

УТВЕРЖДЕНО

заведующим МБДОУ «Детский сад № 24  
«Сказка»




И.А. Рудакова

(приказ № 14 от 30.01.2018 г., протокол общего  
собрания работников МБДОУ «Детский сад  
№ 24 «Сказка» № 3 от 30.01.2018 г.)

Мнение выбранного органа первичной  
профсоюзной организации учтено.

СОГЛАСОВАНО

Председатель

 Е.С. Михайлова

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №24 «Сказка»

#### 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №24 «Сказка» (далее - Положение) разработано в соответствии с решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016, протокол №11), постановлением администрации города Тамбова от 05.06.2015 № 4362 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций», решение Тамбовской городской Думы от 24.01.2018 № 756 «Об индексации минимальных окладов (минимальных должностных) минимальных ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города Тамбова».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №24 «Сказка» (далее - учреждение).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (ставок заработной платы по должности) работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- повышающие коэффициенты, условия их установления, начисления;
- перечень видов выплат компенсационного характера, условия их установления;
- выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, условия их установления и выплаты;
- выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;
- условия оплаты труда заместителя руководителя учреждения;
- особенности оплаты труда педагогических работников учреждения;
- определение фонда оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

Условия оплаты труда, включая размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (ставок заработной платы по должности) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, размер оклада (должностного оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премии, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. 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.

1.6. Работникам, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности), и которым за данный месяц месячная заработная плата была начислена ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до размера, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

1.7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных 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.

1.8. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения.

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, премий, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

## 2. Размеры окладов, ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Размеры окладов работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (младший воспитатель) - 3564 руб.;

- по профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал» (медицинская сестра) - 3564 руб.;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня» (делопроизводитель) - 3120 руб.;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня» (заведующий хозяйством, шеф-повар) - 3564 руб.;

- по должностям, не включённым в профессиональные – квалификационные группы (специалист по охране труда) - 5138 руб.;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» (сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, дворник, кладовщик, кастелянша, рабочий по стирке и ремонту специальной одежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания) - 3120 руб.;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» (повар 4-6 разряда) - 3564 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) устанавливаются в размере 5138 руб.

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

### 3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов

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

- по профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

третий квалификационный уровень (медицинская сестра) - 0,15;

- 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.

3.2. 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;

третий квалификационный уровень (воспитатель) - 0,40; (педагог-психолог) - 0,30;

четвертый квалификационный уровень (учитель-логопед) - 0,40, (старший воспитатель) - 0,50;

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

- 0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

- 0,20 - при наличии первой квалификационной категории.

Данный повышающий коэффициент устанавливается по результатам аттестации работников на срок действия квалификационной категории.

3.4. Работникам учреждения, которым присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Отличник», «Почетный работник» 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 получении почетных званий (орденов и медалей) в период работы в учреждении, повышающий коэффициент устанавливается со дня присвоения (награждения).

3.5. Лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю учреждения либо занимаемой должности, с даты ее присвоения устанавливается повышающий коэффициент:

- кандидат наук - 0,10;

- доктор наук - 0,20.

3.6. Для воспитателей занятых в специальных (коррекционных) группах для детей с отклонениями в развитии, в группах компенсирующей и комбинированной направленности устанавливаются повышающий коэффициент в размере 0,20.

3.7. Высококвалифицированным работникам учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент определяет степень участия работника в

реализации уставных задач учреждения.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на начало учебного года и выплачивается с 01.09 текущего года по 31.08 следующего года.

Персональный повышающий коэффициент не применяется по истечении срока его действия, при изменении (прекращении) условий, которые послужили основанием для установления повышающего коэффициента, а также в случаях:

- нарушения законодательства об образовании, Устава учреждения;
- однократного грубого или систематического нарушения трудовой дисциплины;
- нарушения санитарно-гигиенических правил и нормативов, техники безопасности;
- наличия обоснованных устных или письменных жалоб, зарегистрированных

установленным порядком.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 3,0. Конкретный размер персонального повышающего коэффициента определяется критериями для определения размера персонального повышающего коэффициента, согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Основанием для начисления и выплаты персональных повышающих коэффициентов является приказ руководителя учреждения, издаваемый на основании решения комиссии по оплате труда работников учреждения.

3.8. Повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктами 3.3 – 3.7 настоящего Положения, устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы по должности и не образуют новый должностной оклад, ставки заработной платы.

#### 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 и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры компенсационных выплат по должностям указаны в приложении № 2 к настоящему Положению.

4.1.2. 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.

4.1.3. 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.

4.1.4. 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.

4.1.5. Доплата за работу в ночное время в размере 35% должностного оклада рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.6. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в учреждениях может применяться суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

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

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

- работникам доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы по должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентном отношении или в абсолютных размерах.

#### 5. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, условия их установления

5.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы;
- единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы за месяц.

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 № 3 к настоящему Положению.

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

При определении стажа непрерывной работы учитывается время работы в данном учреждении: МБДОУ «Детский сад № 24 «Сказка».

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.

5.4. Выплата единовременных премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения в размере до 100% от должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

Критерии для установления размеров премий за выполнение особо важных и ответственных работ изложены в приложении № 5 к настоящему Положению.

5.5. Работникам учреждения выплачивается 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.

5.6. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения должностных окладов, ставок заработной платы по должности, повышающих коэффициентов в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения, компенсационных выплат.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются на основании решения комиссии по оплате труда работников учреждения приказом руководителя учреждения.

## 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 соответствии со ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (ст. 84 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения.

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации учреждения, начисляемая в соответствии со ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации.

Компенсация работникам при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения в соответствии со ст. 181 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, отпускных, расчета 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 выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами за многолетний и добросовестный труд. Размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов работника, ставок заработной платы по должности.

Конкретный размер материальной помощи устанавливается на основании решения комиссии по оплате труда работников учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения.

6.3. 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.

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1 настоящего Положения, осуществляются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## 7. Условия оплаты труда заместителя руководителя учреждения

7.1. Оплата труда заместителя руководителя учреждения устанавливается на учебный год

и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, персональный повышающий коэффициент, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии).

7.2. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 10% ниже должностного оклада руководителя в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

7.3. Заместителю руководителя учреждения выплачиваются выплаты стимулирующего характера в порядке и на условиях, определенных для работников учреждения.

7.3.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в размере до 100% от должностного оклада в соответствии с критериями, изложенными в приложении № 3 к настоящему Положению.

7.3.2. Заместителю заведующего устанавливаются стимулирующие выплаты за стаж работы в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению

7.3.3. Заместителю заведующего выплачивается премия по итогам работы за месяц в размере до 100% от должностного оклада. Критерии для определения размера премии по итогам работы за месяц изложены в приложении № 7 к настоящему Положению.

7.4. Заместителю руководителя учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент в размере не более 3,0.

7.5. Заместителю руководителя разрешается вести в учреждения педагогическую работу в пределах рабочего времени по основной должности. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом объема педагогической работы в процентном отношении или в абсолютных размерах.

## 8. Особенности оплаты труда педагогических работников учреждения

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам учреждения установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

8.2. Особенности оплаты труда педагогических работников учреждения обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

## 9. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час

9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, которое продолжалось не свыше двух месяцев.

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

9.3. 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).

9.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением этой недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

### 10. Определение фонда оплаты труда учреждения

Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год в соответствии с порядком, установленным органом администрации города Тамбова, осуществляющим контроль и координацию деятельности учреждения (курирующий орган).

#### КРИТЕРИИ

Наименование должности	Размер выплаты, %
Директор учреждения	0,75
Заместитель директора учреждения	1,00
Сотрудники учреждения	1,25

#### Приложение № 2

с Порядком об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций образовательного учреждения «Летний лагерь» № 24-03/01

#### РАЗМЕРЫ

Наименование должности	Размер выплаты, %
Директор учреждения	1,25
Заместитель директора учреждения	1,50
Сотрудники учреждения	1,75



## Приложение № 1

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

## КРИТЕРИИ

определения размера персонального повышающего коэффициента

№ п.п.	Наименование должности	Размер выплаты, %
1.	За высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов учреждения	0,75
2.	За победу в конкурсах Всероссийского значения по предоставлению передового педагогического опыта, инновационных образовательных технологий, новаторских практик учреждения	2,25

## Приложение № 2

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

## РАЗМЕРЫ

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

№ п.п.	Наименование должности	Размер выплаты, %
1.	Шеф-повар	12%
2.	Повар	12%
3.	Рабочий по стирке и ремонту специальной одежды	12%

## Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 24 «Сказка»

## КРИТЕРИИ

установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
1.	Должность: воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	
1.1.	Выступления на методическом объединении города	13
1.2.	Применение в работе инновационных педагогических технологий	12
1.3.	Создание специалистами и педагогами нового учебно-практического материала в течение учебного года в рамках образовательной среды учреждения	10
1.4.	Снижение уровня заболеваемости воспитанников, по сравнению с предыдущим месяцем	14
1.5.	За работу с родителями по своевременной оплате за детский сад	16
1.6.	За отсутствие травматизма у воспитанников во время образовательного процесса	18
1.7.	За отсутствие больничных листов	17
2.	Должность: старший воспитатель	
2.1.	Организация проектной деятельности воспитателей	15
2.2.	Руководство обобщением опыта педагогов	13
2.3.	Руководство методическим объединением	17
2.4.	Обеспечение своевременной информационной поддержки сайта образовательного учреждения	22
2.5.	Содержание и развитие связей ДОУ с другими образовательными системами	19
2.6.	Организация работы вариативных форм образования	14
3.	Должность: учитель-логопед, педагог-психолог	
3.1.	Сложность контингента воспитанников	45
3.2.	Динамика в работе с детьми с ОВЗ ( по результатам территориальной ПМПК)	55
4.	Должность: заведующий хозяйством	
4.1.	Динамика развития материального обеспечения МБДОУ	22
4.2.	Обеспечение бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей	28
4.3.	Своевременное обеспечение работников учреждения инвентарем и специальной одеждой	23
4.4.	Обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в учреждении (ответственность за работу электроустановок, «тревожной кнопки», пожарной сигнализации, системы видеонаблюдения)	27
5.	Должность: медицинская сестра	
5.1.	Проведение санитарно-просветительской работы с детьми, родителями и работниками ДОУ	15
5.2.	Использование информационных ресурсов и компьютерных технологий в работе по формированию базы данных, определяющих мобильность действий медицинских работников в рамках соблюдения санитарно-эпидемиологического режима, проведения профилактических и оздоровительных мероприятий в учреждении	85
6.	Должность: шеф-повар, повар, кухонный рабочий	

6.1.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	65
6.2.	Особый режим работы, связанный с обеспечением рабочего процесса учреждения	35
7.	Должность: кладовщик	
7.1.	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	70
7.2.	Отсутствие замечаний по ведению документации	30
8.	Должность: кастелянша, рабочий по стирке и ремонту спецодежды	
8.1.	Отсутствие замечаний по условию хранения и учета мягкого инвентаря	21
8.2.	Отсутствие замечаний по маркировке мягкого инвентаря	29
8.3.	Отсутствие замечаний по соответствию санитарно-технического состояния прачечной нормативам СанПиНа	13
8.4.	Отсутствие замечаний по ведению документации	17
8.5.	Работа, направленная на продление сроков эксплуатации имущества и инвентаря	20
9.	Должность: сторож, дворник	
9.1.	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию территории	80
9.2.	Отсутствие замечаний по соблюдению правил пожарной безопасности	20
10.	Должность: делопроизводитель	
10.1.	Использование автоматизированных программ для организации работы	27
10.2.	Обеспечение сохранности документов	53
10.3.	Особые поручения, связанные с увеличением объема документации	20
11.	Должность: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	
11.1.	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	25
11.2.	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	38
11.3.	Сохранность материалов, инструментов	11
11.4.	Обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в учреждении	26
12.	Должность: младший воспитатель, уборщик служебных помещений	
12.1.	Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений при организации санитарного и эпидемиологического надзора	32
12.2.	Отсутствие случаев травматизма воспитанников во время режимных моментов	23
12.3.	Работа с детьми в возрасте от 1,5 до 3 лет, сопряженная с проявлением повышенной эмоциональной и физической нагрузки	45
13.	Должность: вахтер	
13.1.	Отсутствие замечаний по ведению журнала регистрации посетителей	25
13.2.	Отсутствие замечаний за организацией пропускного режима автотранспорта	28
13.3.	Отсутствие замечаний по ведению журнала приема и сдачи смены	21
13.4.	Обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в учреждении	26
14.	Должность: заместитель заведующего	
14.1.	Положительная динамика качества уровня образования и развития воспитанников	44%;
14.2.	Участие МБДОУ в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ, конкурсах различного уровня	16%
14.3.	Применение в работе достижений и передовых методов, обучения и воспитания обучающихся, высоких достижений в работе, передовых информационных технологий	25%
14.4.	Развитие связей МБДОУ с другими образовательными системами	15%

## Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 24 «Сказка»

## РАЗМЕРЫ

стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы в МБДОУ «Детский сад № 24 «Сказка» или выслугу лет

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

## Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 24 «Сказка»

## КРИТЕРИИ

установления размеров стимулирующих выплат за выполнение особо важных и ответственных работ

№ п/п	Наименование критериев	Размер выплаты, %
	Для всех работников	
1.	Подготовки объектов к учебному году	20
2.	Устранения последствий аварий	10
3.	Подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей	40
4.	Подготовка отчетов для контролирующих и учредительных органов	20
5.	Выполнение работ с повышенной физической нагрузкой (уборка снега, листья, погрузо-разгрузочные работы)	10

Приложение № 6  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад № 24  
«Сказка»

КРИТЕРИИ,  
учитываемые при определении размера премии за месяц

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
1.	Для педагогических работников	
1.1.	Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости детей и т.д.)	20
1.2.	Высокая организация работы с родителями по своевременному внесению оплаты за содержание ребенка в учреждении	25
1.3.	Высокий уровень работы с родителями по укреплению материально-технической базы учреждения	20
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) детей	25
1.5.	Подготовка детей на конкурсы различной направленности: - победитель - лауреат	30 20
1.6.	Участие в конкурсах профессионального мастерства: - победитель - лауреат	50
1.7.	Использование нетрадиционных форм взаимодействия с семьями воспитанников	20
1.8.	Публикации статей, методических рекомендаций, выступлений в СМИ	25
1.9.	Наставничество (осуществление педагогической помощи работникам с опытом работы до 3-х лет, наличие плана работы, подтверждающих документов по проведению работы)	20
1.10.	За работа со студентами	20
1.11.	За проведение мастер-классов, открытых мероприятий, участие (выступления, организация выставок, на семинарах, конференциях, круглых столах и т.д.), участи в работе творческих групп, участие в тематических и комплексных проверках	25
2.	Для административно- хозяйственного и обслуживающего персонала	
2.1.	За отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, правил охраны труда и пожарной безопасности	50
2.2.	Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	50
2.3.	Содержание помещений и территории учреждения в соответствии с требованиями СанПиНа	50
2.4.	Соблюдение нормативов расходования топливно-энергетических ресурсов и водопотребления в соответствии с утвержденными лимитами в натуральных показателях	50
2.5.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории учреждения	25
2.6.	За результативность, оперативность организованность при выполнении особо важных и срочных работ	50
2.7.	Отсутствие обоснованных жалоб родителей, замечаний со стороны воспитателей и руководителей учреждения	25

## Приложение № 7

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 24 «Сказка»

КРИТЕРИИ,  
учитываемые при определении размера премии за месяц заместителю заведующего

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
1.	Должность: заместитель заведующего	
1.1.	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	10
1.2.	Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБДОУ	20
1.3.	Соблюдение и своевременное исполнение нормативных актов органов государственной власти, решений тамбовской городской Думы, постановлений и распоряжений главы администрации города Тамбова	30
1.4.	Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность	10
1.5.	Своевременное и качественное оформление документации, отчетов	10
1.6.	Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	10
1.7.	Строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	10