

УТВЕРЖДЕНО

приказом
бюджетного
образовательного
«Детский сад «Золушка»
01.09.2020 № 189

муниципального
дошкольного
учреждения

ПОЛОЖЕНИЕ

«Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Золушка»

1. Общие положения

1.1. Положение об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Золушка» (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», постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области от 12.07.2019 № 3640 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Тамбова».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Золушка» (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 раздельно 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. Выплаты заработной платы за первую половину отработанного месяца **25 числа** текущего месяца, за вторую половину отработанного месяца **10 числа** следующего месяца.

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 «Общепроизводительские должности служащих первого уровня» (делопроизводитель) - **5582** руб.;

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

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

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

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

- по профессиональной квалификационной группе «Общепроизводительские 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 окладу, ставке заработной платы повышающих коэффициентов: за квалификационную категорию, за почетное звание, за ученую степень, по 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, 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.

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», «Отличник», «Почетный работник», 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 выполнении 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 качество выполняемых работ;
- 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 **200 %** 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 **50 %** 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 **50 %** 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. 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.

Локальный акт принят по согласованию с профсоюзным комитетом

Протокол от 31.08.2020 № _____

Председатель ПК _____ А.Н. Стрыгина

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

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
3.	Кухонный рабочий	4
4.	Уборщик служебных помещений	4

ОСНОВАНИЕ: Оценка специальных условий труда от 06.09.2018 года

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

КРИТЕРИИ

установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
1.	Заместитель заведующего:	
1.1.	Эффективность и обеспечение государственно-общественного управления в учреждении (наличие, организация и качество деятельности различных Советов, комиссий, объединений, разработка нормативно-правовой базы).	50%
1.2.	Продуктивность и качество реализации образовательной программы, программы развития учреждения, организация и проведение мероприятий, направленных на обеспечение современного качества дошкольного образования.	50%
1.3.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические объединения, Дни открытых дверей, фестивали, спектакли, спартакиады, утренники и т.д.).	50%
1.4.	Создание условий для организация дополнительных образовательных услуг, охват дополнительным образованием детей, введение новых форм образования.	50%
2.	Педагогические работники (старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования)	
2.1.	Активное участие в реализации образовательной программы.	40%
2.2.	Активное участие в реализации дополнительных программ	10%
2.3.	Активное участие в мероприятиях, повышающих	20%

	авторитет и имидж учреждения.	
2.4.	Обеспечение стабильности и роста качества предоставления образовательных услуг (по результатам мониторинга).	10%
2.5.	Участие в инновационной педагогической деятельности (реализация проектной деятельности, внедрение инновационных программ и педагогических технологий и т.п.).	10%
2.6.	Участие в управлении учреждением и общественной деятельности (работа в совете, различных комиссиях, профсоюзной организации).	10%
2.7.	Осуществление коррекционно-развивающей работы с детьми.	10%
2.8.	Обеспечение здоровых и безопасных условий пребывания воспитанников.	20%
2.9.	Участие в обеспечении и модернизации предметно-развивающей среды (создание, обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов).	30%
2.10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, спальни и групповой комнат и пр.).	20%
2.11.	Разработка методических материалов	20%
3.	Младший воспитатель (помощник воспитателя):	
3.1.	Степень участия в осуществление воспитательных функций (приобщение к труду, привитие санитарно-гигиенических навыков).	40%
3.2.	Степень участия в мерах по экономному расходованию электроэнергии, воды, тепла.	20%
3.3.	Качественное выполнение требований пожарной безопасности, охраны труда, обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников, антитеррористической деятельности и т. Д.	40%
3.4.	Выполнение общественных поручений	40%
3.5.	Бережное отношение к имуществу образовательного учреждения.	20%
3.6.	Качественная организация питания воспитанников в образовательном учреждении	30%
3.7.	Качественное обеспечение состояния помещений и оборудования, соответствующим санитарно-гигиеническим нормам их содержания.	10%
4.	Делопроизводитель, специалист по охране труда	
4.1.	Качественное осуществление информационно-	60%

	справочного обслуживания документов канцелярии (прием, регистрация документов, поступающих в учреждение, обработка, движение, отправляемых и внутренних документов).	
4.2.	Качественная систематизация документов.	40%
4.3.	Использование информационных технологий в организации делопроизводства учреждения.	40%
4.4.	Выполнение общественных поручений	40%
4.5.	Организация работы в программе СЗВМ стаж	10%
4.6.	Обеспечение сохранности проходящей служебной документации	10%
5	Административно-хозяйственный и обслуживающий персонал (завхоз, уборщик служебных помещений, шеф-повар, повар, кухонный рабочий, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастаньяша, рабочий по КОРЗ, дворник)	
5.1.	Степень участия в мерах по экономному расходованию электроэнергии, воды, тепла.	20%
5.2.	Качественное выполнение требований пожарной безопасности, охраны труда, обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников, антитеррористической деятельности и т.д.	40%
5.3.	Выполнение общественных поручений	40%
5.4.	Бережное отношение к имуществу образовательного учреждения.	20%
5.5.	Подготовка образовательного учреждения к работе в летних и зимних условиях	10%
5.6.	Высокая эффективность исполнения должностных обязанностей	40%
5.7.	Качественное обеспечение состояния помещений и оборудования, соответствующим санитарно-гигиеническим нормам их содержания.	10%
5.8.	Выполнение погрузо-разгрузочных работ	20%

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

КРИТЕРИИ
установления выплат за качество выполняемых работ

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
1.	Заместитель заведующего	
1.1.	Применение современных технологий (в том числе информационных) в воспитательно-образовательном процессе	10%
1.2.	Организация дополнительных образовательных услуг, охват дополнительным образованием детей, введение новых форм образования	10%
1.3.	Своевременная и качественная работа по повышению профессионального квалификационного, образовательного уровня педагогических работников	10%
1.4.	Выполнение месячного плана учебно-воспитательной работы	10%
1.5.	Удовлетворенность потребителей качеством предоставляемой муниципальной услуги (отсутствие конфликтов, жалоб, обращений и т.д.)	10%
2.	Педагогические работники (старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования)	
2.1.	Создание условий для воспитательно-образовательного процесса (обеспечение безопасности, соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил)	10 %
2.2.	Участие в инновационной деятельности (разработка и внедрение педагогических проектов, разработок)	5 %
2.3.	Подготовка призеров муниципальных, областных всероссийских конкурсов	5 %
2.4.	Участие в методической работе, конкурсах. Семинарах, мастер-классах. Стажерской площадке на различных уровнях, в том числе в сети интернет, обобщение и распространение передового педагогического опыта	5%
2.5.	Реализация мероприятий по взаимодействию с	5%

	родителями (законными представителями) воспитанников (руководство сообществом родителей, оказание им консультативной и практической помощи. Обеспечение отсутствия задолженности по родительской плате и обоснованных жалоб)	
2.6.	Участие в работах по благоустройству и озеленению территории и санитарной зоны учреждения	5%
2.7.	Выполнение функций председателя профсоюзного комитета	5%
2.8.	Общественная активность (член творческой, рабочей группы, методического совета, ПМПк)	10 %
3.	Младший воспитатель (помощник воспитателя)	
3.1.	Качественное обеспечение состояния помещений и оборудования, соответствующим санитарно-гигиеническим нормам их содержания.	10%
3.2.	Выполнение общественных поручений	40%
4.	Административно-хозяйственный и обслуживающий персонал (Завхоз, уборщик служебных помещений, шеф-повар, повар, кухонный рабочий, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, рабочий по КОРЗ, дворник)	4.
4.1.	Использование возможностей ИКТ при организации работы по ведению отчетной документации	10%
4.2.	Выполнение общественных поручений	40%
5.	Делопроизводитель, специалист по охране труда	
5.1.	Качественная систематизация, отчетность, хранение документации	40%
5.2.	Участие в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	10%

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

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	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

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

ПЕРЕЧЕНЬ
особо важных и срочных работ

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
1.	Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году, участие в субботниках, ремонтных работах.	40%
2.	Подготовка образовательного учреждения к работе в летних и зимних условиях.	40%
3.	Творческие достижения, призовые места на конкурсах, фестивалях, смотрах, обобщение педагогического опыта;	20%
4.	Подготовка и проведение региональных, областных, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, смотров-конкурсов, фестивалей;	20%
5.	Итоги работы за год, к праздничным датам (высокое профессиональное мастерство, значительный вклад в достижения коллективного труда, высокое профессиональное мастерство, общественное признание).	40%
6.	Устранение последствий аварии.	30%
7.	Подготовка материалов, отчетов, мониторингов деятельности учреждения для вышестоящих, контролирующих органов, центра занятости, Пенсионного фонда, Фонда социального страхования и др.	10%

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

КРИТЕРИИ,
учитываемые при определении размера премии за месяц

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
1.	Заместитель заведующего:	
1.1.	Продуктивность и качество реализации образовательной программы, программы развития учреждения, организация и проведение мероприятий, направленных на обеспечение качества дошкольного образования.	20%
1.2.	Организация инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы (разработка и внедрение педагогических проектов).	10%
1.3.	Применение современных технологий (том числе информационных) в воспитательно - образовательном процессе.	10%
1.4.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические объединения, Дни открытых дверей, фестивали, спектакли, спартакиады, утренники и т.д.).	10%
2.	Педагогические работники (старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования)	
2.1.	Выполнение социальной работы по охране и защите прав детства.	5%
2.2.	Создание условий для воспитательно-образовательного процесса (обеспечение безопасности, соблюдение санитарно – гигиенических норм и правил).	10%
2.3.	Участие в развитии материально-технической базы учреждения, благоустройство помещений и территории).	10%
2.4.	Снижение количества пропусков по болезни и повышение посещаемости группы воспитанниками.	10%
2.5.	Применение в работе достижений передовых методов обучения, воспитания, передовых информационных	5%

	технологий.	
2.6.	Участие в методической работе по обогащению (распространению) педагогического опыта (конкурсы и семинары, мастер – классы, и т.п. на различных уровнях, в том числе в сети интернет).	5%
2.7.	Реализация мероприятий по взаимодействию с родителями воспитанников (руководство клубом родителей, оказание им консультативной и практической помощи, отсутствие задолженности родительской платы и обоснованных жалоб).	5%
3.	Младшие воспитатели (помощники воспитателей):	
3.1.	Обеспечение санитарно – гигиенических условий учреждения.	10%
3.2.	Отсутствие замечаний со стороны родителей (законных представителей) воспитанников, проверяющих органов, администрации образовательного учреждения.	10%
3.3.	Участие в развитии материально-технической базы учреждения, благоустройство помещений и территории).	10%
3.4.	Бережное отношение к имуществу образовательного учреждения	20%
4.	Делопроизводитель, специалист по охране труда	
4.1.	Обеспечение сохранности документов, своевременная разработка номенклатуры и описей хранения дел.	20%
4.2.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, администрации образовательного учреждения.	20%
4.3.	Участие в развитии материально-технической базы учреждения, благоустройство помещений и территории).	10%
5.	Административно-хозяйственный и обслуживающий персонал (завхоз, уборщик служебных помещений, шеф-повар, повар, кухонный рабочий, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, рабочий по КОРЗ, дворник)	
5.1.	Обеспечение санитарно – гигиенических условий Учреждения, высокая организация содержания здания, окружающей территории в надлежащем порядке.	10%
5.2.	Отсутствие замечаний со стороны родителей (законных представителей) воспитанников, проверяющих органов, администрации образовательного учреждения.	10%
5.3.	Участие в развитии материально-технической базы учреждения, благоустройство помещений и территории).	10%
5.4.	Бережное отношение к имуществу образовательного учреждения	20%

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью

_____ листов

_____ И.В.Атязова

