

Мнение совета работников
организации учтено
СОГЛАСОВАНО:
Председатель _____Алешина О. Б.

УТВЕРЖДЕНО
приказом муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад «Колобок»
от 01.11.2024г. № 204

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате 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 24.09.2024 № 7628 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования администрации города Тамбова Тамбовской области, управлению дошкольного образования администрации города Тамбова Тамбовской области, комитету культуры администрации города Тамбова Тамбовской области, комитету социальной политики администрации города Тамбова Тамбовской области», постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области от 25.10.2024 № 8456 «О повышении оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа- города Тамбов 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 учреждения устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения общего собрания работников организации.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Работникам учреждения производятся выплаты социального характера в пределах средств на оплату труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Положением.

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; с 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. Оплата труда работников учреждения, а также выплаты социального характера устанавливаются (начисляются) 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, 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 педагогических работников (старший воспитатель, педагог-психолог) устанавливаются в размере 11448 руб.;

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (помощник воспитателя) - 7991 руб.;

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (младший воспитатель) - 9132 руб.;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня» (делопроизводитель) - 7991 руб.;

по профессиональной квалификационной группе первого уровня - 9132 рублей;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня» (заведующий хозяйством, шеф-повар) - 9132 руб.;

по профессиональной квалификационной группе второго уровня - 8738 рублей;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» (электроник) - 11448 руб.;

по профессиональной квалификационной группе третьего уровня - 10955 рублей;

- 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) - 7991 руб.;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» (повар 4-6 разряда) – 9132 руб.;

- по должностям, не включённым в профессиональные квалификационные группы

специалист по охране труда – 11448 руб.

2.2. Размеры ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (учитель-дефектолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, воспитатель, педагог дополнительного образования) устанавливаются в размере 11448 руб.

2.3. Размер должностного оклада заместителя руководителя устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Размер должностного оклада заместителя руководителя изменяется с даты изменения размера должностного оклада руководителя учреждения.

2.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности к окладу, с образованием должностного оклада устанавливается в следующих размерах:

- по должности по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

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

четвертый квалификационный уровень (старший воспитатель, тьютор) - 0,50.

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

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

третий квалификационный уровень (шеф-повар) - 0,2;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» (электроник) – 0,2 руб.;

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

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

- по должностям, не включённым в профессиональные квалификационные группы:

специалист по охране труда – 0,20.

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

2.5. Повышающий коэффициент 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) - 0,40;

четвертый квалификационный уровень (учитель-логопед, учитель-дефектолог) - 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 на основании постановления администрации города Тамбова Тамбовской области.

При индексации размеров окладов, ставок заработной платы их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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 3 настоящего Положения.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом работодателя с учетом мнения совета работников и комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовых договорах.

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.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

3. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления

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

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплата за качество выполняемых работ;

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается с целью мотивации работников учреждения к повышению качества выполняемых работ, услуг и уровня квалификации.

Размеры и условия выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

а) работникам за наличие почетного звания 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 - в размере до 20 процентов.

Выплата 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) выплата применяется по одному из оснований;

б) лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю учреждения либо занимаемой должности:

кандидата наук - в размере до 10 процентов;

доктора наук - в размере до 20 процентов.

При присуждении ученой степени кандидата наук размер выплаты 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 размер выплаты устанавливается со дня принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя;

3) выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет;

4) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);

5) единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;

6) выплата за наличие первой квалификационной категории - до 20 процентов;

7) выплата за наличие высшей квалификационной категории - до 30 процентов;

8) выплата за наличие квалификационной категории «педагог-методист», «педагог-наставник» - от 50 до 100 процентов;

9) выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;

10) выплата за работу в муниципальных учреждениях, расположенных в сельской местности, - до 25 процентов.

3.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в размере до 100 % от должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

3.3. Критерии для определения размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы изложены в приложении № 1 к настоящему Положению.

3.4. 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 №2 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.

3.5. 3.5. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема выплат стимулирующего характера работникам организаций осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю организации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

Критерии, учитываемые при определении размера премии за месяц, изложены в приложении № 3 к настоящему Положению.

3.6. Работникам учреждения может быть выплачена премия по итогам работы за квартал до 200 % от должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

Критерии, учитываемые при определении размера премии за год, изложены в приложении № 4 к настоящему Положению.

3.7. Выплата единовременной премии работникам учреждения за выполнение особо важных и срочных работ осуществляется по итогам их выполнения в размере до 200%. Решение о выплате указанной премии и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения с учетом мнения совета работников учреждения, с учетом актуальности, важности, сложности выполненного задания, качества, срочности его выполнения.

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

3.8. Выплаты за наличие квалификационной категории устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы по должности в следующем размере:

50% - при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

30% - при наличии высшей квалификационной категории;

20% - при наличии первой квалификационной категории.

3.9. Выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность, устанавливается в соответствии с Порядком, предоставления ежемесячной денежной выплаты молодым специалистам, утвержденным постановлением администрации Тамбовской области от 14.03.2018 №246 «О Порядке предоставления ежемесячной денежной выплаты молодым специалистам».

3.10. За работу в учреждении, расположенном в сельской местности устанавливается выплата в размере 25% от должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

3.11. 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, компенсационных выплат.

Стимулирующая выплата устанавливается на учебный год, для работников, которые будут приняты в период учебного года, стимулирующая выплата устанавливается с момента заключения договора до конца учебного года (31 сентября).

4. Размеры компенсационного характера

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 №6 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.

Размер выплаты и срок на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема выполняемой работы. Размер выплаты не должен превышать ____% от должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

4.1.3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами - в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами.

4.1.4. 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. Размер доплаты не должен превышать ____% от должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

4.1.5. 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. Размер доплаты не должен превышать 50 % от должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

4.1.6. 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. Размер доплаты не должен превышать 50 % от должностного оклада.

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 5 настоящего Положения.

4.1.7. Доплата за работу в ночное время в размере 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.

4.1.8. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статей 152 Трудового кодекса Российской Федерации исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации. Точный расчет продолжительности сверхурочной работы каждого работника обеспечивает работодатель.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

4.1.9. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации в двойном размере сверх должностного оклада, ставки заработной платы по должности с учетом компенсационных и стимулирующих выплат за фактически отработанные в выходные дни часы.

В случае, если по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему будет предоставлен другой день отдыха, то работа оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения общего собрания работников.

4.3. 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. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час педагогических работников

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы по должности на среднемесячное количество рабочих часов.

5.3. 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).

5.4. 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.

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 со статьей 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, предусмотренная статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.2. Работникам учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения, устанавливается выплата социального характера - материальная помощь. Материальная помощь предоставляется отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на

медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами, за многолетний и добросовестный труд, бракосочетание.

Размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов, ставок заработной платы по должности работника.

Конкретный размер материальной помощи устанавливается на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат и утверждается приказом руководителя учреждения.

Материальная помощь может быть выплачена работникам после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю организации должностных окладов, ставок заработной платы по должности, компенсационных и стимулирующих выплат.

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 и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

7. 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»

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 ПМПконсилиума.	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 теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей	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 документов общих собраний работников МБДОУ)	30
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 №2
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 №3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад «Колобок»

КРИТЕРИИ,
учитываемые при определении размера премии за месяц,
(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); Публикации статей, методических рекомендаций, выступлений в СМИ;	10
5.18.	Наставничество за молодыми специалистами	20
	Ведение официального сайта Учреждения в сети Интернет и страницы Учреждения в социальных сетях (наполнение в соответствии с законодательством, освящение мероприятий,	30

	креативность и т.д.)	
	Своевременная или досрочная оплата родителями (законными представителями) платы за присмотр и уход за детьми.	10
	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, сбивание сосулек с крыши здания, сортировка и переборка овощей, работа с пенсионным фондом, ведение журнала и оформление листков нетрудоспособности и т.д.)	15
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 №4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад «Колобок»»

КРИТЕРИИ,
учитываемые при определении размера премии за квартал (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

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 -	30

	культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей	
	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»

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%