

Принято по согласованию:
Председатель совета
работников МБДОУ
«Детский сад «Колобок»
_____ / О. Б. Алешина

УТВЕРЖДЕНО:
приказом
заведующего МБДОУ
«Детский сад «Колобок»

от «22» декабря 2023 г. № 235

Протокол от «22»12. 2023 г.

_____ Савина Т Н.

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Общие положения

1.1. Положение об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Колобок» (далее - Положение) разработано в соответствии с решением Тамбовской городской Думы Тамбовской области от 26.06.2019 № 1097 «О Положении «Об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова» и признании утратившими силу отдельных решений Тамбовской городской Думы Тамбовской области», постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области от 12.07.2019 № 3640 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Тамбова», учитывая постановление Правительства Тамбовской области от 11.09.2023 №711 «О мерах по увеличению оплаты труда работников областных государственных учреждений» 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 «Колобок» (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 совета работников учреждения.

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 по гибкому графику; 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.

1.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в соответствии со ст. 136 ТК РФ. Днями выплаты заработной платы являются: Заработная плата за январь – ноябрь выплачивается в следующем порядке:

- за первую половину отработанного месяца (за период работы с 01 по 15 число расчетного месяца) – 25 числа каждого месяца;

- за вторую половину отработанного месяца (за период работы с 16 по последнее число расчетного месяца) – 10 числа месяца, следующего за расчетным;

Заработная плата за декабрь выплачивается в следующем порядке:

- за первую половину отработанного месяца (за период работы с 01 по 15 декабря) – 25 декабря;

- за вторую половину отработанного месяца:

31 декабря – за период работы с 16 по 20 декабря;

12 января – за период работы с 21 по 31 декабря.

Выплата частей заработной платы осуществляется за фактически отработанное время – на основании табеля учета рабочего времени, путем перечисления на указанный работником счет в банке.

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) - **6372,00 руб.;**

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (младший воспитатель) - **7282,00 руб.;**

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня» (делопроизводитель) - **6372,00 руб.;**

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня» (заведующий хозяйством, шеф-повар) - **7282,00 руб.;**

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» (уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, дворник, кладовщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту специальной одежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, повар 2-3 разряда) - **6372,00 руб.;**

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» (повар 4-6 разряда) - **7282,00 руб.;**

- по должностям, не включённым в профессиональные квалификационные группы: специалист по охране труда, электроник – **9129,00**

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, учитель-дефектолог, педагог дополнительного образования, социальный педагог, устанавливаются в размере **9129,00 руб.**

2.3. Размер должностного оклада заместителя заведующего устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада заведующего учреждения в размере **16476,00 руб.**

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

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

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

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

- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

- второй квалификационный уровень (повар 6 разряда) - 0,10;

- по должностям, не включённым в профессиональные квалификационные группы:

- специалист по охране труда, электроник – 0,20.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения, с учетом мнения «Комиссии по распределению и назначению стимулирующих, премиальных выплат за качество труда категории педагогических работников из фонда надбавок и доплат образовательного учреждения» в пределах фонда оплаты труда.

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

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

3. Размеры и условия выплаты повышающих коэффициентов

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

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

0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 - при наличии первой квалификационной категории.

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

3.2. Работникам, которым присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Мастер», «Мастер спорта»,

«Отличник», «Почетный работник», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», либо награжденным орденами и медалями, устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,20.

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

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

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

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

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

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

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

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

3.5. Повышающие коэффициенты по типу (виду) учреждения устанавливаются за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, - до 0,25.

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

4.1.7. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы по должности работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, 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, квартал, год).

5.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в размере до 100 % от должностного оклада, ставки заработной платы по должности. Критерии для определения размера стимулирующих выплат изложены в приложении № 2 к настоящему Положению. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы за оказание дополнительных платных образовательных услуг устанавливаются на период оказания услуг, в абсолютном размере 40 % от суммы полученных доходов.

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

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

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

5.5. Выплата единовременных премий работникам учреждения за выполнение особо важных и срочных работ осуществляется по итогам их выполнения до 200 % от должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

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

5.6. Работникам учреждения может быть выплачена премия по итогам работы за месяц до 300 % 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 год до 200 % от должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

Критерии, учитываемые при определении размера премии за год, 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 (50, 55, 60, 65), 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 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 «Колобок»

РАЗМЕРЫ

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

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

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

КРИТЕРИИ

установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и
высокие результаты работы

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты , %
	Должность: воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования.	100
1.1	Творческий подход к созданию предметно-развивающей среды в группе, на площадках, музыкальном зале	10
1.2	Охват воспитанников дополнительными (бесплатными) образовательными услугами	10
1.3	Руководство методическим объединением	10
1.4	Применение в работе инновационных педагогических технологий	5
1.5	Участие в реализации образовательной программы и программы развития организации	5

1.6	Участие в работе ПМП консилиума	15
1.7	Ведение дополнительной документации (работа с пенсионным фондом, оформление медицинских полисов, оформление протоколов и других документов общих собраний работников ДООУ)	15
1.8	Создание специалистами и педагогами нового учебно-практического материала в течение учебного года в рамках образовательной среды МБДОУ	20
1.9	Обеспечение своевременной информационной поддержки сайта образовательной организации	10
	Должность: учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог	100
1.10	Участие в реализации образовательной программы и программы развития организации:	15
1.11	Обеспечение своевременной информационной поддержки сайта образовательной организации	10
1.12	Раннее выявление детей с нарушением в развитии и позитивная динамика в работе с ними	15
1.13	Участие в работе ПМП консилиума.	5
1.14	Превышение плановой наполняемости в логопункте	20
1.15	Сложность контингента воспитанников (дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста, дети из семейных групп и др.)	35
	Должность: заведующий хозяйством	100
1.16	Динамика развития материального обеспечения МБДОУ	20
1.17	Применение в работе достижений и передовых методов труда, высоких достижений в работе, передовых информационных технологий	10
1.18	Соблюдение СанПиНа при организации образовательного процесса и норм пожарной и антитеррористической безопасности	10
1.19	Наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей	10
1.20	Своевременное обеспечение работников организации инвентарем и рабочей одеждой	15
1.21	Обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в МБДОУ (ответственность за работу электроустановок, «тревожной кнопки», пожарной сигнализации, системы видеонаблюдения)	30
1.22	Обеспечение сохранности документов	5
	Должность: шеф-повар, повар, кухонный рабочий	100
1.23	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов.	40
1.24	Работа, направленная на продление сроков эксплуатации имущества и инвентаря	30
1.25	Особый режим работы, связанный с обеспечением рабочего процесса МБДОУ	30
	Должность: кладовщик	100

1.26	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания.	40
1.27	Своевременное внесение информации в реестр государственных контрактов, заключенных по итогам размещения заказов.	60
	Должность: кастелянша, машинист по стирке и ремонту специальной одежды	100
1.28	Отсутствие замечаний по условию хранения и учета мягкого инвентаря	20
1.29	Отсутствие замечаний по маркировке мягкого инвентаря	20
1.30	Отсутствие замечаний по соответствию санитарно-технического состояния прачечной нормативам СанПиНа	20
1.31	Отсутствие замечаний по ведению документации	20
1.32	Работа, направленная на продление сроков эксплуатации имущества и инвентаря	20
	Должность: дворник	100
1.33	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию территории	25
1.34	Отсутствие замечаний по соблюдению правил пожарной безопасности	25
1.35	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	25
1.36	Обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в МБДОУ	25
	Должность: делопроизводитель	100
1.37	Использование автоматизированных программ для организации работы.	30
1.38	Обеспечение сохранности документов	40
1.39	Своевременное ведение табеля учета рабочего времени работников	30
	Должность: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	100
1.40	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	20
1.41	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации	50
1.42	Сохранность материалов, инструментов	10
1.43	Обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в МБДОУ	20
	Должность: младший воспитатель, помощник воспитателя	100
1.44	Сложность и напряженность труда в группах комбинированной, компенсирующей и оздоровительной направленности	25
1.45	Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений при организации санитарного и эпидемиологического надзора	20

1.46	Отсутствие случаев травматизма воспитанников во время режимных моментов и оздоровительных мероприятий	20
1.47	Непосредственное осуществление воспитательских функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	20
1.48	Работа с детьми в возрасте от 1.5 до 3 лет, сопряженная с проявлением повышенной эмоциональной и физической нагрузки	15
	Должность: уборщик служебных помещений.	100
1.49	Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений при организации санитарного и эпидемиологического надзора	25
1.50	Сохранность материалов, инструментов	25
1.51	Отсутствие замечаний по маркировке мягкого инвентаря	25
1.52	Работа, направленная на продление сроков эксплуатации имущества и инвентаря	25
	Должность: специалист по ОТ	
1.53	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы электронного оборудования	25
1.54	Использование автоматизированных программ для организации работы	25
1.55	Применение в работе передовых методов труда, современных информационных технологий.	25
1.56	Достижение высоких показателей финансовой экономии учреждения посредством своевременной подачи отчетности в вышестоящие организации.	25
	Должность: заместитель заведующего	
1.57	Положительная динамика качества уровня образования и развития воспитанников	15
1.58	Динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг	10
1.59	Участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ, конкурсов различного уровня	30
1.60	Создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе	10
1.61	Применение в работе достижений и передовых методов труда, обучение и воспитание обучающихся, высоких достижений в работе, передовых информационных технологий	30
1.62	Развитие связи учреждения с другими образовательными системами	5
	Для всех работников	100
1.63	Выполнение общественных обязанностей.	10
1.64	Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины	10
1.65	Ведение дополнительной документации (работа с пенсионным фондом, оформление медицинских полисов, оформление протоколов и других	30

	документов общих собраний работников МБДОУ)	
1.66	Обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в МБДОУ	10
1.67	Отсутствие обоснованных жалоб на обслуживание детей со стороны родителей и администрации МБДОУ	20
1.68	Выполнение функциональных обязанностей в вариативных формах	20

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

КРИТЕРИИ установления выплат за качество выполняемых работ

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
	Должность: воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования.	100
2.1.	Высокие показатели рейтинговой оценки педагогической деятельности по итогам учебного года:	15
2.2.	Отсутствие случаев травматизма воспитанников во время режимных моментов и оздоровительных мероприятий	15
2.3.	Высокая результативность коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	15
2.4.	Активное участие работника в научно-методической и творческой деятельности МБДОУ	20
2.5.	Эффективная организация адаптационной работы, способствующей полноценному развитию и эмоциональному благополучию детей раннего возраста	15
2.6.	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;	20
	Должность: учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог	100
2.7	Сохранность жизни и здоровья воспитанников (применение здоровьесберегающих технологий при организации образовательного процесса)	15
2.8	Создание психологического комфорта в детском коллективе	15
2.9	Позитивная динамика выпуска детей из логопункта	15
2.10	Отсутствие случаев травматизма воспитанников	10
2.11	Высокая результативность коррекционно-развивающей работы с детьми (по итогам работы ПМПК);	25
2.12	Активное участие работника в научно-методической и творческой деятельности МБДОУ	20

	Должность: заведующий хозяйством, завхоз, электроник, специалист по охране труда	100
2.13	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	20
2.14	Эффективная работа, направленная на продление сроков эксплуатации имущества и инвентаря	25
2.15	Своевременная подготовка и исполнение муниципальных контрактов, заключение договоров по обеспечению повседневной жизнедеятельности МБДОУ	35
2.16	Активное участие в развитии учреждения, в управлении и контроле по обеспечению жизнедеятельности учреждения в соответствии с уставом, нормативно-правовыми актами, требованиями СанПин.	20
	Должность: шеф-повар, повар, кухонный рабочий	100
2.17	Высокая организация содержания зданий, рабочего места и окружающей территории в надлежащем порядке;	10
2.18	Высокий уровень организации сбалансированного питания детей	20
2.19	Высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических требований содержания помещений МБДОУ в соответствии с СанПином	30
2.20	Отсутствие замечаний при хранении продуктов питания и соблюдение чистоты пищеблока	10
2.21	Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи.	10
2.22	Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд со стороны родителей и администрации МБДОУ.	10
2.23	Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи.	10
	Должность: кладовщик	100
2.24	Своевременное заключение договоров и контрактов на поставку продуктов питания.	30
2.25	Высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических требований содержания помещений и территории МБДОУ в соответствии с СанПином	15
2.26	Особый режим работы, связанный с обеспечением рабочего процесса МБДОУ	30
2.27	Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений при организации санитарного и эпидемиологического надзора	5
2.28	Высокий уровень организации сбалансированного питания детей	20
	Должность: делопроизводитель	100
2.29	Качественное выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей;	10
2.30	Отсутствие обоснованных жалоб на обслуживание детей со стороны родителей и администрации МБДОУ	10
2.31	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	40
2.32	Качественное ведение документации	10
2.33	Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	30
	Должность: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	100
2.34	Работа, направленная на продление сроков эксплуатации имущества и инвентаря	30
2.35	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	30
2.36	Высокое профессиональное мастерство при выполнении аварийных	40

	работ	
	Должность: младший воспитатель, помощник воспитателя	100
2.37	Высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических требований содержания помещений и территории МБДОУ в соответствии с СанПином	30
2.38	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми	30
2.39	Организация и проведение эффективных мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению физического здоровья детей	40
	Должность: уборщик служебных помещений	100
2.40	Работа, направленная на продление сроков эксплуатации имущества и инвентаря	30
2.41	Высокая организация содержания здания в надлежащем порядке	30
2.42	Высокая эффективность выполнения должностных обязанностей	40
	Должность: заместитель заведующего	100
2.43	Эффективность работы в рамках реализации образовательной программы и программы развития учреждения	10
2.44	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения, конкурсы профессионального мастерства)	15
2.45	организация работы вариативных форм дошкольного образования (семейных групп, центра игровой поддержки, групп кратковременного пребывания детей и т.д.)	10
2.46	уровень научной и организационно-методической обеспеченности и обоснованности инноваций в образовательном учреждении, уровень реального хода инновационных процессов	20
	развитие спектра дополнительных платных образовательных услуг	15
2.47	активность деятельности (количество реализуемых целевых программ, проектов, инновационных направлений)	15
2.48	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса	15
	Должность: дворник	100
2.49	Оперативность выполнения заданий по устранению технических неполадок	30
2.50	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	20
2.51	Высокая эффективность выполнения должностных обязанностей.	30
2.52	Отсутствие замечаний по ведению журнала приема и сдачи смены, обхода территории	20
	Должность: машинист по стирке и ремонту специальной одежды, кастелянша	100
2.53	Высокая эффективность выполнения должностных обязанностей	50
2.54	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	50
	Для всех работников	100
2.55	Качественное выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей;	20
2.56	Активное участие работников в творческой деятельности дошкольной организации;	10
2.57	Высокая организация содержания зданий, рабочего места и окружающей территории в надлежащем порядке;	20
2.58	Добросовестное выполнение функциональных обязанностей и профессиональное мастерство.	15

2.59	Активное участие в развитии организации, в управлении и контроле по обеспечению жизнедеятельности организации в соответствии с уставом, нормативно-правовыми актами, требованиями СанПин.	20
2.60	Высокая производительность труда (отсутствие жалоб, замечаний)	15

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

РАЗМЕРЫ
стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы

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

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

ПЕРЕЧЕНЬ
особо важных и срочных работ

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
	Для всех работников	200
4.1.	подготовка МБДОУ к учебному году	20
4.2.	устранения последствий аварий	20
	Подготовка и проведение региональных, областных, муниципальных мероприятий научно - методического, социально - культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей	30
	Подготовка и проведение открытых просмотров образовательной деятельности Учреждения городского и областного уровня	30
4.3.	подготовка отчетов для контролирующих и учредительных органов	10
4.4.	участие в проведении субботников	30
4.5.	выполнение работ с повышенной физической нагрузкой (уборка снега, листвы, погрузо-разгрузочные работы)	20
4.6.	другие особо важные и ответственные работы, установленные с учетом мнения представительного органа работников	10
	проведение экономического анализа по рациональному формированию и использованию средств внебюджетных источников финансирования	20
	Проведение социальной работы в микрорайоне	10

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

КРИТЕРИИ,
учитываемые при определении размера премии за месяц,
квартал (300%)

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
Для педагогических работников (воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре):		
5.1.	Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБДОУ, внедрение инновации и применение нестандартных подходов к решению возникающих проблем	20
5.2.	Способность внедрять инновации и применять нестандартные подходы к решению возникающих проблем.	20
5.3.	Участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях, субботниках;	10
5.4.	Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости детей и т.д.);	10
5.5.	Сохранность контингента воспитанников групп;	10
5.6.	Добросовестное выполнение функциональных обязанностей и профессиональное мастерство;	10
5.7.	Высокая организация работы с родителями по своевременному внесению оплаты за содержание ребенка в МБДОУ;	10
5.8.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);	10
5.9.	Соблюдение профессиональной этики и стиля общения.	10

5.10.	Подготовка материалов к педсоветам, участие в методических днях, городских, областных семинарах на базе образовательного учреждения;	10
5.11.	Высокий уровень работы с родителями по укреплению материально-технической базы МБДОУ	10
5.12.	Отсутствие обоснованных жалоб на работников МБДОУ со стороны родителей (законных представителей) детей;	20
5.13.	Подготовка и участие детей в конкурсах на базе учреждения, городского, областного и всероссийского масштаба;	На уровне ДОУ-10 На уровне города и области-30
5.14.	Первое, второе, третье место в смотрах-конкурсах в рамках МБДОУ, городского и областного масштаба.	1 место -30 2 место – 20 3 место - 10
5.15.	Создание социально-психологического климата в группе, коллективе.	10
5.16.	Проведение профилактических и оздоровительных мероприятий;	10
5.17.	Участие в работе научно-методической службы (творческой лаборатории, творческих группах);	10
5.18.	Публикации статей, методических рекомендаций, выступлений в СМИ;	10
	Ведение официального сайта Учреждения в сети Интернет и страницы Учреждения в социальных сетях (наполнение в соответствии с законодательством, освящение мероприятий, креативность и т.д.)	30
	Своевременная или досрочная оплата родителями (законными представителями) платы за присмотр и уход за детьми.	20
	Превышение сверхустановленных норм плановой наполняемости групп – по средней наполняемости в месяц	20
Для административно-управленческого, прочего и вспомогательного персонала(заместитель заведующего, заведующий хозяйством, делопроизводитель, специалист по охране труда, шеф- повар, повар, дворник, младший воспитатель, помощник воспитателя, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, рабочий по КОЗ, кладовщик)		
5.19.	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;	15
5.20.	Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБДОУ;	15

5.21.	Высокий уровень контроля за состоянием здоровья воспитанников.	20
5.22.	Оперативность в выполнении заявок по устранению технических неполадок;	10
5.23.	Участие работников в творческой деятельности дошкольного учреждения. Способность к самообразованию, активности, участию в общественно значимых мероприятиях, повышающих имидж учреждения	5
5.24.	Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение профессиональной этики и стиля общения	10
5.25.	Укрепление материально-технической базы учреждения (поиск спонсорских средств на нужды образовательного учреждения, привлечение прочих источников финансирования)	25
5.26.	Содержание помещений и территории МБДОУ в соответствии с требованиями СанПиНа.	15
5.27.	Добросовестное выполнение функциональных обязанностей и профессиональное мастерство;	10
5.28.	Оформление тематических выставок, наглядных пособий, санитарных бюллетеней для педагогов ДОУ и родителей воспитанников.	15
5.29.	Внедрение новых технологий для оздоровления детей, формирование здорового образа жизни с персоналом и детьми МБДОУ;	15
5.30.	Своевременное предоставление текущей отчетности в вышестоящие организации:	15
5.31.	Своевременная подготовка дополнительной документации, организация врачебного осмотра детей старших и подготовительных групп для выпуска в школу;	20
5.33.	Достижение высоких результатов в работе за соответствующий период	10
5.34.	Своевременное, достоверное и в полном объеме предоставление документации и сведений по размещению муниципального заказа	15
5.35.	Выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей (ремонт и пошив изделий, костюмов, ремонт и сборка мебели, ремонт и покраска оборудования, ремонт с заменой различных деталей с использованием своего материала, скашивание травы на территории в целях профилактики укусов детей клещами, прополка участков, очистка листвы и снега с крыши здания, снежных заносов,	15

	сбивание сосулек с крыши здания, сортировка и переборка овощей, работа с пенсионным фондом, ведение журнала и оформление листков нетрудоспособности и т.д.)	
5.36.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории учреждения	10
5.37	Соблюдение и своевременное исполнение нормативных актов органов государственной власти, решений Тамбовской 40 32 городской Думы, постановлений и распоряжений администрации города Тамбова	20
5.38	Увеличение объёма выполняемой работы	20
5.39.	Высокое профессиональное мастерство при устранении аварийных работ	20

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

КРИТЕРИИ,
учитываемые при определении размера премии за год (200%)

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплат ы, %
1.	Существенный вклад в деятельность образовательной организации, в результате чего она вошла в перечень лучших организаций	40
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	30
3.	Участие организации в городских общественно-значимых мероприятиях	30
4.	Активное участие и большой вклад в реализацию проектов образовательной организации	30
5.	Качественное и оперативное выполнение заданий и работ, разовых поручений руководства	30
6.	Разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности в образовательной организации	40