

СОГЛАСОВАНО:
Представительный орган работников
МБДОУ «Детский сад
«Изумрудный город»
_____ Е.А. Вялова

У Т В Е Р Ж Д А Ю:
Заведующий МБДОУ «Детский сад
«Изумрудный город»
_____ О.В. Абросимова
Приказ от 01.09.2017 № 161-о.д.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Изумрудный город»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Изумрудный город» (далее - Положение) разработано в соответствии постановлением администрации города Тамбова от 05.06.2015 № 4362 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Изумрудный город» (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 заместителей 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 представительного органа работников.

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 раздельно 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 первого уровня (**помощник воспитателя**) - **3000 руб.;**

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (**младший воспитатель**) - **3426 руб.;**

- по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (**специалист по охране труда**) – **4940;**

- по профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал» (**медицинская сестра**) - **3426 руб.;**

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня» (**делопроизводитель**) - **3000 руб.;**

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня» (**заведующий хозяйством, шеф-повар**) - **3426 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, повар 2-3 разряда**) - **3000 руб.;**

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» (**повар 4-6 разряда**) - **3426 руб.**

2.2. Размеры ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (**инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, воспитатель, старший воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог дополнительного образования**) - **4940 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 «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:

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

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные 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:

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, учитель-дефектолог, 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;

- **0,15** - при наличии второй квалификационной категории.

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

3.4. Повышающий коэффициент за владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у воспитанников устанавливается работникам учреждения в размере **0,22**.

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

3.5. 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).

3.6. 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**.

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

3.8. 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 к должностному окладу 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 в соответствии критериями для определения размера персонального повышающего коэффициента:

№ п/п	Должность	Критерии	Размер коэффициента
1	Заместитель заведующего	-Руководство опытно-экспериментальной деятельностью педагогов;	0,5
		- Оказание методической помощи педагогическим работникам в организации и проведении мероприятий различного;	0,5
		- Разработка методических пособий	0,5

		(рекомендаций), положений и др. документации для внутреннего пользования. -Эффективное управление образовательным процессом, повышающее авторитет и имидж учреждения.	0,5
2	Старший воспитатель	-Оказание методической помощи в организации и проведении мероприятий различной направленности и различного уровня; -Организация работы с Интернет-ресурсами и СМИ; -Работа с сайтом учреждения по курирующим направлениям; -Организация деятельности клубов, университетов, циклов лекций и бесед для педагогов и родителей; -Изготовление листовок, буклетов, брошюр и т.д.	0,5 0,7 0,3 1 0,5
3	Учитель-логопед	-Организация работы с молодыми педагогами; -Участие в организации работы новой структуры логопедической службы в учреждении, в городском и областном педагогическом сообществе.	1 1
4	Учитель-дефектолог	-Организация работы с молодыми педагогами; -Участие в организации работы новой структуры логопедической службы в учреждении, в городском и областном педагогическом сообществе.	1 1
5	Педагог-психолог	-Результативность и качество проводимой коррекционной работы с различными категориями детей от 2 до 7 лет -Создание условий для раскрытия личностного потенциала и способностей каждого воспитанника; -Организация деятельности психологических клубов, университетов, циклов лекций и бесед для родителей; -Изготовление листовок, буклетов, брошюр и т.д.	0,5 0,5 1 0,5

6	Музыкальный руководитель	- Организация работы с Интернет-ресурсами и СМИ; -Создание условий для раскрытия личностного потенциала и способностей каждого воспитанника; -Наличие авторских публикаций	0,5 0,5 0,7
7	Инструктор по физической культуре	- Организация работы с Интернет-ресурсами и СМИ; -Создание условий для раскрытия личностного потенциала и способностей каждого воспитанника; -Наличие авторских публикаций	0,5 0,5 0,7
8	Педагог дополнительного образования	- Организация работы с Интернет-ресурсами и СМИ; -Создание условий для раскрытия личностного потенциала и способностей каждого воспитанника;	0,5 0,5

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

3.9. Повышающие коэффициенты, предусмотренные 3.3–3.8 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 с картой специальной оценки рабочих мест, протоколами исследований (испытаний), составленных по профессии (должности) работников, приказом руководителя.

РАЗМЕРЫ

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

№ п.п.	Наименование должности	Размер выплаты, %
1	Повар	4

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, ставки заработной платы по должности 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.

Оплата сверхурочных часов сторожам при суммированном учете рабочего времени-год.

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.

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 на начало учебного года и выплачиваются с 01.09. текущего года по 31.08 следующего года в размере до 200 % от должностного оклада**, ставки заработной платы по должности.

Для оценки результативности выполняемых работ устанавливаются следующие критерии и размеры выплат:

	Критерии и показатели эффективности	Размер выплаты
	Должность: воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования	
5.2.1.	Высокие показатели рейтинговой оценки педагогической деятельности по итогам учебного года:	I место – 30%, II место – 20% III место – 10%;
5.2.2.	Работа с детьми в возрасте от 1,5 до 3 лет, сопряженная с проявлением повышенной эмоциональной и физической нагрузки	20%
5.2.3.	Охват воспитанников дополнительными (бесплатными) образовательными услугами	25%
5.2.4.	Сложность контингента воспитанников (дети с девиантным поведением, дети разного возраста и другие)	20%
5.2.5.	Создание нового учебно-практического материала в течение учебного года в рамках образовательного пространства МБДОУ	20%
5.2.6.	Обеспечение своевременной информационной поддержки сайта образовательного учреждения	10%
5.2.7.	Руководство методическим объединением	20%
5.2.8.	Выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета	15%
5.2.9.	Осуществление психолого-педагогического сопровождения в условиях реализации ФГОС ДО	15%
5.2.10.	Участие в работе ПМПконсилиума.	5%
5.2.11.	Участие в развитии вариативных форм образования	10%
5.2.12.	Ведение дополнительной документации (протоколы общих родительских собраний, педагогических советов).	10%
	Должность: старший воспитатель	
5.2.13.	Участие в реализации образовательной программы и программы развития учреждения.	20%
5.2.14.	Организация проектной деятельности воспитателей	10%
5.2.15.	Руководство обобщением опыта педагогов	15%
5.2.16.	Руководство методическим объединением	10%
5.2.17.	Обеспечение своевременной информационной поддержки сайта образовательного учреждения	20%
5.2.18.	Содержание и развитие связей ДОУ с другими образовательными системами	5%
5.2.19.	Динамика повышения профессионализма и мастерства педагогических работников	20%
5.2.20.	Курирование вопросов, связанных с реализацией задач системы дополнительного образования (платных и бесплатных)	20%

	дополнительных услуг)	
5.2.21.	Организация работы в вариативных формах образования	10%
5.2.22.	Сложность контингента воспитанников (дети с девиантным поведением, дети разного возраста и другие)	10%
5.2.23.	Создание нового учебно-практического материала в течение учебного года в рамках образовательного пространства МБДОУ	20%
5.2.24.	Выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета	15%
5.2.25.	Работа внештатного инспектора по охране и защите прав детства	15%
5.2.26.	Ведение дополнительной документации (протоколы общих родительских собраний, педагогических советов)	10%
	Должность: учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог	
5.2.27.	Высокие показатели рейтинговой оценки педагогической деятельности по итогам учебного года:	I место – 30%, II место – 20% III место – 10%;
5.2.28.	Участие в реализации образовательной программы и программы развития учреждения:	15%
5.2.29.	Обеспечение своевременной информационной поддержки сайта образовательного учреждения	10%
5.2.30.	Раннее выявление детей с нарушением в развитии и позитивная динамика в работе с ними	20%
5.2.31.	Участие в работе ПМПконсилиума.	20%
5.2.32.	Превышение плановой наполняемости в логопункте	20%
5.2.33.	Работа в консультационном центре	20%
5.2.34.	Работа в вариативных формах образования	15%
5.2.35.	Активное участие работника в научно-методической и творческой деятельности МБДОУ	10%
5.3.36.	Разработка адаптированной программы для детей с ОВЗ	15%
5.3.37.	Позитивная динамика выпуска детей из логопункта	25%
	Должность: заведующий хозяйством	
5.2.38.	Динамика развития материального обеспечения МБДОУ	20%
5.2.39.	Обеспечение бесперебойной работы приборов учета теплоэнергоснабжения, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоснабжения	40%
5.2.40.	Обеспечение работников учреждения инвентарем и рабочей одеждой	15%
5.2.41.	Обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в МБДОУ (ответственность за работу электроустановок, «тревожной кнопки», пожарной сигнализации, системы видеонаблюдения)	25%
5.2.42.	Обеспечение сохранности документов	20%
5.2.43.	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	20%
5.2.44.	Работа, направленная на продление сроков эксплуатации технического оборудования, имущества и инвентаря	20%
5.2.45.	Подготовка и исполнение муниципальных контрактов, заключение	40%

	договоров по обеспечению повседневной жизнедеятельности МБДОУ	
	Должность: медицинская сестра	
5.2.46.	Проведение санитарно-просветительской работы с детьми, родителями и работниками ДОУ	20%
5.2.47.	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	30%
5.2.48.	Проведение профилактических мероприятий, направленных на профилактику воздушно-капельных, кишечных инфекций.	20%
5.2.49.	Разработка и непосредственное участие в реализации комплекса оздоровительных мероприятий с учетом возрастных и индивидуальных особенностей воспитанников	30%
5.2.50.	Снижение процента заболеваемости воспитанников в сравнении с прошлым годом	10%
5.2.51.	Организация сбалансированного питания детей	30%
5.2.52.	Своевременное предоставление текущей отчетности в поликлинику	30%
5.2.53.	Высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических требований содержания помещений и территории МБДОУ в соответствии с СанПиНом	30%
	Должность: шеф-повар, повар, кухонный рабочий, кладовщик	
5.2.54.	Работа, направленная на продление сроков эксплуатации технологического кухонного оборудования, имущества и инвентаря	30%
5.2.55.	Особый режим работы, связанный с обеспечением рабочего процесса Учреждения	30%
5.2.56.	Участие в погрузочно-разгрузочных работах	40 %
5.2.57.	Обеспечения санитарно-гигиенических требований содержания помещений МБДОУ в соответствии с СанПином	30%
5.2.58.	Своевременное внесение информации в реестр государственных контрактов, заключенных по итогам размещения заказов, заключение договоров	20%
5.2.59.	Обеспечение сохранности документов	20%
5.2.60.	Соблюдение нормативов расходования топливно-энергетических ресурсов и водопотребления в соответствии с утвержденными лимитами в натуральных показателях.	30 %
	Должность: кастелянша, рабочий по стирке и ремонту специальной одежды	
5.2.61.	Создание условий хранения и учета мягкого инвентаря	45%
5.2.62.	Обеспечения санитарно-гигиенических требований содержания помещений МБДОУ в соответствии с СанПином	40%
5.2.63.	Обеспечение сохранности документов	20%
5.2.64.	Работа, направленная на продление сроков эксплуатации имущества и инвентаря	35%
5.2.65.	Соблюдение нормативов расходования топливно-энергетических ресурсов и водопотребления в соответствии с утвержденными	30%

	лимитами в натуральных показателях.	
5.2.66.	Особый режим работы, связанный с обеспечением рабочего процесса Учреждения	30%
	Должность: сторож, дворник, вахтер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	
5.2.67.	Особый режим работы, связанный с обеспечением рабочего процесса Учреждения	30%
5.2.68.	Обеспечения санитарно-гигиенических требований содержания помещений МБДОУ в соответствии с СанПином	40%
5.2.69.	Работа, направленная на продление сроков эксплуатации имущества и инвентаря	35%
5.2.70.	Рациональное использование электроэнергии, тепла, воды	30%
5.2.71.	Обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в МБДОУ	50%
5.2.72.	Обеспечение сохранности документов	15%
	Должность: делопроизводитель	
5.2.73.	Использование автоматизированных программ для организации работы.	20%
5.2.74.	Своевременное ведение табеля учета рабочего времени работников	50%
5.2.75.	Особый режим работы, связанный с обеспечением рабочего процесса Учреждения	30%
5.2.76.	Работа, направленная на продление сроков эксплуатации имущества и инвентаря	35%
5.2.77.	Обеспечение сохранности документов	40%
5.2.78.	Формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	25%
	Должность: младший воспитатель, помощник воспитателя, уборщик служебных помещений.	
5.2.79.	Сложность и напряженность труда в группах комбинированной, компенсирующей и оздоровительной направленности	10%
5.2.80.	Обеспечения санитарно-гигиенических требований содержания помещений МБДОУ в соответствии с СанПином	40%
5.2.81.	Работа с детьми в возрасте от 1,5 до 3 лет, сопряженная с проявлением повышенной эмоциональной и физической нагрузки	25%
5.2.82.	Осуществление воспитательских функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	30%
5.2.83.	Особый режим работы, связанный с обеспечением рабочего процесса Учреждения	30%
5.2.84.	Работа, направленная на продление сроков эксплуатации имущества и инвентаря	35%
5.2.85.	Соблюдение нормативов расходования топливно-энергетических ресурсов и водопотребления в соответствии с утвержденными лимитами в натуральных показателях.	30%
	Должность: специалист по охране труда	
5.2.86.	Особый режим работы, связанный с обеспечением бесперебойной	30%

	работы учреждения	
5.2.87.	Обеспечение своевременной информационной поддержки образовательного учреждения	45%
5.2.88.	Работа, направленная на продление сроков эксплуатации имущества и инвентаря	35%
5.2.89.	Расширение технических возможностей имущества, инвентаря, электрооборудования в области охраны труда	80%
5.2.90.	Своевременное предоставление отчетности	10%

5.3. Выплаты стимулирующего характера за **стаж непрерывной работы** устанавливаются всем работникам учреждения в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы по должности.

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 одного месяца.

Стаж работы	Размеры выплаты (%)
от 1 года до 2 лет	5
от 2 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 до 20 лет	25
от 20 и более	30

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. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся в пределах средств фонда оплаты труда.

5.5. Выплата **единовременных премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ** осуществляется по итогам их выполнения в размере **до 300 %** от должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

Критерии для установления размеров премий за выполнение особо важных и ответственных работ

	Критерии и показатели эффективности	Размер выплаты
5.5.1.	Подготовка объектов Учреждения к учебному году	50%
5.5.2.	Участие в субботниках, ремонтных работах	40 %
5.5.3.	Устранение последствий аварий	20 %
5.5.4.	Премияльные выплаты к праздничным датам (День дошкольного работника, Новый год, Международному женский день, День	40%

	Защитников Отечества и т.д.)	
5.5.5.	Значительный вклад в достижение коллективного результата деятельности учреждения по итогам учебного (календарного) года	100%
5.5.6.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждений различных уровней, в том числе в сети интернет	20%
5.5.7.	Участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях	30%

5.6. Работникам учреждения выплачивается премия **по итогам работы за месяц до 300%** от должностного оклада, ставки заработной платы:

	Критерии и показатели эффективности	Размер выплаты
Для работников, предоставляющих общедоступное и бесплатное дошкольное образования:		
5.6.1.	Активное участие в подготовке и реализации образовательной программы	10%
5.6.2.	Обеспечение стабильности и роста качества предоставления образовательных услуг (по результатам мониторинга)	20%
5.6.3.	Осуществление коррекционно-развивающей работы в специальных (коррекционных) группах для детей с отклонениями в развитии, в группах комбинированной, компенсирующей и оздоровительной направленности	20%
5.6.4.	Обеспечение здоровых и безопасных условий пребывания воспитанников	30%
5.6.5.	Достижение высокой посещаемости в группе (свыше 75%)	20%
5.6.6.	Участие в обеспечении и модернизации предметно-развивающей среды (обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов)	10%
5.6.7.	Участие в методической работе и по обобщению (распространению) педагогического опыта (конкурсы и семинары, мастер-классы, и т.п. на различных уровнях)	20%
5.6.8.	Публикация статей, методических рекомендаций и др. в сети интернет	10%
5.6.9.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, спальная и групповая комнаты и пр.)	10%
5.6.10.	Участие в инновационной педагогической деятельности (реализация Программы развития учреждения, внедрение авторских программ и педагогических технологий и т.п.)	10%
5.6.11.	Реализация мероприятий по взаимодействию с родителями воспитанников (оказание консультативной и практической помощи, отсутствие задолженности родительской платы и обоснованных жалоб)	20%
5.6.12.	Участие в управлении учреждением и общественной деятельности (работа в совете, различных комиссиях, профсоюзной организации, подготовка проектов локальных нормативных актов и др.)	10%
5.6.13.	Участие в работах по благоустройству и озеленению территории учреждения	10%

5.6.14.	Участие в детских праздниках, массовых мероприятиях	10%
5.6.15.	Выполнение дополнительной работы, не входящая в круг основных обязанностей работника	10%
5.6.16.	Укрепление материально-технической базы учреждения	до 25%
5.6.17.	Участие работников в творческой деятельности дошкольного учреждения	15%
5.6.18.	Организация содержания здания, рабочего места и окружающей территории в надлежащем порядке	10%
5.6.19.	Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	10%
5.6.20.	Участие в смотрах-конкурсах в рамках МБДОУ	1 место– 20% 2 место– 15% 3 место– 10%
Для работников, осуществляющих присмотр и уход за детьми:		
5.6.21.	Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	30%
5.6.22.	Высокий уровень контроля за состоянием здоровья воспитанников	10%
5.6.23.	Оперативность в выполнении заявок по устранению технических неполадок	20%
5.6.24.	Участие в общих мероприятиях Учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и др.)	20%
5.6.25.	Организация предметно-развивающей среды в образовательном пространстве в соответствии с современными требованиями.	20%
5.6.26.	Своевременное составление текущей отчетности	15%
5.6.27.	Своевременная подготовка дополнительной документации	10%
5.6.28.	Своевременное и качественное выполнение ремонтных работ и контроль за их осуществлением	20%
5.6.29.	Привлечение спонсорских средств, направленных на развитие Учреждения	10%
5.6.30.	Отсутствие замечаний в ходе проверок санитарного состояния Учреждения	10%
5.6.31.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	5%
5.6.32.	Выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей	до 45%
5.6.33.	Укрепление материально-технической базы учреждения	20%
5.6.34.	Участие работников в творческой деятельности дошкольного учреждения	15%
5.6.35.	Организация содержания здания, рабочего места и окружающей территории в надлежащем порядке	10%
5.6.36.	Участие в работах по благоустройству и озеленению территории учреждения	20%
5.6.37.	Осуществление коррекционно-развивающей работы в специальных (коррекционных) группах для детей с отклонениями в развитии, в группах комбинированной, компенсирующей и оздоровительной направленности	20%

5.7. 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, 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 Примерного 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, ставок заработной платы работника.

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 Примерного положения, осуществляются в

соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения

7.1. Оплата труда заместителей руководителя учреждения устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии).

7.2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10% ниже должностного оклада руководителя в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

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

7.4. Выплаты стимулирующего характера за **интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на начало учебного года и выплачиваются с 01.09. текущего года по 31.08 следующего года в размере до 50 % от должностного оклада:**

	Критерии и показатели эффективности	Размер выплаты
Должность: заместитель заведующего		
7.4.1.	Координация деятельности всех участников образовательного процесса по созданию и реализации инновационных образовательных проектов.	10%
7.4.2.	Выполнение функции модератора методических идей, аналитика, администратора по PR-связям.	10%
7.4.3.	Обеспечение общего функционирования информационной системой Учреждения.	5%
7.4.4.	Осуществление руководства развития системы дополнительного образования через программное, методическое, кадровое, информационное и организационное сопровождение образовательного процесса.	5%
7.4.5.	Координация деятельности участников образовательного процесса, направленного на реализацию ФГОС.	10%
7.4.6.	Формирование организационной культуры Учреждения через сетевое взаимодействие и использование ресурсов социума.	5%
7.4.7.	Создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе	5%

7.5. Заместителю заведующего выплачивается **премия по итогам работы за месяц в размере до 50%** от должностного оклада.

	Критерии и показатели эффективности	Размер выплаты
Должность: заместитель заведующего		
7.5.1.	Эффективность работы в рамках реализации образовательной программы и Программы развития Учреждения.	15%

7.5.2.	Своевременное проведение мероприятий, реализующих задачи годового плана Учреждения	10%
7.5.3.	Высокий уровень организации контроля (мониторинга) деятельности учреждения	5%
7.5.4.	Своевременность подготовки, разработки и предоставления запрашиваемой информации, связанной со срочностью, напряженностью и важностью работ.	5%
7.5.5.	Своевременное и качественное оформление документации в соответствии с номенклатурой дел.	10%
7.5.6.	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений со стороны участников образовательного процесса	5%
7.5.10.	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений со стороны участников образовательного процесса.	5%
7.5.11.	Выполнение дополнительной работы, не входящая в круг основных обязанностей работника	10%

7.6. Заместителям 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 его 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 (управление дошкольного образования администрации города Тамбова).