СОГЛАСОВАНО: Общим собранием работников МБДОУ «Детский сад № 45 «Буратино» протокол № 3 от 29 августа 2023г.

УТВЕРЖДЕНО: Заведующий МБДОУ «Детский сад №45 «Буратино» И.В.Сокольская приказ от 09 сентября 2023 года № 122

Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 45 «Буратино»

1. Общие положения

- 1.1. Положение об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 45 «Буратино» (далее Положение) разработано в соответствии решение Тамбовской городской Думы Тамбовской области от 26.06.2019 № 1097 «О Положении «Об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова» и признании утратившими силу отдельных решений Тамбовской городской Думы Тамбовской области», постановление администрации города Тамбова Тамбовской области от 12.07.2019 № 3640 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Тамбова» и признании утратившими силу отдельных постановлений администрации города Тамбова Тамбовской области».
- **1.2**. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 45 «Буратино» (далее учреждение).
- 1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением. Условия оплаты труда, включая размер должностных окладов, ставок заработной платы по должности по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.
- **1.4.** На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для
- работников учреждения, распространяются в полном объеме. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
- **1.5.** Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени, выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть
- ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы. Работникам учреждения, не отработавшим полностью норму рабочего времени и (или) не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с временной нетрудоспособностью: нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, ученических отпусках, отпусках без сохранения заработной платы;

работой на условиях внутреннего и внешнего совместительства: работой на условиях неполного рабочего времени: нахождением в простое не по вине работника; иными независящими 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 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 начата (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, повышающих коэффициентов, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждении

- **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 учебновспомогательного персонала первого уровня (**помощник воспитателя**) 6039 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебновспомогательного персонала второго уровня (**младший воспитатель**) 6902 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» (**делопроизводитель**) 6039 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» (заведующий хозяйством, шеф-повар) 6902 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые 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) — 6039

руб.;

- по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» (**повар 4-6 разряда**) 6902 руб.;
- по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (специалист по охране труда, электроник) 8653 руб.
- **2.2.** Размеры ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, воспитатель, старший воспитатель, учитель-логопед, педагог дополнительного образования)- 8653 руб.
- 2.3. Размер должностного оклада заместителя руководителя устанавливается на 20

процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения в размере 15617, руб.

2.4. Размеры ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (инструктор по физической культуре,

музыкальный руководитель, педагог-психолог, воспитатель, старший воспитатель, учитель-логопед, педагог дополнительного образования)- 8320 руб.

- **2.5.** Размер должностного оклада **заместителя руководителя** устанавливается на **20** процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения в **размере 15016**, **руб**.
- **2.6.** Размер повышающею коэффициента по занимаемой должности к окладу, с образованием должностного оклада устанавливается в следующих размерах:
- по профессиональной квалификационной группе «Общеетраслевые должности служащих второго уровня»:
 - второй квалификационный уровень (заведующий хозяйством) 0,10;
 - третий квалификационный уровень (шеф-повар) 0,15;
- по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:
 - второй квалификационный уровень (повар 6 разряда) 0,10;
- по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы:

-(специалист но охране труда, электроник) - 0,20.

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

- **2.7.** Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к ставке заработной платы, с образованием ставки заработной платы по должности по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников устанавливается в следующих размерах:
- первый квалификационный уровень (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре) **0,20**;
- второй квалификационный уровень (педагог дополнительного образования) 0,30;
- третий квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог) 0,40;
- четвертый квалификационный уровень **(учитель-логопед, старший воспитатель) - 0,50**;

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

- **2.8.** 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.
- 2.9. 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.

2.10. Для работников учреждения предусматривается установление стимулирующих выплат к должностному окладу, славке заработной платы по должности в процентном отношении, в абсолютном размере.

Конкретные размеры и условия установления стимулирующих выплат к должностному окладу, ставке заработной платы по должности приведены в разделе 5 настоящего Положения. Основанием для установления стимулирующих выплат является приказ руководителя

учреждения, издаваемый на основании решения комиссии по оценке эффективности деятельности различных категорий работников учреждения для принятия решения об

установлении им выплат стимулирующего характера

- **2.11.** С учетом условий груда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в разделе 4 настоящею Положения.
- **2.12.** Выплаты компенсационного, стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения к должностному окладу, ставке заработной платы по должности в процентном отношении.

3. Размеры и условия выплаты повышающих коэффициентов

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

- **3.1.** Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции в размере
 - 0,30 при наличии высшей квалификационной категории;
 - 0,20 при наличии первой квалификационной категории.

Выплата повышающего коэффициента за квалификационную категорию осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории,

дающих право на установление повышающего коэффициента. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются приказом руководителя учреждения.

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

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

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

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

- **3.3.** Лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю учреждения либо занимаемой должности, устанавливается повышающий коэффициент
 - кандидата наук в размере 0,10;
 - доктора наук в размере 0,20.

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

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

- **3.4.** Повышающий коэффициент по занимаемой должности «**старший воспитатель**» устанавливается работнику с целью повышения его ответственности при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда в размере **0,09**.
- **3.5**. Повышающие коэффициенты, указанные в данном разделе Положения устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы по должности и не образуют новый должностной оклад, новую ставку заработной платы. Повышающие коэффициенты педагогическим работникам устанавливаются к ставкам заработной платы

3. Выплаты компенсационного характера, условия их установления

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.
- **4.1.2.** Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации:
- **4.1.3.** Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- **4.1.4.** Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- **4.1.5.** Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Порядок расчета установлен в разделе 7 настоящего Положения.

- **4.1.6.** Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 4.1.7. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.
- **4.2.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы по должности работников в процентном отношении, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.
- **4.3.** Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах.

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

5.Выплаты стимулирующего характера, условия их установления

- **5.1** В целях стимулирования работников к качественному труду и поощрения за выполненную работу для работников учреждений может быть установлена одна или несколько выплат стимулирующего характера:
 - за интенсивность и высокие результаты работы;
 - за стаж непрерывной работы;
 - единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - премия по итогам работы за месяц;
 - премия по итогам работы за квартал;

- единовременная премия по итогам работы за 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. Данная выплата может быть установлена на учебный год. Для вновь устроившихся работников выплата назначается с момента приема на работу. Критерии для определения размера стимулирующих выплат изложены в **приложении № 1** к настоящему Положению.
- стимулирующего работы 5.3.Выплаты характера за стаж непрерывной 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. При определении стажа непрерывной работы учитывается время работы во всех организациях, учреждениях независимо от ведомственной подчиненности и организационно- правовой формы. При переводе на другую работу непрерывный стаж сохраняется, если перерыв в работе не превышает двух месяцев. 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 временной нетрудоспособности, исполнения государственных обязанностей, повышения квалификации.
- 5.4.Выплата единовременных премий работникам учреждения за выполнение особо важных и срочных работ осуществляется по итогам их выполнения, и устанавливаются в размере до 100 % от должностного оклада, ставки заработной платы по должности. Перечень особо важных и срочных работ изложен в приложении № 3 к настоящему Положению.
- 5.5. 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 № 4** к настоящему Положению.
- 5.6. Работникам учреждения может быть выплачена премия по итогам работы за квартал до 50 % от должностного оклада, ставки заработной платы по должности. Критерии, учитываемые при определении размера премии за квартал изложены в приложении № 5 к настоящему Положению.
- 5.7 Работникам учреждения может быть выплачена единовременная премия по итогам работы за год. Размер единовременной премии работнику устанавливается с учетом результатов его работы, Размер премии устанавливается в абсолютном размере, но не более одного должностного оклада. Критерии, учитываемые при определении единовременной премии за год 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 стимулирующею характера работникам осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю должностных окладов, ставок заработной платы по должности, повышающих коэффициентов, компенсационных выплат.
- 5.9. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются при:
- невыполнении в полном объеме должностных обязанностей;

- при наличии дисциплинарных взысканий;
- за нарушение трудовой дисциплины;
- наличии существенных замечаний при проверки контролирующих органов;

6. Выплаты социального характера, 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 действия 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 е 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.** настоящею Положения, может быть установлена выплата социального характера материальная помощь, предоставленная отдельным работникам:
 - по семейным обстоятельствам;
 - на медикаменты;
 - на погребение;
 - в связи с юбилейными датами за многолетний и добросовестный труд;

Размер материальной помощи устанавливается в размере **4000** (четырех тысяч) рублей для всех категорий работников учреждения, выплачивается на основании решения комиссии по оценке эффективности деятельности различных категорий работников, утверждается приказом руководителя учреждения.

- **6.3.** Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте **6.1** настоящего Положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- **6.4.**Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях,

предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни, и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

7. Иные выплаты

7.1. Работникам могут производиться иные выплаты в размере и порядке определенным распорядительными документами (приказами) работодателя. Выплаты осуществляются за счет средств, полученных от оказания доплнительных платных образовательных услуг.

за один час педагогических работников

- **8.1** Почасовая оплата труда педагогических работников применяется за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев.
- **8.2** Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы по должности на среднемесячное количество рабочих часов.
- **8.3** Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной плазы 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).
- **8.4** 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 груда 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.

9.0плата труда

- **9.1.**В соответствии со статьей 136 ТК РФ заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Выплата заработной платы в МБДОУ производится:
- за первую половину отработанного месяца 25 числа текущего месяца;
- за вторую половину отработанного месяца 10 числа следующего месяца.

Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или ее выплата не в полном размере рассматривается как принудительный труд, который запрещен статьей 4 ТК РФ.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 45 «Буратино»

КРИТЕРИИ

установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы

№ пп	Наименование критерия	Размер
		выплаты
	Должность: воспитатель,	ı
	музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре,	
	педагог дополнительного образовании	
5.1.1.	Активное участие в подготовке и реализации образовательной программы МБДОУ, участие в подготовке и реализации рабочих программ	10 %
5.1.2.	Участие в развитии и выявлении внутреннего потенциала каждого воспитанника, работа с одаренными детьми	5 %
5.1.3.	Обеспечение стабильности и роста качества предоставления образовательных услуг (по результатам мониторинга)	10%
5.1.4.	Участие в обеспечении и модернизации предметно-развивающей среды (обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов)	10 %
5.1.5.	Создание благоприятного социально-психологического климата в группе, обеспечение здоровых и безопасных условий пребывания воспитанников	5 %
5.1.6.	Участие в методической работе и по обобщению (распространению) педагогического опыта (конкурсы и семинары, мастер-классы, стажерская площадка и т.п. на различных уровнях, в том числе в сети интернет)	5%
5.1.7.	Работа с детьми, имеющими статус « ребенок с ОВЗ». « ребенок - инвалид» и другие особенности развития, требующие дополнительного внимания со стороны педагога	10%
5.1.8.	Отсутствие задолженности по родительской плате и обоснованных жалоб	10 %
5.1.9.	Отсутствие случаев травматизма воспитанников	5 %
	Должность: старший воспитатель	
5.1.10.	Высокий уровень оказания методической помощи педагогам, руководство творческой группой	10%
5.1.11.	Активное участие в реализации Программы развития учреждения, внедрение авторских и инновационных программ, педагогических технологий	10%
5.1.12.	Обеспечение своевременной поддержки сайта образовательного учреждения	5%
5.1.13.	Развитие межсетевого взаимодействия ДОУ с социумом	5%
5.1.14	Организация и участие в системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	10%
5.1.15.	Участие в работе ПМП консилиум	5%
5.1.16.	Разработка нормативно - правовой базы учреждения, выполнение социальной работы по охране и защите прав детства	15%
5.1.17.	Реализация дополнительных проектов (групповые и индивидуальные учебные проекты, социальные проекты и др)	15%
	Должность: учитель-логопед,	<u> </u>
	педагог-психолог	

5.1.18.	Осуществление коррекционно-развивающей работы с детьми,	5%
7.1.10	имеющими сложную структуру речевого дефекта	100/
5.1.19.	Участие в реализации образовательной программы и программы развития учреждения	10%
5.1.20.	Обеспечение повышения компетентности педагогического	
	коллектива (обучающие семинары, психологическая гостиная,	5%
	индивидуальные психологические консультации, проведение	
	тренинговых занятий и мастер — классов для воспитателей	
5.1.21.	Создание психологического комфорта в детском коллективе	5%
5.1.22.	Организация и проведение мероприятий повышающих уровень квалификации педагогических работников ДОУ	10%
5.1.23.	Ранняя выявление детей с нарушением в развитии, позитивная	5%
	динамика в работе с ними	
5.1.24.	Отсутствие случаев травматизма воспитанников	5%
5.1.25.	Высокая результативность коррекционно-развивающей работы с	10%
3.1.23.		1070
7.1.06	детьми (по итогам работы ПМПК)	5 0/
5.1.26.	Создание индивидуальных образовательных маршрутов для детей с	5%
	особыми образовательными потребностями	
5.1.27.	Высокий уровень организации работы с родителями, отсутствие жалоб	5%
5.1.28.	Результативность взаимодействия с участниками образовательного	10%
	процесса для качественной реализации коррекционно-развивающей	
	работы	
	Должность: заведующий хозяйством,	
	специалист по охране труда	
5 1 20		15%
5.1.29.	Осуществление качественного контроля за работой младшего	1370
	обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния	
	ДОУ и прилегающей территории ДОУ.	
5.1.30.	Высокий уровень контроля за осуществление закупок товаров, работ,	5%
	услуг в соответствии с законодательством Российской Федерации о	
	контрактной системе в сфере закупок	
5.1.31.	Своевременное внесение информации в реестр государственных	5%
3.1.31.	контрактов, заключенных по итогам размещения заказов.	2 / 0
5 1 22	•	5%
5.1.32.	Обеспечение приборов учета теплоэнергоносителей бесперебойной	370
	работой, соблюдение установленных лимитов потребления	
	теплоэнергоносителей	
5.1.33.	Своевременное обеспечение работников учреждения инвентарем и	5%
	рабочей одеждой, дезсредствами	
5.1.34.	Обеспечение работоспособности электроустановок, «тревожной	5%
	кнопки», пожарной сигнализации, системы видеонаблюдения,	
	уличного освещения	
5.1.35.	Обеспечение контроля за сохранностью и учетом особо ценного	5%
3.1.33.	имущества	
F 1 26		15%
5.1.36.	Своевременность составления документации на проведение работ по	1370
	текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и	
	организации ремонтных работ	
5.1.37.	Работа в личном кабинете на официальном сайте РФ. сайте закупок по	10%
	размещению заказов, планов - графиков.	
5.1.38.	Своевременная подготовка и исполнение муниципальных контрактов,	5%
	заключение договоров по обеспечению повседневной знедеятельности	
	МБДОУ	
	тиндо	
	Howavanamy a week was as	
F 1 20	Должность: шеф-повар	£0/
5.1.39.	Высокий уровень контроля за ассортиментом и качеством	5%
	Высокий уровень контроля за ассортиментом и качеством поступающихпродуктов	
5.1.39. 5.1.40.	Высокий уровень контроля за ассортиментом и качеством	5%
	Высокий уровень контроля за ассортиментом и качеством поступающихпродуктов	

	контроля за работой поваров, кухонного рабочего	
5.1.42.	Своевременное прогнозирование потребности в продуктах питания с	10%
J.1. 7 ∠.	учетом условий доставки, хранения, сезонности	1070
512.43.	Соблюдение денежных и физиологических норм питания на одного	10%
312.43.	ребенка	1070
5.1.44.	Отсутствие замечаний в ходе проверок санитарного состояния	
J.1. TT .	пищеблока	5%
5.1.45.	Своевременное представление меню, отчетов	5%
5.1.46.	Участие в погрузочно - разгрузочных работах	15%
5.1.47.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд со стороны	5%
	родителей и администрации ДОУ	
5.1.48.	Соблюдение правил по охране труда, пожарной безопасности в	5%
	организации питания	
	Должность: повар,	
	кухонный рабочий	
5.1.49.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов.	5%
5.1.50.	Работа, направленная на продление сроков эксплуатации имущества и	5%
	инвентаря	
5.1.51.	Особый режим работы, связанный с обеспечением рабочего процесса	5%
3.1.31.	МБДОУ	0,0
5.1.52.	Высокий уровень организации вспомогательной работы при	10%
J.1.J4.	приготовлении блюд, отсутствие замечаний на условия приготовления	1070
	пищи.	
5.1.53.	Положительная оценка участниками образовательного процесса качеством	15%
5.1.55.	приготовленной пищи	1570
5.1.54.	Соблюдение мер по экономному расходованию электроэнергии, воды,	5%
	тепла	
5.1.55.	Содержание своего рабочего места в соответствии с инструкциями по	5%
	охране труда и техники безопасности	
5.1.56.	Высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических требований	5%
	к содержанию помещений пищеблока МБДОУ в соответствии с	
	СанПиНом	
5.1.57.	Отсутствие замечаний по хранению продуктов питания с учетом	10%
	требований к безопасности и условиям хранения	
5.1.58.	Отсутствие обоснованных жалоб па качество блюд со стороны	5%
	родителей и администрации ДОУ.	
5.1.59.	Высокий уровень содержания и сохранности технологического	5%
	оборудования	
	Должность: кладовщик	
5.1.60.	Высокий уровень контроля качества поступающих продуктов питания	15%
5.1.60	Грамотное ведение учетно-отчетной документации, книги учета и	5%
	расхода продуктов питания	70 /
5.1.61	Соблюдение мер по экономному расходованию электроэнергии, воды,	5%
m 4	тепла	150/
5.1.62	Качественная организация погрузочно-разгрузочных работ	15%
5.1.63	Сложность работы с поставщиками по качеству поставляемых	15%
F 1 < 1	продуктов	FO/
5.1.64	Содержание помещений кладовой и овощехранилища в соответствии с	5%
F 1 / F	требованиями Сан Пи Н.	50/
5.1.65	Содержание оборудования кладовой и овощехранилища в рабочем	5%
F 1 //	состоянии	100/
5.1.66	Отсутствие замечаний на условия хранения быстропортящихся	10%
	продуктов и продуктов длительного хранения.	
	Должность: кастелянша,	
	машинист по стирке белья и ремонту специальной одежды	

	·	
5.1.67	Отсутствие замечаний по условию хранения мягкого инвентаря	5%
5.1.68	Отсутствие замечаний по маркировке мягкого инвентаря	5%
5.1.69	Отсутствие замечаний по соответствию санитарно-технического состояния помещений прачечной и гладильной нормативам С'анПиНа	10%
5.1.70	Качественная организация стирки, глажки и штопки белья, спецодежды	15%
5.1.71	Высокий уровень организации своевременной замены белья и	15%
<i>5</i> 1 70	предметов производственного назначения	
5.1.72	Высокий уровень содержания и сохранности вверенного оборудования	10%
5.1.73	Рациональное использование электроэнергии, воды	15%
3.1.73	Должность: дворник	13/0
5.1.74	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию территории	10%
5.1.75	Качественное, безопасное содержание в надлежащем состоянии	10%
3.1.73	доступов к зданию ОУ и выходам эвакуации	1070
5.1.76	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания	10%
	территории в ненадлежащем состоянии	
5.1.77	Оперативность выполнения заданий, не входящих в круг основных	5%
	обязанностей	
5.1.78	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	15%
5.1.79	Увеличение объёма выполняемой работы.	10%
5.1.80	Своевременное и качественное исполнение административных	15%
	решений по качеству выполняемых работ	
	Должность: делопроизводитель	
5.1.81	Использование автоматизированных программ для организации работы.	10%
5.1.82	Своевременная обработка и движение отправляемых и внутренних	10%
	документов, правильность их согласования, оформления	
5.1.83	Своевременное ведение табеля учета рабочего времени работников	5%
5.1.84	Ведение электронного документооборота входящий и исходящей документации ДОУ. Работа в электронных базах ДОУ.	5%
5.1.85	Отсутствие замечаний на информационно-справочное обслуживание по документообороту ДОУ	15%
5.1.86	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий	15%
3.1.00	руководителя в установленные сроки	
5.1.87	Своевременное и качественное формирование дел в соответствии с	15%
	утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	
	Должность: Рабочий по комплексному обслуживанию здания	
5.1.88	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной	
	безопасности	10%
5.1.89	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения	15%
5.1.90	Сохранность материалов, инструментов	5%
5.1.91	Работа, направленная на продление сроков эксплуатации имущества и инвентаря	15%
5.1.92	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	15%
5.1.93	Высокое профессиональное мастерство при выполнении аварийных работ	15%
	Должность: младший воспитатель,	
	помощник воспитателя,	
F 1 C 1	уборщик служебных помещений	F0/
5.1.94	Активное участие в создании условий для формирования эстетического восприятия окружающей действительности воспитанниками	5%
] =	

5.1.95	Отсутствие случаев травматизма воспитанников во время режимных моментов и оздоровительных мероприятий	5%
5.1.96	Создание качественных условий в группе для социально-психологической реабилитации, социальной и трудовой адаптации	10%
	воспитанников	<u> </u>
5.1.97	Работа с детьми в возрасте от 1,5 до 3 лет, сопряженная с проявлением повышенной эмоциональной и физической нагрузки	5%
5.1.98	Высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических требований содержания помещений и территории МБДОУ в соответствии с СанПиНом, отсутствие замечаний	10%
5.1.99	Активное участие в организации жизнедеятельности воспитанников, в мероприятиях, организуемых воспитателем	15%
5.1.100	Непосредственная помощь воспитателю по формированию у детей	15%
3.1.100	навыков самообслуживания и культуры поведения (дежурство, одевание, раздевание)	1370
5.1.101	Бережное отношение к имуществу детского сада	5%
5.1.101	Участие в мерах по экономному расходованию электроэнергии, воды,	5%
5.1.102	тепла	<i>57</i> 0
	Должность: заместитель заведующего	
5.1.103	Положительная динамика качества уровня образования и развития	15%
	воспитанников. Отсутствие жалоб на качество оказания образовательных услуг.	
5.1.104	Динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг	15%
5.1.105	Участие МБДОУ в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ, конкурсах различного уровня	15%
5.1.106	Создание благоприятного социально-психологического климата в	5%
5.1.107	коллективе Развитие связей МБДОУ с другими образовательными системами	5%
5.1.107	Эффективность работы в рамках реализации Образовательной	15%
	программы и Программы развития МБДОУ	
5.1.109		5%
	имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-	
	методические объединения, конкурсы профессионального мастерства)	
5.1.111	Должность: электроник Обеспечение бесперебойной работы информационной системы	15%
	учреждения	
5.1.112	Оперативное решение возникающих проблем в работе компьютерной техники, ПО.	15%
5.1.113	Своевременное обновление информации в социальных сетях, сайте учреждения.	20%
5.1.114	Расширение технических возможностей компьютерной техники	10%
5.1.115	Качественная работа по продлению срока эксплуатации имеющегося оборудования	15%
	Для всех работников	
5.1.116	Соблюдение коммуникативной культуры	10%
5.1.117	Участие в коллективных педагогических проектах	5%
5.1.118	Работа без больничных листов	5% 5%
5.1.118	Создание элементов образовательной инфраструктуры	5%
3.1.119	создание элементов образовательной инфраструктуры	<i>3</i> 70

Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 45 «Буратино»

РАЗМЕРЫ стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы

Стаж работы	Размеры выплаты (%)
от 1 года до 2 лет	10
от 2 до 5 лет	20
от 5 до 10 лет	25
от 10 до 20 лет	30
от 20 и более	40

Приложение № 3 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 45 «Буратино»

КРИТЕРИИ установления размеров премий за выполнение особо важных и срочных работ

No		Размер
	Наименование критериев	выплаты,
п.п.		%
5.3.I.	Выполнение особо важного и срочного задания на высоком	20%
	профессиональном уровне, имеющего важное значение, требующее	
	высокой квалификации, дополнительных затрат времени и	
	повышенной интенсивности труда.	
5.3.2.	Устранения последствий аварий ,чрезвычайных ситуаций и их	10%
	последствий	
5.3.3.	Участие в подготовке образовательного учреждения к работе в	15%
	зимних и летних условиях	
5.3.4.	Участие в управлении учреждения по обеспечению государственно-	5%
	общественного характера (разработка нормативно-правовой базы	
	учреждения, выполнение работы по охране и защите прав детства,	
	работа в различных комиссиях. Советах)	
5.3.5.	Выполнение работ с повышенной физической нагрузкой (уборка	50%
	снега, листвы, погрузо-разгрузочные работы), участие в проведении	
	субботников	

Приложение № 4 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 45 «Буратино»

КРИТЕРИИ, учитываемые при определении размера премии за месяц

№ пп	Наименование критерия	Размер
		выплаты
	Для педагогических работников:	I
5.4.1	Качественное выполнение порученной работы, связанной с	30%
	обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБДОУ	
5.4.2.	Выполнение месячного плана учебно-воспитательной работы	50%
5.4.3.	Участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях	25%
5.4.4.	Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости детей и т.д.)	25%
5.4.5.	Работа в интернет сообществах (размещение, оформление, редактирование материалов на сайтах различного уровня)	15%
5.4.6.	Отсутствие замечаний внутреннего аудита	35%
5.4.7.	Привлечение родительской общественности к жизнедеятельности образовательного учреждения	15%
5.4.8.	Эффективность использования ИКТ (написание планов в электронном виде, использование ИКТ при оформлении группы, наличие публикаций в СМИ)	25 %
5.4.9.	Эффективная и полноценная работа в особых условиях (карантин, сложная эпидобстановка, смена графика работы в связи с производственной необходимостью)	30 %
5.4.10.	Повышение профессионального уровня через организацию педагогического наставничества	35%
5.4.11.	Участие в управлении учреждением (работа в комиссиях различного уровня и направленности, выполнение социальной работы по охране прав детства, разработка нормативно-правовой базы, работа в рамках социального партнерства	15%
	Для административно-хозяйственного и	
	обслуживающего персонала:	25 %
5.4.12.	Добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство, проявление творческой инициативы самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	23 70
5.4.13.	Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБДОУ	25%
5.4.14.	Отсутствие конфликтных ситуаций (с родителями, сотрудниками, администрацией)	25%
5.4.15.	Оперативность в выполнении заявок по устранению технических неполадок	25 %
5.4.16.	Участие в осуществлении воспитательных функций (проведение с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение к труду, привитие санитарно-гигиенических навыков, культуры поведения	25%
5.4.17.	Содержание помещений и территории МБДОУ в соответствии с требованиями СанПиНа	25%
5.4.18.	Эффективная работа в период адаптации детей к условиям дошкольного учреждения	20 %
5.4.19.	Своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, которые способны повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации	25%
5.4.20.	Бережное отношение к имуществу детского сада	25%
5.4.21.	Доставка пищи с пищеблока на второй этаж для организации питания	15%

	воспитанников	
5.4.22.	Соблюдение нормативов расходования топливно-энергетических ресурсов и водопотребления в соответствии с утвержденными лимитами в натуральных показателях.	25%
5.4.23.	Эффективная работа в особых условиях (карантин, сложная эпидобстановка, замена отсутствующих коллег) с производственной необходимостью)	30 %
5.4.24.	Участие в управлении учреждением (работа в комиссиях различного уровня и направленности, , разработка нормативно-правовой базы)	5%
5.4.25.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории учреждения	5 %
	Для заместителя заведующего	
5.4.26.	Координация деятельности всех участников образовательного процесса по созданию и реализации иновационных образовательных проектов	30%
5.4.27.	Формирование сетевого взаимодействия и использование ресурсов социума	50%
5.4.28.	Высокий уровень контрольно-аналитической деятельности.	20%
5.4.29.	Участие в разработке и создании локальных актов	30%
5.4.30.	Обеспечение систематического повышения квалификации работников учреждения	50%
5.4.31.	Соблюдение и своевременное исполнение нормативных актов органов государственной власти, решений Тамбовской городской Думы,	50%
5.4.32.	Выполнение работ по заключению муниципальных контрактов	20%
5.4.33.	Руководство развитием системы дополнительного образования через финансовое, методическое, кадровое, программное, информационное и организационное обеспечение	50%

Приложение № 5 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 45 «Буратино»

учитываемые при определении размера премии за квартал

№ пп	Наименование критерия	Размер
		выплаты
	Для педагогических работников:	
5.1.1	Подготовка нестандартных материалов к педсоветам, участие в	15 %
	городских, областных семинарах на базе образовательного учреждения.	
5.1.2.	Участие воспитанников в конкурсах на базе учреждения,	10%
	городского, областного и всероссийского масштаба	
5.1.3.	Внедрение рабочих программ, выполнение основных программ.	25 %
	Качественная работа по приоритетным направлениям	
	Для административно-хозяйственного и	
	обслуживающего персонала:	
5.1.4	Участие в общих мероприятиях МБДОУ (подготовка и	15%
	проведение праздников, конкурсов и др.)	
5.1.5.	Присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительских	35%
	собраний и других совещаний воспитателей	
5.1.6.	Привлечение спонсорских средств, направленных на развитие МБДОУ	15%
	Для заместителя заведующего:	
5.1.7	D	15 %
3.1.7	Высокий уровень проведения запланированных	13 70
	мероприятиях: Мастер-классы, открытые занятия, выступления на	
	конференциях, семинарах. круглых столах, наличие	
5.1.8.	опубликованных работ.	25%
3.1.6.	Обеспечение общего функционирования информационной системой	<i>237</i> 0
5 1 0	учреждения	10%
5.1.9.	Достижение контрольных нормативов в рамках выполнения	10%
	муниципального задания	

Приложение № 6 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 45 «Буратино»

КРИТЕРИИ,

учитываемые при определении размера единовременной премии за год

№ пп	Наименование критерия	Размер, руб
6.1.	Активная общественная работа в коллективе	500,00
6.2.	Отсутствие массовых вспышек инфекционных заболеваний в группе:	1000,00
6.3.	Отсутствие предписаний контролирующих органов обоснованных жалоб со стороны родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей	2000,00