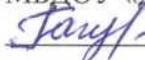


СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного комитета
МБДОУ «Детский сад № 12 «Звездный»

 Н.А.Гагуа

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад
№12 «Звездный»

 В.В. Быстрова
Приказ от 16.02.2022 г. № 38



ПОЛОЖЕНИЕ

**«Об оплате труда работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №12«Звездный»**

1. Общие положения

1.1. Положение об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №12 «Звездный» (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», постановление администрации города Тамбова Тамбовской области от 12.07.2019 №3640 «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 №12 «Звездный» (далее - учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения 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.

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) - 6039 руб.;

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (младший воспитатель) - 6902 руб.;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня» (делопроизводитель) - 6039 руб.;

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

- заведующий хозяйством - 6902 руб.;

- шеф-повар – 6902 руб.;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» (уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, дворник, кладовщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания) - 6039 руб.;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» (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 – 8653 руб.;

- педагог-психолог, воспитатель – 8653 руб.;

- старший воспитатель, учитель-логопед – 8653 руб.;

- педагог дополнительного образования - 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 «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:

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

третий квалификационный уровень (шеф-повар) - 0,15;
- по должностям, не включённым в профессиональные квалификационные группы:

специалист по охране труда – 0,20.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Размеры и условия выплаты повышающих коэффициентов

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

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

0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 - при наличии первой квалификационной категории.

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

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

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

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

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

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

- кандидата наук - в размере 0,10;

- доктора наук - в размере 0,20.

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

При присуждении ученой степени доктора наук повышающий коэффициент устанавливается со дня принятия решения о присуждении ученой

степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя.

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

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

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

4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

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

4.1.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

4.1.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается,

определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

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

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

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

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

5. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- 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.

5.3. 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 работы устанавливаются всем работникам учреждения в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы по должности. Размеры стимулирующих выплат в зависимости от стажа работы

изложены в приложении №4 к настоящему Положению.

При определении стажа работы учитывается время работы в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования.

В случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет 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 его 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 200% 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 выплачивается премия по итогам работы за квартал – сумма в абсолютном размере.

Критерии, учитываемые при определении размера премии за квартал, изложены в приложении № 7 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 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. Сроки выплаты заработной платы

В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная 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 или её выплата не в полном размере рассматривается как принудительный труд, который запрещен ст. 4 ТК РФ

9. 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 №12«Звездный»

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	12
2	Повар	12

Основание: Карта № 36 специальной оценки условий труда от 23.05.2018г., выданная ООО «Центр сертификации»

Карта № 37-А специальной оценки условий труда от 23.05.2018г., выданная ООО «Центр сертификации»

Приложение №2
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №12«Звездный»

КРИТЕРИИ
установления выплат стимулирующего характера за интенсивность
и высокие результаты работы

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты %
1	Должность: воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования	
1.1	Работа с детьми в возрасте от 1.5 до 3 лет, сопряженная с проявлением повышенной эмоциональной и физической нагрузки	20%
1.2.	Сложность контингента воспитанников (дети с ОВЗ)	15%
1.3.	Педагогически целесообразная, вариативная организация предметно развивающей среды в группе для реализации ООП	15%
1.4.	Реализация мероприятий по взаимодействию с родителями воспитанников (отсутствие обоснованных жалоб, оказание консультативной и практической помощи)	10%
1.5.	Вклад во взаимодействие с другими организациями, социальными партнерами (осуществление совместных проектов), например, с библиотеками, музеями и т.д.	10%
1.6.	Выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета	20%
1.7.	Участие в реализации проекта «Звездная академия»	10%
2	Должность: старший воспитатель	
2.1.	Участие в реализации образовательной программы и программы развития учреждения.	25%
2.2.	Динамика повышения профессионализма и мастерства педагогических работников	25%
2.3.	Вклад во взаимодействие с другими организациями, социальными партнерами (осуществление совместных проектов), например, с библиотеками, музеями и т.д.	15%
2.4.	Создание нового учебно-практического материала в течение учебного года в рамках образовательной среды учреждения	20%

2.5.	Сложность контингента воспитанников (дети с ОВЗ и другие)	15%
2.6.	Активное участие работника в общественной и творческой деятельности МБДОУ	5%
3	Должность: учитель-логопед, педагог-психолог	
3.1.	Раннее выявление детей с нарушением в развитии, и позитивная динамика в работе с ними	15%
3.2.	Участие в работе ПМПконсилиума	15%
3.3.	Превышение плановой наполняемости в логопункте	20%
3.4.	Сложность контингента воспитанников (дети с отклонениями в развитии, дети раннего возраста, дети из семейных групп и др.)	15%
3.5.	Разработка адаптивной образовательной программы для детей с ОВЗ	10%
3.6.	Позитивная динамика выпуска детей из логопункта	15%
3.7.	Реализация мероприятий по взаимодействию с родителями воспитанников (оказание консультативной и практической помощи)	10%
3.8.	Активное участие работника в общественной и творческой деятельности МБДОУ	5%
4	Должность: заведующий хозяйством	
4.1.	Динамика развития материального обеспечения учреждения	5%
4.2.	Обеспечение бесперебойной работы приборов учета теплоэнергонасителей, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергонасителей	20%
4.3.	Своевременное обеспечение работников учреждения инвентарем и рабочей одеждой	5%
4.4.	Обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в МБДОУ (ответственность за работу электроустановок, «тревожной кнопки», пожарной сигнализации, системы видеонаблюдения)	20%
4.5.	Обеспечение сохранности документов	10%
4.6.	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	15%
4.7.	Работа, направленная на продление сроков эксплуатации технического оборудования, имущества и инвентаря	15%
4.8.	Подготовка и исполнение муниципальных контрактов, заключение договоров по обеспечению повседневной жизнедеятельности учреждения	10%
4.9.	Активное участие работника в общественной и творческой деятельности МБДОУ	5%

5	Должность: шеф-повар, повар, кухонный рабочий, кладовщик	
5.1.	Работа, направленная на продление сроков эксплуатации технологического кухонного оборудования, имущества и инвентаря	20%
75.2.	Участие в погрузочно-разгрузочных работах	20%
5.3.	Обеспечения санитарно-гигиенических требований содержания помещений учреждения в соответствии с СанПиН	20 %
5.4.	Своевременное внесение информации в реестр государственных контрактов, заключенных по итогам размещения заказов, заключение договоров	20 %
5.5.	Соблюдение нормативов расходования топливно-энергетических ресурсов и водопотребления в соответствии с утвержденными лимитами в натуральных показателях	15%
5.6.	Активное участие работника в общественной и творческой деятельности МБДОУ	5%
6	Должность: кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды	
6.1.	Создание условий для хранения и учета мягкого инвентаря	20%
6.2.	Обеспечения санитарно-гигиенических требований содержания помещений учреждения в соответствии с СанПиН	20 %
6.3.	Работа, направленная на продление сроков эксплуатации имущества и инвентаря	20%
6.4.	Соблюдение нормативов расходования топливно-энергетических ресурсов и водопотребления в соответствии с утвержденными лимитами в натуральных показателях	30%
6.5.	Особый режим работы, связанный с обеспечением рабочего процесса Учреждения	10%
6.6.	Активное участие работника в общественной и творческой деятельности МБДОУ	5%
7	Должность: дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	
7.1.	Особый режим работы, связанный с обеспечением рабочего процесса Учреждения	15%
7.2.	Обеспечения санитарно-гигиенических требований содержания помещений учреждения в соответствии с СанПиН	20 %
7.3.	Работа, направленная на продление сроков эксплуатации имущества и инвентаря	15%
7.4.	Соблюдение нормативов расходования топливно-энергетических ресурсов и водопотребления в соответствии с	20%

	утвержденными лимитами в натуральных показателях	
7.5.	Обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в учреждения	20%
7.6.	Своевременное и качественное выполнение ремонтных работ и контроль за их осуществлением	10%
8	Должность: делопроизводитель, специалист по охране труда	
8.1.	Использование автоматизированных программ для организации работы	20%
8.2.	Своевременное ведение табеля учета рабочего времени работников	15%
8.3.	Особый режим работы, связанный с обеспечением рабочего процесса учреждения	10%
8.4.	Работа, направленная на продление сроков эксплуатации имущества и инвентаря	15%
8.5.	Обеспечение сохранности документов	20%
8.6.	Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	20%
8.7.	Активное участие работника в общественной и творческой деятельности МБДОУ	5%
9	Должность: младший воспитатель, помощник воспитателя, уборщик служебных помещений.	
9.1.	Работа с детьми в возрасте от 1.5 до 3 лет, сопряженная с проявлением повышенной эмоциональной и физической нагрузки	20%
9.2.	Обеспечения санитарно-гигиенических требований содержания помещений учреждения в соответствии с СанПином	10 %
9.3.	Осуществление воспитательских функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	20%
9.4.	Особый режим работы, связанный с обеспечением рабочего процесса Учреждения	15%
9.5.	Работа, направленная на продление сроков эксплуатации имущества и инвентаря	15%
9.6.	Соблюдение нормативов расходования топливно-энергетических ресурсов и водопотребления в соответствии с утвержденными лимитами в натуральных показателях	20%
9.7.	Активное участие работника в общественной и творческой деятельности МБДОУ	5%

10	Должность: заместитель заведующего	
10.1	Курирование вопросов, связанных с реализацией задач системы дополнительного образования (платных и бесплатных дополнительных услуг)	20%
10.2	Работа внештатного инспектора по охране и защите прав детства	20%
10.3.	Координация деятельности всех участников образовательного процесса по созданию и реализации инновационных образовательных проектов	10%
10.4.	Выполнение функции модератора методических идей, аналитика администратора по PR-связям	10%
10.5.	Формирование организационной культуры учреждения через сетевое взаимодействие и использование ресурсов социума	10%
10.6.	Создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе	10%
10.7	Обеспечение своевременной информационной поддержки сайта образовательного учреждения	20%

Приложение №3
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №12«Звездный»

**Критерии
установления выплат за качество выполняемых работ**

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
1.	Для работников, предоставляющих общедоступное и бесплатное дошкольное образование: воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед	
1.1.	За творческий подход в организации образовательного процесса и внедрение неординарных форм работы	10%
1.2.	Участие педагога в методической работе	5%
1.3.	Систематическое использование ИКТ	5%
1.4.	Результативность коррекционной работы	5%
1.5.	Низкая заболеваемость в группе	5%
1.6.	Качественная подготовка групп, здания к новому учебному году	10%
1.7.	Проведение качественной работы без замечаний со стороны проверяющих органов	5%
1.8.	За своевременную и качественную сдачу отчетности за квартал, полугодие, год	5%
2.	Для работников, осуществляющих присмотр и уход за детьми, и прочего персонала: младший воспитатель, помощник воспитателя, уборщик служебных помещений, шеф-повар, повар, кухонный рабочий, заведующий хозяйством, специалист по охране труда, рабочий по КОЗ, машинист по стирке и ремонту специальной одежды, дворник	
2.1.	Качественная подготовка групп, здания к новому учебному году	10%
2.2.	Проведение качественной работы без замечаний со стороны проверяющих органов	10%
2.3.	За работу с поставщиками продуктов питания, отсутствия нарушений в приеме	10%

2.4.	Безукоризненное выполнение инструкций, должностных обязанностей	10%
2.5.	Соблюдение установленных лимитов на потребление воды, света, тепло и энергоносителей	5%
2.6.	Активное участие в общественной жизни ДОУ	5%

Приложение №4
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №12 «Звездный»

**Размеры
стимулирующих выплат за стаж работы в муниципальных
образовательных учреждениях**

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 и более	30%

Приложение №5
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №12«Звездный»

ПЕРЕЧЕНЬ
особо важных и срочных работ

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
1.	За получение грамот и наград вышестоящих организаций	20 %
2.	Выполнение работ с повышенной физической нагрузкой (уборка снега, листвы, погрузо-разгрузочные работы, ремонтные работы)	10 %
3.	Устранение последствий аварий	10 %
4.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения на различных уровнях	20 %
5.	Участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях	20 %
6.	Подготовка отчетов, мониторинга деятельности образовательного учреждения для контролирующих и учредительных органов	20%

к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №12«Звездный»

**КРИТЕРИИ,
учитываемые при определении размера премии за месяц**

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
	Воспитателю до 200%	
1.	Достижение высокой посещаемости в группе: наполняемость детей в группе 71%-100%	20
2	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступление на конференциях, семинарах, педсоветах; открытые занятия). Публикации статей, методических рекомендаций и др. в сети интернет уровень сада, области.	10
3	Участие в качестве актёров в детских праздниках	20
4	Участие педагога в конкурсах, других мероприятиях: - на базе учреждения -на муниципальном уровне - областного и всероссийского уровня	10 15 20
5	Эффективность работы в творческих, рабочих группах МБДОУ	20
6	Организация взаимодействия с семьями воспитанников: - отсутствие конфликтных ситуаций; - включение родителей в деятельность МБДОУ, - отсутствие родительской задолженности;	10 10 10
7	Эстетическое оформление группы в соответствии с возрастом воспитанников и различной тематикой, оснащение группы методическим, дидактическим, игровым материалом	10
8	Систематическое ведение «странички педагога» на сайте МБДОУ, его обновление, пополнение, насыщение материалами	10
9	Обогащение, обновление развивающей предметно-пространственной среды, оснащение методическим, дидактическим, игровым материалом	15
10	Выполнение работ сверх должностных инструкций (благоустройство детского сада, участков, шитьё	20

	костюмов, изготовление атрибутов к праздникам)	
	Старший воспитатель до 200%	
1	Публикации статей, методических материалов в сборниках, в сети Интернет	15
2	Осуществление модернизации развивающей предметно-пространственной среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивных залах, игровых площадках	15
3	Качественное и своевременное ведение документации	20
4	Высокий уровень проведения аттестации педагогических работников	20
5	Обеспечение эстетических условий в помещениях	15
6	Высокий уровень проведения запланированных мероприятий	15
7	Качественное и всестороннее заполнение справок по тематическому, фронтальному, выборочному контролю	15
8	Руководство обобщением опыта работы педагогов детского сада	20
9	Своевременность и качество проведения анализа работы за год и составление годового плана	15
10	Своевременное предоставление информации по запросам управления и других организаций	15
11	Разработка методических рекомендаций	20
12	Внедрение инноваций	15
	Заместитель заведующего до 200%	
1	Ведение сайта дошкольного учреждения: оперативное формирование и размещение материалов	20
2	Осуществление модернизации развивающей предметно-пространственной среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивных залах, игровых площадках	15
3	Качественное и своевременное ведение документации	20
4	Внедрение инноваций	15
5	Своевременное предоставление информации по запросам управления и других организаций	25
6	Своевременность и качество проведения анализа работы за год и составление годового плана	15
7	Эффективность работы в рамках реализации образовательной программы и Программы развития Учреждения	25
8	Своевременное проведение мероприятий, реализующих задачи годового плана Учреждения	30
9	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений со стороны участников образовательного процесса	20

10	Высокий уровень организации контроля (мониторинга) деятельности Учреждения	15
	Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре до 200 %	
1	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступление на конференциях, семинарах, педсоветах; открытые занятия). Публикации статей, методических рекомендаций и др. в сети интерне уровень сада, области.	10
2	Участие в качестве актёров в детских праздниках	20
3	Участие педагога в конкурсах, других мероприятиях:	
	- на базе учреждения	5
	-на муниципальном уровне	10
	- областного и всероссийского уровня	15
4	Систематическое ведение «странички педагога» на сайте МБДОУ, его обновление, пополнение, насыщение материалами	15
5	Обогащение, обновление развивающей предметно-пространственной среды	15
6	Качественная подготовка музыкального, спортивного зала к праздникам, к новому учебному году	20
7	Поддержание спортивного зала (площадки) , музыкального зала в должном состоянии	20
8	Оказание дополнительных образовательных услуг по различным направлениям	25
9	Эффективность педагогической работы:	
	- участие в работе творческой группы	20
	- участие в конкурсах профессионального мастерства	25
	Педагог-психолог до 200%	
1	Участие в проведении открытых мероприятий:	
	- разовые открытые мероприятия внутри детского сада, открытые мероприятия по обмену опытом	10
	- тренинги, семинары, циклы занятий с педагогами, областные и городские мероприятия	20
2	Внедрение инновационных педагогических технологий	20
3	Эффективность психолого-педагогической работы:	
	- участие в работе творческой группы	15
	- участие в конкурсах профессионального мастерства	20
4	Взаимодействие с семьями воспитанников	15
5	Систематическое ведение «странички педагога» на сайте МБДОУ, его обновление, пополнение, насыщение материалами	15
6	Проведение консультаций для педагогов и родителей	15
8	Результативность коррекционной работы	20

9	За участие в утренниках и развлечениях в качестве актеров	20
10	Качественная подготовка кабинета к новому учебному году	15
11	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступление на конференциях, семинарах, педсоветах; открытые занятия). Публикации статей, методических рекомендаций и др. в сети интерне уровень сада, области.	10
12	Ведение документооборота психолого-педагогической комиссии	5
Учитель-логопед до 200%		
1	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступление на конференциях, семинарах, педсоветах; открытые занятия). Публикации статей, методических рекомендаций и др. в сети интерне уровень сада, области.	10
2	Участие в проведении открытых мероприятий: - разовые открытые мероприятия внутри детского сада, открытые мероприятия по обмену опытом	15
	- тренинги, семинары, циклы занятий с педагогами, областные и городские мероприятия	20
3	Организация взаимодействия с семьями воспитанников	15
4	Результативность коррекционной работы	25
5	За систематическое ведение «странички педагога» на сайте МБДОУ, его обновление, пополнение, насыщение материалами	15
6	За участие в утренниках и развлечениях в качестве актеров	20
7	Качественная подготовка кабинета к новому учебному году	15
8	Эстетическое оформление кабинета	10
9	Оказание дополнительных образовательных услуг по различным направлениям	25
10	Ведение документооборота психолого-педагогической комиссии	30
Младший воспитатель, помощник воспитателя, уборщик служебных помещений до 200%		
1	Содержание помещений и территории учреждения в соответствии с требованиями СанПиНа, качественная уборка помещений	30
2	Соблюдение установленных лимитов на потребление воды, света, тепла и энергоносителей	20
3	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	20
4	Качественная подготовка групп, здания к новому	30

	учебному году и отопительному сезону	
5	Отсутствие замечаний, жалоб со стороны родителей	15
6	Помощь воспитателю в оформлении группы	15
7	Помощь воспитателю в организации досуга детей, праздников, мероприятий	25
8	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	20
9	Напряженность в работе вследствие чрезвычайных ситуаций (эпидемия, карантин)	25
	Делопроизводитель до 200%	
1	Увеличение объема заполнения документации	30
2	Разработка, обработка большого объема документов	20
3	Формирование списков, учет и движение воспитанников, посещающих ДОУ	25
4	Своевременность и качество оформления документации	20
5	Помощь в оформлении наглядной агитации педагогам	20
6	Своевременная подготовка и оформление архива документальных материалов, по которым закончено делопроизводство	20
7	Своевременная передача сведений в Центр занятости, в военный комиссариат	30
8	Своевременное, без грубых ошибок заполнение табеля учета рабочего времени	20
9	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	15
	Шеф-повар, повар, кладовщик, кухонный рабочий до 200%	
1	Соблюдение установленных лимитов на потребление воды, света, тепла и энергоносителей	25
2	Организация качественного питания воспитанников	30
3	Использование информационных ресурсов и компьютерных технологий в работе	30
4	Высокая эффективность выполнения должностных обязанностей	25
5	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов: - закладка продуктов, их соответствие утвержденному графику; - вложение продуктов в соответствии с нормами; - соблюдение калорийности; - выдача пищи на группы по количеству детей и нормам.	15 10 5 15
6	Работа с поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений в приеме	20
7	Выполнение дополнительной работы, не входящая в круг основных обязанностей работника	25

ПДО до 200%		
1	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступление на конференциях, семинарах, педсоветах; открытые занятия). Публикации статей, методических рекомендаций и др. в сети интерне уровень сада, области.	10
2	Участие в качестве актёров в детских праздниках	20
3	Участие педагога в конкурсах, других мероприятиях: - на базе учреждения -на муниципальном уровне - областного и всероссийского уровня	5 10 15
4	Систематическое ведение «странички педагога» на сайте МБДОУ, его обновление, пополнение, насыщение материалами	15
5	Подготовка участников и призеров конкурсов - уровень ДОУ -муниципального уровня -областного и всероссийского уровня	10 15 20
6	Оказание дополнительных образовательных услуг по различным направлениям	25
7	Эффективность педагогической работы: - участие в работе творческой группы - участие в конкурсах профессионального мастерства	15 20
8	Выполнение работ сверх должностных инструкций	20
Заведующий хозяйством до 200%		
1	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	20
2	Отсутствие замечаний по итогам проверок	25
3	Обеспечение выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории дошкольного учреждения	20
4	Обеспечение контроля за подготовкой и организацией ремонтных работ	20
5	Выполнение заявок по устранению технических неполадок	20
6	Высокая эффективность выполнения должностных обязанностей	25
7	Контроль за экономией энергоресурсов, воды, тепла	20
8	Контроль за безопасностью на территории и в здании	20
9	Организация работы со сторонними организациями: - своевременное заключение договоров - своевременная сача документации - предоставление отчетов в различные организации	10 10 10
Специалист по охране труда до 200%		
1	Увеличение объема заполнения документации	25

2	Своевременный инструктаж работников	20
3	Активное участие в организации аттестации рабочих мест по условиям труда, сертификацией и контроль за их проведением	30
4	Проведение совместно с представителями соответствующих подразделений или иных уполномоченных работниками представительных органов проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов, приспособлений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников, состояния санитарно-технических устройств, работы вентиляционных систем на соответствие требованиям охраны труда	25
5	Организация расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве	25
6	Своевременная разработка и пересмотр инструкций по охране труда	25
7	Консультирование руководителей учреждения по вопросам охраны труда работников	25
8	Своевременное доведение до сведения работников действующих законов и иных нормативных правовых актов об охране труда Российской Федерации и соответствующего субъекта РФ, коллективного договора, соглашения по охране труда организации	25
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания до 200%	
1	Оперативность выполнения заданий по устранению технических неполадок	25
2	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	20
3	Погрузочно-разгрузочные работы	45
4	Оперативность выполнения заявок сотрудников, руководства	30
5	Подготовка учреждения к новому учебному году, подготовка участков к летнему оздоровительному периоду	30
6	Помощь при проведении ремонтных работ	30
7	Поддержание в отличном состоянии оборудования на территории и в помещениях ДОУ	20
	Кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды до 200%	

1	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	25
2	Работа на электронно-программированных машинах	25
3	Выполнение мероприятий во время карантина	25
4	Большой объем работы в связи с открытием групп после ремонта, к началу учебного года	30
5	Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены белья в группах, ремонт белья	30
6	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	25
7	Аккуратное содержание складских помещений	20
8	Своевременный запас необходимого мягкого инвентаря	20
	Дворник до 200%	
1	Уборка большого количества снега, листьев	50
2	Содержание в надлежащем состоянии территории детского сада	40
3	Уход за клумбами, цветниками	35
4	Подготовка учреждения к новому учебному году, подготовка участков к летнему оздоровительному периоду	40
5	Активное участие в субботниках	35

Приложение №7
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №12 «Звездный»

**КРИТЕРИИ,
учитываемые при определении размера премии за квартал**

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты
1.	Сохранность личного здоровья сотрудником в течение года	2000
2.	Соблюдение исполнительской дисциплины (выполнение инструкций, приказов, локальных актов ДОУ, надлежащее исполнение должностных обязанностей)	1000
3.	Активное участие в мероприятиях ДОУ (городских конкурсах, плановых проверках вышестоящими организациями, выполнение деятельности, не связанной с должностными обязанностями)	1500