

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной организации
работников МБДОУ «Детский сад №1
«Семицветик»

И.А. Тезикова

Протокол № 8
от 19.07. 2019 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего
МБДОУ «Детский сад №1 «Семицветик»
.№ 118 от 22.07.2019г

ПОЛОЖЕНИЕ

«Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 «Семицветик»

1. Общие положения

1.1. Положение об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 «Семицветик» (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 12.07.2019г.№ 3640 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Тамбова Тамбовской области».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 «Семицветик» (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 «Общепроизводитель» (делопроизводитель) - 5582 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общепроизводитель» (заведующий хозяйством, шеф-повар) - 6380 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общепроизводитель» (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 «Общепроизводитель» (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 «Общепроизводитель» (заведующий хозяйством):

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.

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 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 комиссии по оплате труда работников учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в пределах фонда оплаты труда и утверждается приказом учреждения.

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 (не подтверждения) 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;
- премии по итогам работы за квартал.

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.

5.4. 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 №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.

5.5. Выплата единовременных премий работникам учреждения за выполнение особо важных и срочных работ осуществляется по итогам их выполнения и составляет до 50% от должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

Перечень особо важных и срочных работ изложен в приложении №4 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 № 5 к настоящему Положению.

5.7. Работникам учреждения выплачивается единовременная премия по итогам работы за

квартал до 50% от должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

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

5.8. 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 приложения, 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 распределению стимулирующих и премиальных выплат и утверждается приказом руководителя учреждения.

6.3. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1 настоящего приложения, 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 №1
«Семицветик»»

РАЗМЕРЫ

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

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

Основание: Протокол №25А/79-М от 26.04.2018г.

Протокол №26/79-М от 26.04. 2018г.

Протокол №27/79-М от 26.04.2018г.

Организация, выдавшая протоколы: ООО «Центр сертификации»

Приложение №2
к Положению
«Об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №1
«Семицветик»

КРИТЕРИИ

установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
1. Должность: заместитель заведующего		
1.1	Организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей ДООУ, сохранению и укреплению здоровья детей	10
1.2	Создание и использование собственных интеллектуальных продуктов в образовательном процессе, разработка пособий, программ и т.д.	15
1.3	Эффективная реализация годового плана работы учреждения	10
1.4	Качественный контроль за реализацией образовательной программы ДООУ	5
1.5	Организация инновационной деятельности, (деятельность ресурсного центра, экспериментальной площадки и т.д.)	12
1.6	Применение современных технологий (том числе информационных) в работе	8
1.7	Качественная работа по развитию системы дополнительного образования воспитанников через систему детских объединений, организуемых в ДООУ	10
1.8	Эффективное использование и трансляция на педагогическое сообщество современных образовательных технологий	10
1.9	Осуществление результативной мотивации педагогов на повышение профессионального уровня (аттестация)	3
1.10	Качественная работа по обобщению и распространению передового педагогического опыта	7
1.11	Высокий уровень организации работы по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	10

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
2. Должность: старший воспитатель		
2.1	Осуществление результативной мотивации педагогов на повышение профессионального уровня (аттестация)	15
2.2	Мотивирование педагогов на использование в работе современных методов и форм организации образовательного процесса (проектная деятельность, ИКТ-технологий и т.д.)	10
2.3	Качественная работа по обобщению и распространению передового педагогического опыта педагогов и собственного.	12
2.4	Качественная работа по развитию системы дополнительного образования воспитанников через систему детских объединений, организуемых в ДООУ	10

2.5	Качественная организация педагогической диагностики (мониторинга) развития воспитанников	3
2.6	Активное участие в методической работе ДООУ (подготовка педагогических советов, семинаров и т.д., организация родительских собраний)	10
2.7	Активное участие в создании благоприятных условий для индивидуального развития воспитанников (совершенствование развивающей предметно-пространственной среды, корректировка системы воспитания)	5
2.8	Эффективное использование и трансляция на педагогическое сообщество современных образовательных технологий	8
2.9	Применение современных технологий (том числе информационных) в работе	7
2.10	Высокий уровень организации работы по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	5
2.11	Организация инновационной деятельности, (деятельность ресурсного центра, экспериментальной площадки и т.д.)	15

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
3. Должность: воспитатель		
3.1	Организация и систематический контроль поступления родительской платы за содержание ребенка в детском образовательном учреждении (90-100% поступления оплаты в установленный срок)	10
3.2	Посещаемость учреждения воспитанниками свыше 70% от списочного состава.	10
3.3	Отсутствие случаев травматизма у воспитанников за отчетный период.	5
3.4	Активная и результативная позиция педагога в совершенствовании развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с требованиями ФГОС ДО (изготовление пособий, оборудования и т.д.)	15
3.5	Информационная открытость педагога (регулярное обновление портфолио, публикации, размещение материала в сети Интернет)	10
3.6	Системное использование проектных, исследовательских, развивающих технологий в образовательном процессе	15
3.7	Активность и мотивация родителей к участию в мероприятиях, направленных на совместную деятельность (творческие конкурсы, проекты и т.д.)	3
3.8	Творческий подход к организации и проведению досуговых мероприятий с воспитанниками.	5
3.9	Работа по организации и функционированию, кружков, секций, студий и иных объединений детей по программам, превышающим стандарт дошкольного образования.	5
3.10	Участие в инновационной деятельности учреждения	8
3.11	Качественное и своевременное ведение документации (календарно-тематические планы, планы по самообразованию, итоговый табель посещаемости и т.д.)	2
3.12	Подготовка материалов и выступление на педагогических советах, семинарах, конференциях.	12

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
4. Должность: учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования		
4.1	Отсутствие случаев травматизма у воспитанников за отчетный период.	5
4.2	Активная и результативная позиция педагога в совершенствовании развивающей	10

	предметно-пространственной среде в соответствии с требованиями ФГОС ДО (изготовление пособий, оборудования и т.д.)	
4.3	Информационная открытость педагога (регулярное обновление портфолио, публикации, размещение материала в сети Интернет)	5
4.4	Системное использование проектных, исследовательских, развивающих технологий в образовательном процессе	10
4.5	Активность и мотивация родителей к участию в мероприятиях, направленных на совместную деятельность (творческие конкурсы, проекты и т.д.)	10
4.6	Творческий подход к организации и проведению досуговых мероприятий с воспитанниками.	12
4.7	Участие в инновационной деятельности учреждения	15
4.8	Качественное и своевременное ведение документации (календарно-тематические планы, планы по самообразованию, и.т.д.)	3
4.9	Подготовка материалов и выступление на педагогических советах, семинарах, конференциях.	10
4.10	Разработка методических пособий (рекомендаций, игровых пособий и т.д.) для внутреннего пользования	8
4.11	Творческий подход к организации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС ДО, СанПиН.	7
4.12	Привлечение к участию воспитанников и их родителей в социально-значимых акциях, проектах, в сотрудничестве с общественными организациями, другими учреждениями социума и культуры	5

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
<i>5. Должность: младший воспитатель, помощник воспитателя</i>		
5.1.	Посещаемость учреждения воспитанниками свыше 70% от списочного состава.	5
5.2.	Качественное выполнение требований пожарной безопасности, охраны труда, антитеррористической деятельности	20
5.3.	Оказание помощи воспитателю в проведении образовательного процесса	30
5.4.	Качество проведения генеральных уборок	10
5.5.	Степень участия в мерах по экономному расходованию энергоресурсов, воды,	10
5.6.	Сохранность посуды, уборочного инвентаря	10
5.7	Активное участие в работе по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	5
5.8	Участие в обогащении предметно-развивающей среды нетрадиционным оборудованием и материалами.	3
5.9	Подготовка атрибутов и помещений к проведению досуговых мероприятий с детьми	5
5.10	Участие в организации работы с детьми, имеющими ОВЗ	2

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
<i>6. Должность: заведующий хозяйством</i>		
6.1.	Высокий уровень обеспечения мер по предотвращению детского травматизма в помещениях и на территории	3
6.2.	Обеспечение соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности, антитеррористической деятельности	5
6.3.	Своевременное оформление в установленном порядке документов и отчетов	12
6.4	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в детском саду	30
6.5	Рациональное использование энергоресурсов в учреждении	15
6.6	Обеспечение безаварийной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения детского сада	20
6.7	Применение современных технологий в работе (в том числе информационных)	10
6.8	Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей учреждения	5

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
<i>7. Должность: шеф – повар</i>		
7.1	Своевременное приготовление доброкачественной пищи в соответствии с требованиями СанПиН	10
7.2	Обеспечение соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности, антитеррористической деятельности	10
7.3	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на организацию питания в детском саду	15
7.4	Своевременное оформление в установленном порядке документов и отчетов	5
7.5	Качественный и своевременный контроль за работой пищеблока	15
7.6	Применение современных технологий в работе (в том числе информационных)	10
7.7	Контроль за соблюдением графика выдачи пищи в возрастные группы детей в соответствии с режимом дня.	5
7.8	Качественная работа по организации поставки продуктов питания в ДООУ	10
7.9	Сохранность оборудования, приборов, материалов, посуды, спец. одежды, инвентаря (на основании результатов внутреннего контроля)	3
7.10	Контроль за обеспечением работниками надлежащего санитарного состояния пищеблока, посуды, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН	10
7.11	Контроль за складированием и хранением продуктов в соответствии с требованиями СанПин, правилами и порядком хранения и складирования товарно-материальных ценностей.	7
7.12	Подготовка информации о здоровом питании (буклеты для родителей, ведение странички на сайте)	5

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
<i>8. Должность: повар</i>		
8.1	Своевременное приготовление доброкачественной пищи в соответствии с требованиями СанПиН	10

8.2	Обеспечение соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности, антитеррористической деятельности	8
8.3	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на организацию питания в детском саду	12
8.4	Рациональное использование энергоресурсов в учреждении	5
8.5	Обеспечение надлежащего санитарного состояния пищеблока, посуды, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН	15
8.6	Высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты	10
8.7	Соблюдение графика выдачи пищи в возрастные группы детей в соответствии с режимом дня.	10
8.8	Сохранность оборудования, приборов, материалов, посуды, спец. одежды, инвентаря (на основании результатов внутреннего контроля)	10
8.9	Соблюдение правил и порядка хранения и складирования товарно-материальных ценностей.	10
8.10	Соблюдение правил обработки и утилизации пищевых отходов	5
8.11	Участие в проведении генеральных уборок	3
8.12	Своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации	2

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
<i>9. Должность: кухонный рабочий</i>		
9.1	Своевременное приготовление доброкачественной пищи в соответствии с требованиями СанПиН	50
9.2	Обеспечение соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности, антитеррористической деятельности	5
9.3	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на организацию питания в детском саду	5
9.4	Рациональное использование энергоресурсов в учреждении	5
9.5	Обеспечение надлежащего санитарного состояния пищеблока, посуды, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН	15
9.6	Высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты	5
9.7	Сохранность оборудования, приборов, материалов, посуды, спец. одежды, инвентаря (на основании результатов внутреннего контроля)	5
9.8	Соблюдение правил и порядка хранения и складирования товарно-материальных ценностей.	5
9.9	Соблюдение правил обработки и утилизации пищевых отходов	3
9.10	Своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации	2

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
<i>10. Должность: делопроизводитель</i>		
10.1.	Качественное и системное ведение документации согласно номенклатуре дел	50
10.2	Высокий уровень работы по планированию, организации деятельности по документационному обеспечению управления учреждением	10

10.3.	Обеспечение соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности, антитеррористической деятельности	5
10.4	Использование информационных технологий в обеспечении делопроизводства	12
10.5	Рациональное использование энергоресурсов в учреждении	8
10.6	Обеспечение сохранности документации	10
10.7	Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам делопроизводства в учреждении	5

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
<i>11. Должность: специалист по охране труда</i>		
11.1.	Качественное и системное ведение документации согласно номенклатуре дел	30
11.2	Обеспечение соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности, антитеррористической деятельности	20
11.3	Обеспечение сопровождения документации информационными технологиями	15
11.4	Рациональное использование энергоресурсов в учреждении	5
11.5	Разработка программ и рекомендаций по организации труда в целях сохранения здоровья и работоспособности работников	30

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
<i>12. Должность: кладовщик</i>		
12.1	Качественное и системное ведение документации согласно номенклатуре дел	50
12.2	Обеспечение соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности, антитеррористической деятельности	10
12.3	Обеспечение сопровождения документации с использованием информационных технологий	12
12.4	Рациональное использование энергоресурсов в учреждении	5
12.5	Обеспечение надлежащего состояния кладовой, овощехранилища, продуктов в соответствии с требованиями СанПиН	8
12.6	Своевременная и качественная организация заготовки продуктов питания	10
12,7	Отсутствие замечаний по итогам проверок	5

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
<i>13. Должность: машинист по стирке и ремонту спецодежды</i>		
13.1	Обеспечение надлежащего состояния прачечной в соответствии с требованиями СанПиН	10
13.2	Обеспечение соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности, антитеррористической деятельности	8
13.3	Рациональное использование энергоресурсов в учреждении	5
13.4	Обеспечение бесперебойной работы технологического оборудования	12
13.5	Своевременная и качественная организация смены белья	50
13.6	Отсутствие замечаний по итогам проверок	15

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
<i>14. Должность: кастеляниша</i>		
14.1	Оперативность выполнения заявок по пошиву костюмов для праздников	10
14.2	Обеспечение соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности, антитеррористической деятельности	5
14.3	Рациональное использование энергоресурсов в учреждении	8
14.4	Обеспечение бесперебойной работы технологического оборудования	12
14.5	Своевременный ремонт постельного белья, полотенец и спецодежды	50
14.6	Обеспечение сохранности постельного белья, полотенец и спецодежды	15

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
<i>15. Должность: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания</i>		
15.1	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонта.	50
15.2	Обеспечение соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности, антитеррористической деятельности	20
15.3	Обеспечение сохранности имущества и поддержание в оптимальном порядке	15
15.4	Рациональное использование энергоресурсов в учреждении	5
15.5	Отсутствие замечаний по итогам проверок	10

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
<i>16. Должность: дворник</i>		
16.1	Поддержание на должном уровне чистоты в помещениях учреждения и на территории	50
16.2	Обеспечение сохранности имущества и поддержание в оптимальном порядке	20
16.3	Обеспечение соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности, антитеррористической деятельности	15
16.4	Рациональное использование энергоресурсов в учреждении	5
16.5	Отсутствие замечаний по итогам проверок	10

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
<i>17. Должность: уборщик служебных помещений</i>		
17.1	Поддержание на должном уровне чистоты в помещениях учреждения и на территории	50
17.2	Обеспечение сохранности имущества и поддержание в оптимальном порядке	20
17.3	Обеспечение соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности, антитеррористической деятельности	15
17.4	Рациональное использование энергоресурсов в учреждении	5
17.5	Отсутствие замечаний по итогам проверок	10

Приложение №3
к Положению
«Об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения
«Детский сад №1 «Семицветик»

РАЗМЕРЫ
стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы

Стаж работы	Размеры выплаты (%)
От 3 года до 5 лет	10%
От 5 до 10 лет	15%
От 10 до 15 лет	20%
От 15 до 20 лет	30%
От 20 лет и более	40%

Приложение №4
к Положению
«Об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения
«Детский сад №1 «Семицветик»

КРИТЕРИИ

установления размеров единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
<i>1. Для педагогических работников</i>		
1.1.	Соблюдение санитарно-эпидемиологических правил	5
1.2	Качественное и оперативное выполнение важных и срочных работ	10
1.3	Организация дистанционной образовательной деятельности с воспитанниками	20
1.4	Выполнение профессиональных обязанностей в особых условиях	40
1.5	Выполнение работ, требующих повышенных затрат времени и высокой интенсивности труда	80
<i>2. Для административно- хозяйственного и обслуживающего персонала</i>		
2.1.	Соблюдение санитарно-эпидемиологических правил	5
2.2	Качественное и оперативное выполнение важных и срочных работ	10
2.3	Выполнение карантинных мероприятий с интенсивным использованием дезинфицирующих средств	20
2.4	Выполнение профессиональных обязанностей в особых условиях	40
2.5	Выполнение работ, требующих повышенных затрат времени и высокой интенсивности труда	80

Приложение №5
к Положению
«Об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения
«Детский сад №1 «Семицветик»

КРИТЕРИИ,
учитываемые при определении размера премии за месяц

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
<i>1. Для заместителя заведующего</i>		
1.1	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж и авторитет учреждения (конференции, семинары, методические объединения и т.д.)	15
1.2	Публикации в научных, профессиональных изданиях	10
1.3	Участие педагогов и детей в творческих и профессиональных конкурсах (сопровождение, результативность)	10
1.4	Внешний аудит: положительная оценка деятельности по итогам проверки вышестоящими органами.	15
1.5	Исполнительская дисциплина, качество ведения документации, своевременное предоставление материалов.	20
1.6	Ведение официального сайта учреждения и его своевременное обновление	15
1.7	Разработка и апробация образовательных программ)	15
<i>2. Для старшего воспитателя</i>		
2.1	Инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда	10
2.2	Публикации в научных, профессиональных изданиях	5
2.3	Участие педагогов и детей в творческих и профессиональных конкурсах (сопровождение, результативность)	8
2.4	Внешний аудит: положительная оценка деятельности по итогам проверки вышестоящими органами.	10
2.5	Исполнительская дисциплина, качество ведения документации, своевременное предоставление материалов.	15
2.6	Выполнение необходимых и важных обязанностей, выходящих за рамки должностной инструкции	30
2.7	Высокая степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	10
2.8	Разработка и апробация образовательных программ)	12

3.Для педагогических работников		
3.1	Активное участие в мероприятиях, повышающих имидж и авторитет учреждения (конференции, семинары, методические объединения и т.д.)	20
3.2	Профессиональные и творческие достижения педагога (подготовка и участие в конкурсах, выставках, смотрах)	15
3.3	Выполнение общественных поручений (благоустройство территории и помещений и. т.д.):	5
3.4	Внешний аудит: положительная оценка деятельности по итогам проверки администрацией, отсутствие замечаний со стороны родителей (законных представителей) воспитанников.	20
3.5	Исполнительская дисциплина, качество ведения документации, своевременное предоставление материалов.	10
3.6	Высокая степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	30
4.Для административно- хозяйственного и обслуживающего персонала		
4.1	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ.	30
4.2	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	10
4.3	Выполнение общественных поручений (благоустройство территории и помещений)	15
4.4	Внешний аудит: положительная оценка деятельности по итогам работы, отсутствие жалоб со стороны администрации, родителей (законных представителей) воспитанников .	10
4.5	Выполнение необходимых и важных обязанностей, выходящих за рамки должностной инструкции	5
4.6	Выполнение работ, связанных с перемещением тяжелых предметов	10
4.7.	Высокая степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	20

Приложение №6
к Положению
«Об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения
«Детский сад №1 «Семицветик»

КРИТЕРИИ,
учитываемые при определении размера премии за квартал

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
1. Для заместителя заведующего		
1.1	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих социально-педагогических проектов, направленных на развитие учреждения	10
1.2	Организация конкурсов в учреждении (разработка положений, фото и видеосъемка, подведение итогов, оформление материалов)	10
1.3	Подготовка победителя и призеров конкурсов профессионального мастерства	10
1.4	Организация наставничества в отношении молодых педагогов	5
1.5	Интенсивность работы в связи с прохождением на базе учреждения педагогической практики студентов	5
1.6	Эффективное осуществление диссеминации инновационного опыта в отношении педагогов города и области	10
2. Для старшего воспитателя		
2.1	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих социально-педагогических проектов, направленных на развитие учреждения	10
2.2	Организация конкурсов в учреждении (разработка положений, фото и видеосъемка, подведение итогов, оформление материалов)	10
2.3	Подготовка победителя и призеров конкурсов профессионального мастерства	10
2.4	Наставничество в отношении молодых педагогов	10
2.5	Интенсивность работы в связи с прохождением на базе учреждения педагогической практики студентов	10
3. Для педагогических работников		
3.1	Высокая эффективность реализации программы по духовно-нравственному развитию воспитанников	10
3.2	Наставничество в отношении молодых педагогов	10

3.4	Высокий уровень благополучия взаимоотношений в группе воспитанников по данным психодиагностики	10
3.5	Создание методических разработок, комплектов дидактических материалов	10
3.6	Особый подход в создании предметно-развивающей, безопасной, проектно-ориентировочной среды	10
<i>4. Для административно- хозяйственного и обслуживающего персонала</i>		
4.1	Участие в мероприятиях учреждения (подготовка и проведение конкурсов, праздников и т.д.)	15
4.2	Высокий уровень выполнения норм охраны труда, техники безопасности - В течение 1 месяца - В течение 2 месяцев - В течение 3 месяцев	2 3 5
4.3	Высокая степень ответственности и самостоятельности при выполнении работ	10
4.4	Высокая степень участия в создании условий для развития воспитанников	10
4.5	Создание условий безопасной среды для воспитанников	5