (далее – учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

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 фонда оплаты труда учреждения.

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, 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) - 6039 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (младший воспитатель) - 6902 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общепроизводитель» (делопроизводитель) - 6039 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общепроизводитель» (заведующий хозяйством, шеф-повар) - 6902 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общепроизводитель» (уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, дворник, кладовщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту специальной одежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, повар 2-3 разряда) - 6039 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общепроизводитель» (повар 4-6 разряда) - 6902 руб.;
- по должностям, не включённым в профессиональные квалификационные группы специалист по охране труда – 8653 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 8653 руб.

2.3. Размер должностного оклада заместителя руководителя устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения в размере 15617 руб.

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

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

второй квалификационный уровень (заведующий хозяйством) - 0,10;

третий квалификационный уровень (шеф-повар) - 0,15;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные 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.

Полученный после применения повышающих коэффициентов должностной оклад работников подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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;

Полученная после применения повышающих коэффициентов ставка заработной платы по должности педагогических работников подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются на основании решения комиссии по оплате труда работников учреждения в пределах фонда оплаты труда и утверждается приказом руководителя.

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 и в абсолютных размерах.

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 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. Доплата за работу в ночное время в размере 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы по должности за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со [статьей 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.7. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со [статей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.8. 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 качество выполняемых работ;
- за стаж работы;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премии по итогам работы за месяц;
- премии по итогам работы за квартал;
- премии по итогам работы за год.

5.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в размере до 100 % от должностного оклада, ставки заработной платы по должности. Критерии для определения размера стимулирующих выплат изложены в приложении № 2 к настоящему Положению.

5.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере до 100 % от должностного оклада, ставки заработной платы по должности. Критерии для определения размера стимулирующих выплат изложены в приложении № 3 к настоящему Положению.

5.4. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливаются всем работникам учреждения в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы по должности. Размеры стимулирующих выплат в зависимости от стажа непрерывной работы изложены в приложении №4 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.

5.5. 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 №5 к настоящему Положению.

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

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

5.7. Работникам учреждения может быть выплачена единовременная премия по итогам работы за квартал до 100 % от должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

Критерии, учитываемые при определении размера премии за квартал, изложены в приложении № 7 к настоящему Положению.

5.8. Работникам учреждения может быть выплачена единовременная премия по

итогам работы за год в абсолютных значениях до 5000 рублей.

Критерии, учитываемые при определении размера премии за год, изложены в приложении № 8 к настоящему Положению.

5.9. 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. Оплата труда.

В соответствии со статьёй 136 ТК РФ заработанная плата работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца.

Выплата заработной платы в МБДОУ производится:

- за первую половину отработанного месяца 25 числа текущего месяца;
- за вторую половину отработанного месяца 10 числа следующего месяца.

Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или её выплата не в полном размере рассматривается как принудительный труд, который запрещён статьёй 4 ТК РФ.

9. Особенности оплаты труда педагогических и других работников учреждения

9.1. В соответствии со [статьей 333](#) Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам учреждения установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

9.2. Особенности оплаты труда педагогических работников учреждения обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы установлены:

20 часов в неделю:

учителям—логопедам;

24 часа в неделю:

музыкальным руководителям;

25 часов в неделю:

воспитателям, работающим непосредственно в группах компенсирующей и комбинированной направленности для детей с ОВЗ;

30 часов в неделю:

Инструктор по ФИЗО;

36 часов в неделю;

воспитателям дошкольных групп;

педагогу—психологу;

старшему воспитателю;

9.3. Норма часов учебной (преподавательской) работы **18 часов** в неделю за ставку заработной платы установлена педагогу дополнительного образования.

10. 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
«Медвежонок»

РАЗМЕРЫ

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

№ п.п.	Наименование должности	Размер выплаты, %
1.	Повар	4

КРИТЕРИИ

установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и
высокие результаты работы

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
1.	Педагогические работники: (воспитатели, педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования, старший воспитатель):	
1.1.	Сохранение контингента воспитанников	10
1.2.	Досрочное выполнение поручений	15
1.3.	Применение в работе передовых информационных технологий	20
1.4.	Подготовка и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, Дни открытых дверей, спартакиады, утренники)	20
1.5.	Результативность прохождения итоговой аттестации педагогами	15
1.6.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	15
1.7.	Участие педагогических работников в общих мероприятиях ДОУ (качественная подготовка и проведение праздников, концертов, конкурсов)	5
2.	Младший воспитатель:	
2.1.	Помощь воспитателю по формированию у детей навыков самообслуживания и культуры поведения (дежурство, одевание, раздевание)	20
2.2.	Помощь воспитателю в обогащении предметно-развивающей среды нетрадиционным оборудованием и материалами	20
2.3.	Помощь воспитателю в организации воспитательно – образовательного процесса	10
2.4.	Обеспечение здоровых и безопасных условий для пребывания воспитанников	12
2.5.	Работа с детьми в возрасте от 2 до 3 лет, сопряжённая с проявлением эмоциональной и физической нагрузки	20
2.6.	Сохранность вверенного имущества и материальных ценностей	18
3.	Заместитель руководителя:	
3.1.	Эффективность и обеспечение государственно-общественного управления в учреждении: -наличие, организация и качество деятельности различных Советов, комиссий; -разработка нормативно- правовой базы	25
3.2.	Участие в подготовке и проведение региональных, областных, муниципальных мероприятий	25
3.3.	Подготовка учреждения к новому учебному году	25
3.4.	Организация и проведение мероприятий по взаимодействию с родительской общественностью	25
4.	Заведующий хозяйством:	
4.1.	Работа в качестве контрактного управляющего	50
4.2.	Высокий уровень организации работы по ведению закреплённых сайтов	20
4.3.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчётности в соответствующие органы	10

4.4	Координация деятельности участников образовательного процесса, направленного на соблюдение требований безопасности (пожарной, электробезопасности, охраны труда)	10
4.5	Положительная материально-техническая ресурсная обеспеченность в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм и норм безопасности	10
5.	Шеф-повар:	
5.1	Осуществление ежедневного контроля	25
5.2	Своевременное проведение санитарно-просветительской работы и предоставление материала для размещения на официальном сайте учреждения по формированию навыков здорового питания	15
5.3	Работа в информационном поле образовательного учреждения (ведение электронного меню)	40
5.4	Осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, воспитателей по выполнению СанПин	10
5.5	Результативность осуществления контроля за бракеражем сырой и готовой продукции (поставками продуктов питания, выходом готовых блюд)	10
6.	Повар:	
6.1	Приём продуктов в утренние часы (с 6.00 до 7.00) и контроль качества поставляемой продукции	25
6.2	Проведение раздачи приготовленных блюд, соблюдая температурный режим	15
6.3	Обеспечение соблюдения физиологических норм при выдаче пищи на группы	30
6.4	Отсутствие нарушений в технологическом процессе приготовления пищи	20
6.5	Обеспечение поддержания чистоты и порядка на своем рабочем месте (столы, плиты)	10
7.	Кухонный рабочий:	
7.1	Выполнение работ по первичной обработке продуктов (чистка картофеля, обработка овощей, фруктов)	15
7.2	Уборка в производственных цехах, согласно графика	25
7.3	Выполнение разгрузочных работ	20
7.4	Обеспечение санитарно-гигиенических условий на рабочем месте	10
7.5	Мытьё котлов, кастрюль, прочей кухонной посуды, согласно действующим санитарно-гигиеническим нормам	30
8.	Кладовщик:	
8.1	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	15
8.2	Подготовка, заключение и исполнение контрактов, договоров на продукты питания	25
8.3	Работа в ФГИС «Меркурий»	20
8.4	Работа в информационном поле образовательного учреждения (ведение электронного учёта продуктов питания)	10
8.5	Выполнение правил оформления и сдачи приходно-расходных документов, составление установленной отчетности, участие в проведении инвентаризации	30
9.	Уборщик служебных помещений:	
9.1	За использование в работе моющих, чистящих и дезсредств	15
9.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении	25
9.3	Выполнение в срок работ по уборке служебных помещений МБДОУ,	10

	коридоров, лестниц, санузлов от мусора	
9.4	Своевременная уборка и дезинфицирование туалетов и др. мест общего пользования, вытирание пыли, подметание и мойка полов, лестниц, окон, стен, потоков в служебных помещениях .	20
9.5	Особый режим уборки помещений: удаление пятен со стен, окон, входных дверей, уборка лестничных маршей, площадок, входных групп.	30
10.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания:	
10.1	Оперативность выполнения заявок на ремонт оборудования, коммуникаций	15
10.2	Изготовление оборудования, пособий для организации образовательного процесса	25
10.3	Выполнение срочных работ при подготовке к мероприятиям учреждения	30
10.4	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	20
10.5	Соблюдение техники безопасности	10
11.	Дворник:	
11.1	Своевременная уборка эвакуационных лестниц, прочистка канализационных колодцев, жиросъемника	30
11.2	Напряжённость в весенний, осенний, зимний период	20
11.3	Работа по очистке снега и снятию сосулек с крыши	10
11.4	Очистка и промывка заглубленных контейнерных баков	25
11.5	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	15
12.	Делопроизводитель:	
12.1	Своевременность работы в системах и автоматизированных программах	30
12.2	Исполнение обязанностей оператора персональных данных	15
12.3	Ведение протоколов собраний	10
12.4	Ведение кадровой документации	25
12.5	Работа с архивными документами учреждения	20
13.	Специалист по охране труда:	
13.1	Разработка и переработка локальных актов по вопросам охраны труда в случае вступления в силу новых и внесение изменений в действующие нормативные правовые акты	25
13.2	Разработка плана мероприятий по повышению уровня мотивации работников к безопасному труду	15
13.3	Координация и контроль обеспечения работников СИЗ	10
13.4	Контроль за соблюдением требований по охране труда	20
13.5	Использование цифровых платформ и справочно-информационных систем по охране труда	30
14.	Машинист по стирке и ремонту специальной одежды:	
14.1	Выполнение работ, требующих особого отношения (стирка изделий из сложных тканей, штор, сценических костюмов)	30
14.2	Обеспечение сохранности и продления срока службы имущества и оборудования	25
14.3	Работа с дезсредствами и моющими средствами	10
14.4	Срочность при выполнении работ	15
14.5	Уборка помещений прачечной	20
15.	Кастелянша:	
15.1	Сложность при пошиве концертных костюмов, атрибутов	20
15.2	Срочность при выполнении внеплановых работ	15
15.3	Уборка помещений кладовой	10
15.4	Обеспечение сохранности и продления срока службы имущества и обор.	25
15.5	Погрузочно-разгрузочные работы(приём и выдача большого количества постельных принадлежностей)	30

Приложение №3
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад
«Медвежонок»

КРИТЕРИИ
установления выплат за качество выполняемых работ

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
1.	Педагогические работники: (воспитатели, педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования, старший воспитатель):	
1.1.	Участие в реализации программы развития учреждения	10
1.2.	Создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе	20
1.3.	Достижение воспитанниками высоких показателей по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения и воспитания	30
1.4.	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов	30
1.5.	Наставничество (качественное оказание помощи молодым специалистам вне рабочего времени)	5
1.6.	Замещение временно отсутствующего работника (качественное выполнение работы при замещении временно отсутствующего работника)	5
2.	Для всех работников (кроме педагогов): (заведующий хозяйством, шеф-повар, повар, кладовщик, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, младший воспитатель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник)	
2.1.	Качественное выполнение ежедневной работы	15
2.2.	Отсутствие нарушений по охране труда и технике безопасности	20
2.3.	Уровень профессиональной культуры и исполнительской дисциплины: -личное участие в семинарах, конференциях, круглых столах; -качество ведения документации	30
2.4.	Высокая эффективность выполнения должностных обязанностей	20
2.5.	Санитарно-гигиеническое состояние закреплённых помещений	5
2.6.	Личное участие в жизни ДООУ (участие в мероприятиях ДООУ)	10
3.	Заместитель руководителя:	
3.1.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	25
3.2.	Продуктивность и качество реализации образовательной программы, программы развития учреждения	25
3.3.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: конференции, семинары, Дни открытых дверей	25
3.4.	Разработка программ, положений, консультаций, рекомендаций для педагогов	25

Приложение №4
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад
«Медвежонок»

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 18 лет	30
от 18 лет и более	40

Приложение №5
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад
«Медвежонок»

ПЕРЕЧЕНЬ
особо важных и срочных работ

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
1.	Для педагогических работников: (воспитатели, педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования, старший воспитатель):	
1.1.	Подготовка ОУ к новому учебному году, участие в ремонтных работах	10
1.2.	Устранение последствий аварии	20
1.3.	Творческие достижения, призовые места на конкурсах, фестивалях, смотрах, обобщение педагогического опыта	10
1.4.	Подготовка и проведение региональных, областных, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного характера, смотров-конкурсов, фестивалей	20
1.5.	Достижения воспитанников	10
1.6.	Разработка положений, рекомендаций, консультаций, пособий, дидактических материалов для внутреннего пользования	20
1.7.	Эффективная работа с родителями по проведению различных мероприятий, подготовка к праздникам и развлечениям	5
1.8.	Качественная подготовка воспитанников к праздникам, мероприятиям	5
2.	Для всех работников (кроме педагогов): (заведующий хозяйством, шеф-повар, повар, кладовщик, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, младший воспитатель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник)	
2.1.	Подготовка ОУ к новому учебному году	20
2.2.	Устранение последствий аварии	10
2.3.	Подготовка учреждения к работе в летних и зимних условиях	10
2.4.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	15
2.5.	Благоустройство прогулочных участков	10
2.6.	Благоустройство прилегающей территории	10
2.7.	Участие в ремонтных работах	15
2.8.	Участие в общественных мероприятиях ДОУ (субботники и т.д.)	5
2.9.	Своевременное выполнение особо важных и срочных поручений (замещение отсутствующих работников)	5

Приложение №6
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад
«Медвежонок»

КРИТЕРИИ,
учитываемые при определении размера премии за месяц

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
1.	Воспитатели, педагоги-специалисты: (педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования):	
1.1.	Разработка нормативно-правовой базы учреждения, работа в различных комиссиях	10
1.2.	Своевременность составления и качественное ведение документации	20
1.3.	Создание условий для воспитательно-образовательного процесса (обеспечение безопасности, соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил)	15
1.4.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление групповой комнаты или кабинета)	10
1.5.	Выполнение общественных поручений (развитие материально-технической базы учреждения)	10
1.6.	Обеспечение дополнительных платных услуг	15
1.7.	Участие в работе психолого-педагогического консилиума	15
1.8.	Достижение воспитанниками высоких показателей, стабильность и рост качества образования	5
2.	Старший воспитатель:	
2.1.	Обеспечение качества и результативности образовательной деятельности: - организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений педагогов, обучающихся	15
2.2.	Обеспечение инновационной деятельности: - разработка и реализация дополнительных проектов и программ	10
2.3.	Открытость и доступность дошкольного образования: -организация своевременного представления информации о деятельности ДОУ на сайте организации	20
2.4.	Эффективность методической работы с педагогическими кадрами: -контроль за соблюдением нормативных требований: безопасность, занятия, режим дня, прогулка;	10

	- подготовка педагогов для участия в конкурсах; - работа по повышению профессиональной квалификации педагогов; - сопровождение молодых специалистов	
2.5	Уровень профессиональной культуры и исполнительской дисциплины: -личное участие в конкурсах, семинарах, конференциях; -качество ведения документации	10
2.6	Разработка методических пособий, рекомендаций, консультаций	10
2.7	Участие в подготовке рабочих программ	10
2.8	Организация контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий пребывания воспитанников	15
3.	Заместитель руководителя:	
3.1	Организация и проведение мероприятий, направленных на обеспечение современного качества дошкольного образования	10
3.2	Организация инновационной деятельности: -разработка и внедрение педагогических проектов и авторских программ	10
3.3	Применение современных технологий в воспитательно-образовательном процессе	10
3.4	Создание условий и организация дополнительных образовательных услуг, охват дополнительным образованием детей	15
3.5	Своевременная и качественная работа по повышению профессионального, квалификационного, образовательного уровня педагогических работников	10
3.6	Выполнение месячного плана учебно-воспитательной работы	5
3.7	Разработка педагогами учебно-методических пособий, рекомендаций, педагогических проектов под руководством заместителя	20
3.8	Организация системной инновационной деятельности для реализации Программы развития	10
3.9	Организация и проведение мероприятий по взаимодействию с родительской общественностью	10
4.	Младшие воспитатели:	
4.1	Степень участия в жизни учреждения: -работа в комиссиях; -работа в выборном органе ПШО работников	15
4.2	Степень участия в воспитательном процессе: -проведение с детьми оздоровительных мероприятий; -приобщение детей к труду; -привитие санитарно-гигиенических навыков, культуры поведения	15
4.3	Степень участия в мерах по экономному расходованию воды, электроэнергии, тепла	25
4.4	Качественное выполнение требований САН ПИН, пожарной безопасности, охраны труда, обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников, антитеррористической деятельности	10
4.5	Бережное отношение к имуществу учреждения	5
4.6	Сохранность вверенного имущества и материальных ценностей	10
4.7	Наличие общественного признания труда работника	10
4.8	Выполнение работ по благоустройству, озеленению территории и санитарной зоны	5
4.9	Содержание групповых помещений в надлежащем порядке	5
5.	Обслуживающий и технический персонал:	
5.1	Степень участия в жизни учреждения:	5

	-работа в комиссиях; -работа в выборном органе ППО работников	
5.2	Степень участия в мерах по экономному расходованию воды, электроэнергии, тепла	10
5.3	Качественное выполнение требований САН ПиН, пожарной безопасности, охраны труда, обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников, антитеррористической деятельности	10
5.4	Бережное отношение к имуществу учреждения	10
5.5	Участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения	5
5.6	Выполнение работ по благоустройству, озеленению территории и санитарной зоны	5
5.7	Отсутствие порчи имущества во время дежурства	10
5.8	Контроль за рабочим состоянием охранных систем здания	10
5.9	Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	10
5.10	Корректное ведение соответствующей документации	5
5.11	Соблюдение коммуникативной культуры	5
5.12	Соблюдение в работе строгого соответствия с санитарно-эпидемиологическими требованиями	5
5.13	Соблюдение производственного регламента (эксплуатация оборудования, устройств, приборов и др. технических приспособлений и средств в соответствии правилами технических инструкций)	10
6.	Шеф-повар, повар, кладовщик, кухонный рабочий:	
6.1	Отсутствие замечаний в ходе проверок санитарного состояния пищеблока	10
6.2	Высокий уровень организации сбалансированного питания детей	5
6.3	Своевременное предоставление текущей отчётности	10
6.4	Соблюдение санитарных требований при хранении продуктов в кладовых	5
6.5	Своевременное заключение договоров и контрактов на поставку продуктов питания	5
6.6	Погрузочно-разгрузочные работы	10
6.7	Участие в благоустройстве территории ДООУ	10
6.8	Приготовление пищи согласно меню-требованию	10
6.9	Соблюдение физиологических и денежных норм питания	15
6.10	Содержание помещений пищеблока в строгом соответствии с Сан-Пин	5
6.11	Соблюдение производственного регламента (эксплуатация оборудования, машин и механизмов, устройств, приборов и др. технических приспособлений и средств в соответствии правилами технических инструкций)	5
6.12	Экономия ресурсов (воды, электроэнергии, тепла)	5
6.13	Осуществление контроля за работой пищеблока	5
	Машинист по стирке и ремонту специальной одежды, кастаньяна:	
7.	Высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических требований, содержание помещений прачечной, гладильной и кладовой для хранения белья в соответствии с Сан-Пин	10
7.1	Отсутствие замечаний со стороны работников ДООУ на качество стирки и ремонта мягкого инвентаря	10

7.2	Работа, направленная на продление сроков эксплуатации и сохранность имущества и инвентаря	15
7.3	Разработка, дизайн и пошив праздничных костюмов для детей и взрослых, штор и других изделий	15
7.4	Степень участия в мерах по экономному расходованию воды, электроэнергии, тепла	10
7.5	Бережное отношение к имуществу учреждения	10
7.6	Участие в благоустройстве территории ДОУ	10
7.7	Сохранность инвентаря и материалов	15
7.8	Качественное выполнение требований САН ПИН, пожарной безопасности, охраны труда, антитеррористической деятельности	5
8.	Заведующий хозяйством:	
8.1	Эффективность и обеспечение государственно-общественного управления в учреждении: -разработка нормативно-правовой базы; -положительная оценка комиссий по охране труда, по пожарной безопасности	15
8.2	Положительная материально-техническая, ресурсная обеспеченность учреждения в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм и норм безопасности	5
8.3	Положительные результаты по экономному расходованию электроэнергии, тепла и воды	10
8.4	Активное участие в разработке и осуществлении мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины и рациональное использование ресурсов	5
8.5	Высокая организация деятельности по содержанию зданий и окружающей территории в надлежащем порядке	5
8.6	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения	10
8.7	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	10
8.8	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов на соблюдение техники безопасности, пожарной и электробезопасности	10
8.9	Своевременное составление проектно-сметной документации на проведение текущего и капитального ремонта, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	15
8.10	Осуществление контроля за работой обслуживающего персонала	5
8.11	Обеспечение образцового содержания хозяйственных и подсобных помещений в соответствии с требованиями Сан Пин	5
8.12	Обеспечение бесперебойной работы учреждения	5
9.	Делопроизводитель:	
9.1	Степень участия в жизни учреждения: -работа в комиссиях; -работа в выборном органе ППО работников	10
9.2	Качественное осуществление информационно-справочного обслуживания документов	15
9.3	Использование информационных технологий в организации делопроизводства	15
9.4	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения	5

9.5	Высокая эффективность выполнения должностных обязанностей	15
9.6	Своевременное предоставление информации о деятельности ДОУ на официальном сайте организации	10
9.7	Корректное ведение соответствующей документации	10
9.8	Своевременное рассмотрение и подготовка документов, поступивших на исполнение	20
10.	Специалист по охране труда:	
10.1	Участие в управлении учреждением (работа в комиссиях различного уровня и направленности,)	5
10.2	Нормативное обеспечение системы управления охраной труда	5
10.3	Выполнение общественных поручений, не входящих в круг должностных обязанностей работника	25
10.4	Отсутствие замечаний со стороны участников образовательного процесса и контролирующих органов	10
10.5	Обеспечение контроля за соблюдением требований охраны труда	10
10.6	Обеспечение подготовки работников в области охраны труда	10
10.7	Разработка мероприятий по повышению уровня мотивации работников к безопасному труду, заинтересованность работников в улучшении условий труда, вовлечение их в решение вопросов, связанных с ОТ.	5
10.8	Рационализаторские предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы в области охраны труда.	10
10.9	Разработка программ обучения, методических и контрольно-измерительных материалов по вопросам ОТ	5
10.10	Проведение вводного инструктажа по ОТ для сотрудников ДОУ	10
10.11	Использование информационных технологий в создании электронной базы данных, в формировании отчетных документов в области ОТ	5

Приложение №7
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад
«Медвежонок»

КРИТЕРИИ,
учитываемые при определении размера премии по итогам работы за квартал

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
1.	Высокое профессиональное мастерство	15
2.	Общественная активность	20
3.	Личный вклад в работу коллектива	10
4.	Работа без больничных листов	10
5.	Достижение высоких результатов за квартал	15
6.	Отсутствие жалоб, выговоров и дисциплинарных взысканий	15
7.	Осуществление инновационной деятельности	10
8.	Реализация дополнительных проектов (за рамками ОП)	5

Приложение №8
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад
«Медвежонок»

КРИТЕРИИ,
учитываемые при определении размера премии по итогам работы за год

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты в абсолютных значениях, рублей
1.	Ведение внутренней документации (выполнение требований по ведению документации, своевременное предоставление материалов)	1000,0
2.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	1000,0
3.	Уровень овладения воспитанником группы необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования на конец учебного года	1000,0
4.	Степень вовлечения в систему профессионального роста (педагогическое сопровождение молодых специалистов-наставничество)	1000,0
5.	Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс, применение в практической деятельности (проведение открытых мероприятий)	1000,0