

Мнение представительного органа
работников организации учтено

_____ Н.Н. Канаева

УТВЕРЖДЕНО

приказом муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 56 «Гусельки»

от 25.10.2022 г. № 249

Заведующий

И.В. Старкова

ПОЛОЖЕНИЕ

«Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 56 «Гусельки»

1. Общие положения

Положение об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №56 «Гусельки» (далее - Положение) разработано в соответствии с решением Тамбовской городской Думы Тамбовской области от 26.06.2019 № 1097 О Положении «Об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова» и признании утратившими силу отдельных решений Тамбовской городской Думы Тамбовской области», Постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области от 12.07.2019 № 3640 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Тамбова» 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 №56 «Гусельки» (далее - учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается в соответствии с правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения Представительного органа работников.

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

1.4. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени, выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

Работникам учреждения, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и (или) не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с временной нетрудоспособностью; нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, ученических отпусках, отпусках без сохранения заработной платы; работой на условиях внутреннего и внешнего совместительства; работой на условиях неполного рабочего времени;

нахождением в простое не по вине работника; иными не зависящими от работника причинами, заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

1.6. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

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

1.8. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей должностного оклада, ставки заработной платы по должности, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.9. Основаниями для начисления заработной платы работникам учреждения являются: трудовой договор, приказы руководителя учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, повышающих коэффициентов, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

1.10. Заработная плата работникам выплачивается в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации 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 её выплата не в полном размере рассматривается как принудительный труд, который запрещен статьей 4 ТК РФ

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры окладов работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам устанавливаются в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (помощник воспитателя) – 6039 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (младший воспитатель) - 6902 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня» (делопроизводитель) - 6039 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня» (заведующий хозяйством, шеф-повар) - 6902 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» (уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, дворник, кладовщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, повар 2-3 разряда) - 6039 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» (повар 4-6 разряда) - 6902 руб.;
- по должностям, не включённым в профессиональные квалификационные группы специалист по охране труда – 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, учитель-дефектолог, педагог дополнительного образования) устанавливаются в размере 8653 руб.

2.3. Размер должностного оклада заместителя руководителя устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения в размере 15617руб.

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

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

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

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

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

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

- по должностям, не включённым в профессиональные квалификационные группы:
специалист по охране труда – 0,20.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов приведены в [разделе 3](#) настоящего Положения.

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

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

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению комиссии по оплате труда работников учреждения, с учетом мнения Представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда и утверждаются приказом руководителя учреждения.

2.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в [разделе 4](#) настоящего Положения.

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

3. Размеры и условия выплаты повышающих коэффициентов

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

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

0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 - при наличии первой квалификационной категории.

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

3.2. Работникам, которым присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Мастер», «Мастер спорта», «Отличник», «Почетный работник», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», либо награжденным орденами и медалями, устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,15.

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 по должности с учетом фактического объема учебной и (или) педагогической работы.

4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры компенсационных выплат по должностям указаны в приложении №1 к настоящему Положению

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), - в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации;

4.1.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Для педагогических работников доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится из расчета стоимости за один час работы. Порядок расчета установлен в разделе 7 настоящего Положения.

4.1.6. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 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 или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах.

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

5. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выслугу лет;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премии по итогам работы за месяц;
- премии 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 на учебный год. Вновь пришедшим работникам устанавливается выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 100 % от должностного оклада, ставки заработной платы по должности с момента подписания трудового договора до конца учебного года. Критерии для определения размера стимулирующих выплат изложены в приложении № 2 к настоящему Положению.

5.3. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются всем работникам учреждения в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы по должности. Размеры стимулирующих выплат в зависимости от выслуге лет изложены в приложении №3 к настоящему Положению.

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

5.4. Выплата единовременных премий работникам учреждения за выполнение особо важных и срочных работ осуществляется по итогам их выполнения. Перечень особо важных и срочных работ изложен в приложении №4 к настоящему Положению.

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

Критерии, учитываемые при определении размера премии за месяц, изложены в приложении № 5 к настоящему Положению.

5.6. Работникам учреждения может быть выплачена единовременная премия по итогам работы за год в абсолютных размерах.

Критерии, учитываемые при определении размера премии за год, изложены в приложении № 6 к настоящему Положению.

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 осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю организации должностных окладов, ставок заработной платы по должности, повышающих коэффициентов, компенсационных выплат.

6. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. выходное пособие при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.2. выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника, начисляемое в соответствии со статьей 84 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.3. суммы, начисляемые при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения в соответствии с абзацем первым статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.4. дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения, начисляемая в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.5. денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения, может быть установлена выплата социального характера - материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами, за многолетний и добросовестный труд.

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

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

6.3. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1 настоящего 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. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час педагогических работников

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

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

7.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

8. Определение фонда оплаты труда учреждения

Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета городского округа – город Тамбов, межбюджетных трансфертов, предоставляемых из вышестоящего бюджета, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда работников.

Приложение №1
к Положению
об оплате труда работников МБДОУ
«Детский сад №56 «Гусельки»

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

Основание: «Специальная оценка условия труда» от 29.12.2018

Приложение №2
к Положению
об оплате труда работников МБДОУ
«Детский сад №56 «Гусельки»

КРИТЕРИИ

установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты % 100
1.	<u>Заместитель заведующего</u>	
1.1	Результативность образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	5
1.2	Организация работы и руководство ПМПк учреждения	10
1.3	Сопровождение педагогов при подготовке к аттестации	15
1.4	Развитие внебюджетной деятельности (платные услуги)	20
1.5	Ведение официального сайта МБДОУ, других электронных ресурсов	50
2.	<u>Педагогический персонал: воспитатель, (старший воспитатель), учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования</u>	
2.1	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников	20
2.2	Развитие творческих способностей воспитанников (участие в конкурсах, соревнованиях, фестивалях и т.п. различного уровня)	15
2.3	Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	10
2.4	Соблюдение требований к предметно -развивающей среде, участку	15
2.5	Организация работы с родителями	20
2.6	Активное участие в общественно значимых мероприятиях	5
2.7	Работа с электронными ресурсами	5
2.8	Активное и использование и реализация проектных и исследовательских технологий в образовательном процессе	10
3.	<u>Младший воспитатель (помощник воспитателя)</u>	
3.1	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников	50
3.2	Оказание помощи воспитателю при организации образовательного процесса открытых занятий, оздоровительной работы, формированию навыков самообслуживания воспитанников	50
4	<u>Административно- хозяйственный и обслуживающий персонал (заведующий хозяйством, делопроизводитель, специалист по охране труда, повар, шеф-повар, кладовщик, кухонный рабочий, рабочий по КОЗ, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, дворник, уборщик служебных помещений)</u>	
4.1	Соблюдение требований по охране труда, ПБ, электробезопасности и антитеррористической и безопасности	50
4.2	Обеспечение безопасной жизнедеятельности воспитанников	50

Приложение №3
к Положению
об оплате труда работников МБДОУ «Детский
сад № 56 «Гусельки»

РАЗМЕРЫ стимулирующих выплат за выслугу лет

Стаж работы	Размеры выплаты (%)
от 1 до 2 лет	3 %
от 2 до 5 лет	5 %
от 5 до 10 лет	10 %
от 10 до 15 лет	15 %
от 15 до 30 лет	30 %
от 30 и более	40%

Приложение №4
к Положению
об оплате труда работников МБДОУ
«Детский сад №56 «Гусельки»

ПЕРЕЧЕНЬ особо важных и срочных работ

№ п.п.	Наименование работ	Размер выплаты % 100
1	Результативность, оперативность и организованность при выполнении особо важных и срочных работ	50
2	Устранение аварийной ситуации	50

Приложение №5
к Положению
об оплате труда работников МБДОУ «Детский
сад № 56 «Гусельки»

КРИТЕРИИ, учитываемые при определении размера премии за месяц

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты 200%
1.	<i>Должность: (заместитель заведующего, старший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, учитель –логопед, педагог дополнительного образования)</i>	
1.1.	Эффективность работы по обеспечению качественного исполнения уставной деятельности учреждения, своевременное проведение мероприятий, связанных с выполнением плана работы учреждения	45
1.2.	Увеличение объёма выполняемой работы	30
1.3.	Отсутствие жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям	50
1.4.	Качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства	25
1.5.	Развитие материально-технической базы учреждения	35
1.6.	Активное сотрудничество со спонсорами	10
1.7.	Отсутствие травматизма	5
2.	<i>Должность: (помощник воспитателя, младший воспитатель, заведующий хозяйством, делопроизводитель, повар, шеф-повар, кладовщик, кухонный рабочий,</i>	

	<i>рабочий по КОЗ, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, дворник, уборщик служебных помещений)</i>	
2.1.	Соблюдение трудовой дисциплины и добросовестное исполнение должностных обязанностей, обусловленных трудовым договором	25
2.2.	Увеличение объема выполняемой работы	45
2.3.	Отсутствие жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям	10
2.4.	Качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства	20
2.5.	Строгое соблюдение санитарных норм помещений	50
2.6.	Развитие материально-технической базы учреждения	30
2.7.	Активное сотрудничество со спонсорами	15
2.8.	Отсутствие травматизма	5

Приложение №6 к Положению
об оплате труда работников МБДОУ
«Детский сад №56 «Гусельки»

КРИТЕРИИ, учитываемые при определении размера премии за год

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты абсолютных размерах (руб)
	<i>Должность: (заместитель заведующего, старший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог дополнительного образования, помощник воспитателя, младший воспитатель, заведующий хозяйством, делопроизводитель, повар, шеф-повар, кладовщик, кухонный рабочий, рабочий по КОЗ, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, дворник, уборщик служебных помещений)</i>	
1.	Создание комфортных условий для организации образовательной деятельности воспитанников	2000,00
2.	Достижение высоких результатов экономии ресурсов (теплоснабжения, электроснабжения, водоснабжения)	1500,00
3.	Своевременная подготовка и сдача годовой отчетности	1000,00
4.	Участие в благоустройстве и ремонтных работах	500,00
5.	Отсутствие жалоб, обращений к администрации детского сада по конфликтным ситуациям	400,00