

СОГЛАСОВАНО

С учетом мнения первичной
профсоюзной организации
Председатель

_____ Т.М. Серебрякова
Протокол от «29» августа 2025 г. № 7

УТВЕРЖДЕНО

приказом муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 7 «Золотая рыбка»
от «01» сентября 2025 г. № 165-о.д.
Заведующий _____ О.Л. Власова

ПОЛОЖЕНИЕ

«Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7 «Золотая рыбка»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7 «Золотая рыбка» (далее - Положение) разработано в соответствии с решением Тамбовской городской Думы Тамбовской области от 26.06.2019 № 1097 «О Положении «Об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова» и признании утратившими силу отдельных решений Тамбовской городской Думы Тамбовской области», постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области от 24.09.2024 № 7628 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования администрации города Тамбова Тамбовской области, управлению дошкольного образования администрации города Тамбова Тамбовской области, комитету культуры администрации города Тамбова Тамбовской области, комитету социальной политики администрации города Тамбова Тамбовской области».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7 «Золотая рыбка» (далее - учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

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

Работникам учреждения, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и (или) не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с временной нетрудоспособностью; нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, ученических отпусках, отпусках без сохранения заработной платы; работой на условиях внутреннего и внешнего совместительства; работой на условиях неполного рабочего времени; нахождением в простое не по вине работника; с иными не зависящими от работника причинами, заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

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

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

1.7. Оплата труда работников учреждения, а также выплаты социального характера устанавливаются (начисляются) в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда.

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

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

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

- по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (старший воспитатель, педагог-психолог) устанавливаются в размере 11448 руб.;

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

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

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

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

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

- по профессиональной квалификационной группе «Общепроизводственные профессии рабочих первого уровня» (уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, дворник, кладовщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту специальной одежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, повар 2-3 разряда) - 7991 руб.;

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

- по должностям, не включённым в профессиональные квалификационные группы

специалист по охране труда – 11448 руб.

2.2. Размеры ставок заработной платы по профессиональной

квалификационной группе должностей педагогических работников (учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, воспитатель, педагог дополнительного образования) устанавливаются в размере 11448 руб.

2.3. Размер должностного оклада заместителя руководителя устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Размер должностного оклада заместителя руководителя изменяется с даты изменения размера должностного оклада руководителя учреждения.

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

- по должности по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

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

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

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

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

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

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

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

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

- по должностям, не включённым в профессиональные квалификационные группы:

- специалист по охране труда – 0,20.

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

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

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

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

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

- четвертый квалификационный уровень (учитель-логопед) - 0,50.

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

2.6. Индексация размеров окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

производится в размерах и сроки, установленные трудовым законодательством на основании постановления администрации города Тамбова Тамбовской области. При индексации размеров окладов, ставок заработной платы их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

Размеры и условия установления стимулирующих выплат к должностному окладу, ставке заработной платы по должности приведены в разделе 3 настоящего Положения.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом работодателя с учетом мнения Комиссии по оценке эффективности деятельности работников.

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

2.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в разделе 4 настоящего Положения.

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

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

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

3. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- за наличие квалификационной категории;
- молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность.

3.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливаются при приеме на работу (переводе на другую должность) в процентном отношении к должностному окладу, ставке

заработной платы по должности в зависимости от занимаемой должности с учетом критериев оценки эффективности труда в размере:

заместитель заведующего	55
старший воспитатель, учитель-логопед	60
воспитатель, педагог-психолог	85
педагог дополнительного образования	85
музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	100
электроник	35
специалист по охране труда	13
шеф-повар	63
заведующий хозяйством	100
повар 6 разряда	73
младший воспитатель, повар 4-5 разряда	95
дворник, уборщик, машинист по стирке, рабочий КОиРЗ, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, повар 2-3 разряда, делопроизводитель, помощник воспитателя	130

Критерии оценки эффективности труда для определения размера стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы изложены в приложении № 1 к настоящему Положению.

3.3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы по должности в следующем размере:

- 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, - 20%.

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

При наличии у работника нескольких почетных званий (орденов, медалей) выплата устанавливается по одному из оснований;

- работникам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю учреждения либо занимаемой должности:

кандидата наук - 10%;

доктора наук - 20%.

При присуждении ученой степени кандидата наук выплата 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 выплата 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. Выплата стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются

всем работникам учреждения в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы по должности. Размеры стимулирующей выплаты в зависимости от выслуги лет изложены в приложении №2 к настоящему Положению.

При определении выслуги лет учитываются все периоды работы независимо от типа (вида) учреждения, его организационно-правовой формы.

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

3.5. Премия по итогам работы за месяц устанавливается в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы по должности в размере до 100 %, заместителю заведующего - до 50%.

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

В случае привлечения работника в отчетном периоде к дисциплинарной ответственности премия ему снижается за тот месяц, в котором к работнику было применено соответствующее взыскание: за замечание – 10%; за выговор – 20% от установленного размера премии. При этом снижение премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20%.

3.6. Работникам учреждения может быть выплачена премия по итогам работы за квартал в размере до 150% от должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

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

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

Перечень особо важных и срочных работ изложен в приложении №5 к настоящему Положению. Размер единовременной премии работникам учреждения за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать одного должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

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

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

30% - при наличии высшей квалификационной категории;

20% - при наличии первой квалификационной категории.

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

3.10. 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, компенсационных выплат.

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 №6 к настоящему Положению

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

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

Размер выплаты и срок на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема выполняемой работы.

4.1.2.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты не должен превышать 150% от должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

4.1.2.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты не должен превышать 150% от должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

4.1.2.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты не должен превышать 150% от должностного оклада.

Для педагогических работников доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится из расчета стоимости за один час работы. Порядок расчета установлен в разделе 5 настоящего Положения.

4.1.3. Доплата за работу в ночное время в размере 20 % должностного оклада, ставки заработной платы по должности за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

4.1.5. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской

Федерации в двойном размере сверх должностного оклада, ставки заработной платы по должности с учетом компенсационных и стимулирующих выплат за фактически отработанные часы в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения);
- при рождении второго и последующего ребенка;
- в случае утраты или повреждения недвижимого имущества в результате пожара, иной чрезвычайной ситуации;
- в случае длительного лечения (на обследование, медикаменты) работника или его близких родственников (супруг, родители, дети);
- в случае смерти близких родственников (супруг, родители, дети).

Размер материальной помощи не может превышать одного должностного оклада, ставки заработной платы по должности работника в год.

Конкретный размер материальной помощи устанавливается на основании решения Комиссии по оценке эффективности деятельности работников и утверждается приказом руководителя учреждения.

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

6.3. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1 настоящего приложения, осуществляются

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

6.4. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

7. Иные выплаты работникам

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

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 муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 7 «Золотая рыбка»

КРИТЕРИИ
оценки эффективности труда работников
для определения размера выплат стимулирующего характера за
интенсивность и высокие результаты работы

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
1	<i>Должность: заместитель заведующего</i>	
1.1	Организация работы по подготовке и реализации образовательной программы учреждения, программы развития	15
1.2	Активное участие в управлении учреждением и общественной деятельности (работа в комиссиях, профсоюзной организации, подготовка проектов локальных нормативных актов и др.)	10
1.3	Обеспечение высокого уровня аттестации педагогических работников	7
1.4	Подготовка и своевременное размещение информации о деятельности учреждения в цифровых информационных системах, на сайте учреждения, в региональной системе доступности дошкольного образования, организация работы, направленной на доступность и открытость информационной системы	10
1.5	Организация инновационной деятельности дошкольного образовательного учреждения: стажировочная площадка ТГУ имени Г.Р. Державина	3
1.6	Обеспечение комплексной безопасности участников образовательных отношений: соблюдение требований пожарной, антитеррористической безопасности	10
2	<i>Должность: заведующий хозяйством</i>	
2.1	Обеспечение содержания помещений, территории, игрового оборудования на территории учреждения в соответствии с требованиями СанПиН	25
2.2	Укрепление материально-технической базы учреждения (приобретение, эффективность использования и сохранность материальных ценностей учреждения)	20
2.3	Координация деятельности обслуживающего персонала учреждения	15
2.4	Организация работы по ведению документации и работы по ОТ, ПБ, ЧС, ГО. Активное участие в разработке локальных актов по ОТ, ПБ, ЧС, ГО и антитеррористической деятельности	10
2.5	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов учреждения. Проведение разъяснительной работы среди персонала.	15
2.6	Выполнение программы производственного контроля за соблюдением санитарных правил	5
2.7	Обеспечение безаварийной безотказной и бесперебойной работы	10

	инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	
3	<i>Должность: старший воспитатель</i>	
3.1	Участие в обеспечении и модернизации предметно- развивающей среды (создание игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов), создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинетов, групповых комнат и пр.)	10
3.2	Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья и физического развития воспитанников, применение здоровьесберегающих технологий	10
3.3	Использование информационной сети для участия в форумах, размещения статей на сайтах педагогических сообществ, трансляции педагогического опыта в СМИ	10
3.4	Организация и проведение мероприятий по взаимодействию с родительской общественностью	13
3.5	Реализация технологий инновационной педагогической деятельности , в том числе дистанционных	7
3.6	Обеспечение комплексной безопасности участников образовательных отношений: соблюдение требований пожарной, антитеррористической безопасности	10
4	<i>Должность: воспитатель</i>	
4.1	Реализация программы развития, основной образовательной программы	20
4.2	Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья и физического развития воспитанников, применение здоровьесберегающих технологий	25
4.3	Реализация мероприятий по взаимодействию с родителями воспитанников (оказание консультативной и практической помощи)	15
4.4	Участие в обеспечении и модернизации предметно- развивающей среды (создание игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов), создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, спальной и групповой комнат и пр.)	15
4.5	Реализация технологий инновационной педагогической деятельности, в том числе дистанционных	10
5	<i>Должность: учитель-логопед</i>	
5.1	Реализация программы развития, основной образовательной программы	15
5.2	Осуществление коррекционно-развивающей работы с детьми, работа с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья	15
5.3	Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья и физического развития воспитанников, применение здоровьесберегающих технологий	10
5.4	Реализация мероприятий по взаимодействию с родителями воспитанников (оказание консультативной и практической помощи)	10
5.5	Реализация технологий инновационной педагогической деятельности, в том числе дистанционных	5
5.6	Участие в обеспечении и модернизации предметно- развивающей среды (создание игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов), создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета и пр.),	5

6	<i>Должность: педагог-психолог</i>	
6.1	Реализация программы развития, основной образовательной программы	20
6.2	Осуществление коррекционно-развивающей работы с детьми, работа с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья	20
6.3	Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья и физического развития воспитанников, применение здоровьесберегающих технологий	20
6.4	Реализация мероприятий по взаимодействию с родителями воспитанников (оказание консультативной и практической помощи)	15
6.5	Реализация технологий инновационной педагогической деятельности, в том числе дистанционных	5
6.5	Участие в обеспечении и модернизации предметно-развивающей среды (создание игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов), создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета и пр.)	5
7	<i>Должность: педагог дополнительного образования</i>	
7.1	Реализация программы развития, основной образовательной программы	20
7.2	Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья и физического развития воспитанников, применение здоровьесберегающих технологий	25
7.3	Реализация мероприятий по взаимодействию с родителями воспитанников (оказание консультативной и практической помощи)	10
7.4	Участие в обеспечении и модернизации предметно-развивающей среды (создание игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов), создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музыкального зала и пр.)	15
7.5	Реализация технологий инновационной педагогической деятельности, в том числе дистанционных	5
7.6	Участие в выявлении и развитии внутреннего потенциала детей (работа с одаренными детьми)	10
8	<i>Должность: музыкальный руководитель</i>	
8.1	Реализация программы развития, основной образовательной программы	20
8.2	Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья и физического развития воспитанников, применение здоровьесберегающих технологий	25
8.3	Реализация мероприятий по взаимодействию с родителями воспитанников (оказание консультативной и практической помощи)	15
8.4	Участие в обеспечении и модернизации предметно-развивающей среды (создание игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов), создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музыкального зала, костюмерной)	15
8.5	Обеспечение содержания помещений музыкального кабинета, музыкального зала в соответствии с требованиями СанПиН	10
8.6	Участие в выявлении и развитии внутреннего потенциала каждого ребенка (работа с одаренными детьми)	10
8.7	Реализация технологий инновационной педагогической деятельности, в том числе дистанционных	5

9	<i>Должность: инструктор по физической культуре</i>	
9.1	Реализация программы развития, основной образовательной программы	20
9.2	Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья и физического развития воспитанников, применение здоровьесберегающих технологий	20
9.3	Реализация мероприятий по взаимодействию с родителями воспитанников (оказание консультативной и практической помощи)	15
9.4	Участие в обеспечении и модернизации предметно- развивающей среды (создание игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов), создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, спортивного зала)	15
9.5	Обеспечение содержания кабинета, спортивного зала, спортивных площадок на территории в соответствии с требованиями СанПиН	15
9.6	Участие в выявлении и развитии внутреннего потенциала каждого ребенка (работа с одаренными детьми)	10
9.7	Реализация технологий инновационной педагогической деятельности , в том числе дистанционных	5
10	<i>Должность: шеф-повар</i>	
10.1	Своевременность приготовления доброкачественной пищи в соответствии с режимом работы каждой возрастной группы	15
10.2	Контроль за выполнением натуральных и денежных норм питания при организации качественного и полноценного питания воспитанников	13
10.3	Осуществление контроля за технологией приготовления пищи, нормами закладки сырья, графика выдачи пищи	10
10.4	Результативность осуществления контроля за бракеражем сырой и готовой продукции (выходом готовых блюд, качеством приготовления)	5
10.5	Контроль за содержанием пищеблока, производственного оборудования, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН	5
10.6	Ведение электронного меню с использованием системы Аверс	10
10.7	Качественное выполнение программы производственного контроля за соблюдением санитарных правил	5
11.	<i>Должность: повар 6 разряда</i>	
11.1	Своевременность приготовления доброкачественной пищи в соответствии с режимом работы каждой возрастной группы	20
11.2	Высокая сохранность имущества и технологического оборудования	15
11.3	Немеханизированный ручной труд: ручная обработка овощей, мясной, рыбной продукции	10
11.4	Содержание пищеблока, производственного оборудования, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН, соответствие внешнего вида санитарным требованиям	15
11.6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и работников	13
12	<i>Должность: повар 4-5 разряда</i>	
12.1	Своевременность приготовления доброкачественной пищи в соответствии с режимом работы каждой возрастной группы	20
12.2	Высокая сохранность имущества и технологического оборудования	15
12.3	Немеханизированный ручной труд: ручная обработка овощей, мясной, рыбной продукции	15
12.4	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	20

12.5	Содержание пищеблока, производственного оборудования, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН, соответствие внешнего вида санитарным требованиям	10
12.6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и работников	10
12.7	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов учреждения.	5
13	<i>Должность: повар 2-3 разряда</i>	
13.1	Своевременность приготовления доброкачественной пищи в соответствии с режимом работы каждой возрастной группы	25
13.2	Высокая сохранность имущества и технологического оборудования	20
13.3	Немеханизированный ручной труд: ручная обработка овощей, мясной, рыбной продукции	25
13.4	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	20
3.5	Содержание пищеблока, производственного оборудования, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН, соответствие внешнего вида санитарным требованиям	15
13.6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и работников	10
13.7	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов учреждения.	15
14	<i>Должность: кладовщик</i>	
14.1	Осуществление контроля за качеством поступающих на пищеблок продуктов питания	20
14.2	Выполнение натуральных и денежных норм питания при организации качественного и полноценного питания воспитанников	20
14.3	Своевременность и качество ведения документации на пищеблоке в соответствии с требованиями санитарного законодательства	25
14.4	Содержание холодильного оборудования, помещений кладовой, овощехранилища, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН	15
14.5	Качественное выполнение программы производственного контроля за соблюдением санитарных правил	15
14.6	Ведение электронного документооборота с поставщиками, работа с ветеринарно-сопроводительной документацией в системах «Честный знак», «Меркурий», СБИС, с системой «Аверс»	15
14.7	Участие в работе комиссий, связанных с организацией закупок и питания	10
14.8	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	10
15	<i>Должность: кухонный рабочий</i>	
15.1	Немеханизированный ручной труд	30
15.2	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	30
15.3	Обеспечение санитарно-гигиенических требований содержания пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН, соответствие внешнего вида санитарным требованиям	20
15.4	Участие в работе по обеспечению безаварийной безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	20
15.5	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов учреждения.	15
15.6	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	15
16	<i>Должность: младший воспитатель</i>	
16.1	Обеспечение санитарно-гигиенических требований содержания групповых помещений в соответствии с требованиями СанПиН, соответствие внешнего вида санитарным требованиям	20

16.2	Работа с детьми раннего и младшего дошкольного возраста, детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами	15
16.3	Активное участие в учебно-воспитательном процессе по формированию у детей культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания	15
16.4	Участие в мероприятиях по охране жизни и укреплению здоровья и физического развития воспитанников, применение здоровьесберегающих технологий	10
16.5	Участие в работе по обеспечению безаварийной безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	20
16.6	Участие в создании развивающей предметно-пространственной среды в группе	10
16.7	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов учреждения.	5
17	<i>Должность: помощник воспитателя</i>	
17.1	Обеспечение санитарно-гигиенических требований содержания групповых помещений в соответствии с требованиями СанПиН, соответствие внешнего вида санитарным требованиям	30
17.2	Работа с детьми раннего и младшего дошкольного возраста, детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами	20
17.3	Активное участие в учебно-воспитательном процессе по формированию у детей культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания	20
17.4	Участие в мероприятиях по охране жизни и укреплению здоровья и физического развития воспитанников, применение здоровьесберегающих технологий	20
17.5	Участие в работе по обеспечению безаварийной безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	10
17.6	Участие в создании развивающей предметно-пространственной среды учреждения	15
17.7	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов учреждения	15
18	<i>Должность: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания</i>	
18.1	Обеспечение сохранности имущества и инвентаря, надлежащего состояния помещений, мебели, оборудования в соответствии с требованиями СанПиН, охраны труда, противопожарной безопасности	30
18.2	Участие в работе по обеспечению безаварийной безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	20
18.3	Своевременность выполнения ремонтных работ по заявкам, проведение профилактических работ по предупреждению возникновения травмоопасных ситуаций с детьми и работниками	20
18.4	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	25
18.5	Немеханизированный ручной труд	25
18.6	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов учреждения	10
19	<i>Должность: машинист по стирке</i>	
19.1	Обеспечение сохранности имущества и мягкого инвентаря, надлежащего состояния помещений прачечной в соответствии с	30

	требованиями СанПиН, охраны труда, противопожарной безопасности	
19.2	Участие в работе по обеспечению безаварийной безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	20
19.3	Своевременность выполнения графика смены, стирки белья, спецодежды	20
19.4	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	25
19.5	Немеханизированный ручной труд	25
19.6	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов учреждения	10
20	<i>Должность: кастелянша</i>	
20.1	Обеспечение сохранности имущества и мягкого инвентаря, надлежащего состояния помещений прачечной в соответствии с требованиями СанПиН, охраны труда, противопожарной безопасности	30
20.2	Участие в укреплении материальной базы учреждения (анализ эффективности использования материальных ценностей учреждения, пошив костюмов)	25
20.3	Своевременность выполнения графика смены, стирки белья, спецодежды	20
20.4	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов учреждения	25
20.5	Своевременность и качество ведения документации в соответствии с требованиями санитарного законодательства	20
20.6	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов учреждения	10
21	<i>Должность: уборщик служебных помещений</i>	
21.1	Немеханизированный ручной труд	35
21.2	Обеспечение санитарно-гигиенических требований содержания помещений учреждения в соответствии с требованиями СанПиН, соответствие внешнего вида санитарным требованиям	25
21.3	Участие в работе по обеспечению безаварийной безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	20
21.4	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов учреждения	20
21.5	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	15
21.6	Своевременность проведения генеральной уборки в помещениях, коридорах, туалетах учреждения	15
22	<i>Должность: дворник</i>	
22.1	Немеханизированный ручной труд	35
22.2	Обеспечение санитарно-гигиенических требований содержания территории учреждения в соответствии с требованиями СанПиН, соответствие внешнего вида санитарным требованиям	25
22.3	Участие в работе по обеспечению безаварийной безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	10
22.4	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов учреждения.	10
22.5	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	15
22.6	Своевременность проведения уборки на территории учреждения	10
22.7	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов учреждения	10
23	<i>Должность: делопроизводитель</i>	
23.1	Качественное, своевременное и полное ведение документации в учреждении согласно номенклатуре дел	30

23..2	Работа по ведению закрепленных сайтов (СБИС, Работа в России, Деловая почта, ЕГИССО)	25
	Работа с персональными данными воспитанников, работников, родителей (законных представителей)	25
23.3	Своевременное осуществление информационно-справочного обслуживания документов (прием, регистрация документов, поступающих в учреждение, обработка, движение отправляемых и внутренних документов)	10
23.4	Качественная систематизация отчетности, хранение, передача в архив документов, своевременная разработка номенклатуры дел	20
23.5	Обеспечение комплексной безопасности участников образовательных отношений: соблюдение требований пожарной, антитеррористической безопасности	20
24	<i>Должность: специалист по охране труда</i>	
24.1	Разработка и переработка локальных нормативных актов по вопросам охраны труда в случае вступления в силу новых или внесения изменений в действующие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, обеспечивающие создание и функционирование системы управления охраны труда	5
24.2	Обеспечение своевременного обучения и проверки знаний работников по охране труда	3
24.3	Своевременная подготовка и сдача отчетности по вопросам охраны труда, в том числе с использованием информационных ресурсов	5
25	<i>Должность: электроник</i>	
25.1	Обеспечение качественного технического обслуживания электронной техники, ее работоспособного состояния, рационального использования, проведения профилактического и текущего ремонта	20
25.2	Обеспечение возможности подключения дополнительных внешних устройств к оборудованию с целью расширения технических возможностей	3
25.3	Обеспечение своевременной и бесперебойной работы сайта, электронной почты учреждения	7
25.4	Положительная динамика расширения информационной среды учреждения	5

Приложение №2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 7 «Золотая рыбка»

РАЗМЕРЫ
стимулирующих выплат за выслугу лет

Выслуга лет	Размеры выплаты, %
от 3 мес. – до 1 год	5
от 1 года до 2 лет	10
от 2 лет до 5 лет	20
от 5 лет до 10 лет	25
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 7 «Золотая рыбка»

КРИТЕРИИ,
учитываемые при определении размера премии за месяц

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
1	<i>Для заместителя заведующего</i>	
1.1	Обеспечение информационной открытости и доступности учреждения (организация работы официального сайта дошкольного образовательного учреждения, официальной группы ВКонтакте, проведение открытых мероприятий)	10
1.2	Участие воспитанников в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных турнирах и соревнованиях: - победитель - призер - участник	7 5 3
1.3	Участие педагогических работников учреждения в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, семинарах на муниципальном, региональном и федеральном уровнях: - победитель - призер - участник	8 6 4
1.4	Организация дополнительного образования воспитанников 3-7 лет: - охват воспитанников, занятых дополнительным образованием более 80% - охват воспитанников, занятых дополнительным образованием от 60% до 80%	5 3
1.5	Организация инновационной деятельности учреждения: -стажировочная площадка ТГУ им. Г.Р. Державина	7
1.6	Организация социального партнерства с учреждениями образования, культуры, спорта, общественными организациями	10
1.7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и работников	3
2	<i>Для педагогических работников</i>	
2.1.	Обеспечение здоровых и безопасных условий пребывания воспитанников, достижение высокой посещаемости учреждения (свыше 70%)	15
2.2	Заболеваемость воспитанников, средний уровень по учреждению и ниже	12
2.3	Сохранность жизни и здоровья воспитанников, отсутствие несчастных случаев с воспитанниками	8
2.4	Участие воспитанников в творческих конкурсах, фестивалях,	

	спортивных турнирах и соревнованиях: - победитель - призер - участник	10 5 3
2.5	Участие педагогического работника учреждения в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, семинарах на муниципальном, региональном и федеральном уровнях: - победитель - призер - участник	15 10 5
2.6	Реализация мероприятий по взаимодействию с родителями воспитанников (оказание консультативной и практической помощи, отсутствие задолженности родительской платы)	8
2.7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и работников	6
2.8	Качественное и своевременное ведение документации	4
2.9	Участие в работах по благоустройству и озеленению территории и санитарной зоны учреждения	10
2.10	Высокий уровень исполнительской дисциплины, ответственности, эффективность исполнения должностных обязанностей	7
2.11	Обеспечение комплексной безопасности участников образовательных отношений: соблюдение требований охраны труда, пожарной, антитеррористической безопасности	5
3	<i>Для административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала</i>	
3.1.	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологических правил и нормативов к инфраструктуре, инвентарю, информационно-технологическому и материально-техническому обеспечению учреждения	15
3.2	Сохранность жизни и здоровья воспитанников, работников, отсутствие несчастных случаев с воспитанниками, работниками	10
3.3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и работников	5
3.4	Высокий уровень исполнительской дисциплины, ответственности, эффективность исполнения должностных обязанностей	6
3.5	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	4
3.6	Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории и санитарной зоны учреждения	25
3.7	Обеспечение комплексной безопасности участников образовательных отношений: соблюдение требований охраны труда, пожарной, антитеррористической безопасности	7
3.8	Рациональное использование и экономия энергоресурсов учреждения в соответствии с утвержденными лимитами	15
3.9	Участие в управлении учреждением (работа в комиссиях, разработка нормативно-правовой базы, работа в рамках социального партнерства)	10
3.10	Качественное ведение документации	3

Приложение №4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 7 «Золотая рыбка»

КРИТЕРИИ,
учитываемые при определении размера премии за квартал

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
1	<i>Для педагогических работников</i>	
1.1	Отсутствие у работника листка нетрудоспособности в течение квартала	10
1.2	Отсутствие случаев травматизма у детей	15
	<i>Высокое профессиональное мастерство</i>	
1.3	Сопровождение педагогической практики, наставничество	5
1.4	Обобщение и распространение педагогического опыта на городском, областном уровнях	25
1.5	Активное участие и победа детей в конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях на городском, областном, всероссийском уровнях (10% и более) в течение квартала	20
	<i>Значительный вклад в достижение коллективного труда:</i>	
1.6	Участие в творческой группе учреждения, городском методическом объединении	3
1.7	Активное выполнение общественных поручений (участие в субботниках, социальных акциях, мероприятиях и др.)	7
1.8	Высокие результаты образовательной работы с детьми по итогам педагогической диагностики (выше 70% уровень освоения программы)	20
	<i>Общественное признание высоких профессиональных достижений:</i>	
1.9	Выход в финал и(или) победа в конкурсе профессионального мастерства (городского, областного, Всероссийского уровней)	25
1.10	Позитивные отзывы родителей (законных представителей) по результатам анкетирования (80 – 100%)	12
1.11	Отзывы, благодарности от учреждений-социальных партнёров (учреждения образования, культуры, здравоохранения, спорта)	8
2	<i>Для административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала</i>	
2.1	Отсутствие у работника листка нетрудоспособности в течение квартала	15
2.2	Отсутствие случаев травматизма у детей	15
	<i>Высокое профессиональное мастерство</i>	
2.3	За организацию работы по наставничеству или сопровождению молодых и малоопытных работников учреждения	5
2.4	Отсутствие замечаний администрации и (или) проверяющих органов в течение квартала	25
	<i>Значительный вклад в достижение коллективного труда:</i>	

2.5	Добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей, инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	30
2.6	Активное выполнение общественных поручений (участие в комиссиях, субботниках, социальных акциях, мероприятиях и др.)	35
2.7	Активное участие в мероприятиях учреждения, направленных на повышение имиджа ДОУ (смотры-конкурсы, спортивные мероприятия, творческие конкурсы и др.)	13
	<i>Общественное признание высоких профессиональных достижений:</i>	
2.8	Позитивные отзывы родителей (законных представителей) по результатам анкетирования (80 – 100%)	12

Приложение №5
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 7 «Золотая рыбка»

ПЕРЕЧЕНЬ
особо важных и срочных работ

№ п.п.	Наименование работ
1	Организация и проведение ремонтных работ в группах, кабинетах и.др.
2	Устранение последствий аварии
3	Подготовка материалов отчетов, мониторинга деятельности учреждения для вышестоящих, контролирующих органов, Центра занятости, Социального Фонда России
4	Подготовка учреждения к учебному году
5	Выполнение срочных и непредвиденных работ с повышенной физической нагрузкой (уборка снега, листвы, погрузочно-разгрузочные работы, доставка грузов из торговых центров, магазинов).
6	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения (активное участие в утренниках, праздничных мероприятиях, организация стажерской площадки ТГУ им. Г.Р. Державина, подготовка реквизита и костюмов к мероприятиям, организация дежурства при выполнении карантинных мероприятий, усилении антитеррористической безопасности, в предпраздничные дни)

Приложение №6
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 7 «Золотая рыбка»

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	4
2	Повар	4

Основание: отчет ООО ГК «ДНит» о проведении специальной оценки условий
труда от 05 мая 2023 года