

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ №30

 Л.В. Терентьева


УТВЕРЖДАЮ:

и.о. Заместителя МБДОУ № 30


И.Б. Перехожева
приказ № 88/1-од от 20.10.2025

ПРИНЯТО

общим собранием трудового коллектива МБДОУ № 30
протокол № 2 от 20.10.2025


Перехожева Ирина Евгеньевна
Подписано
цифровой подписью:
Перехожева Ирина
Евгеньевна
Дата: 2025.11.21
14:47:00 +03'00'

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД № 30
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА
(МБДОУ №30)**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 г. №197-ФЗ, Федеральным Законом РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, приказом Минобрнауки России от 30.08.2013 №1014 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования», постановлением Губернатора Владимирской области от 30.07.2008 № 544 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования», Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования, утверждённым постановлением главы Киржачского района от 15.08.2008 № 903.

1.2. Система оплаты труда работников МБДОУ №30 (далее – работники) устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) постановлением главы Киржачского района от 15.08.2008 № 903 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования»;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

1.3. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ №30 (далее – организации) в повышении

качества воспитательно-образовательного процесса, развитию творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, а также оказания материальной помощи работникам.

Стимулирование и премирование производится в соответствии с настоящим Положением, которое утверждается руководителем, с учётом мнения представительного органа работников и принимается на Общем собрании организации.

Распределение стимулирующего фонда распространяется на всех работников организации, исключая руководителя (заведующему МБДОУ стимулирующие выплаты устанавливаются Управлением образования администрации Киржачского района).

1.4. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств бюджета муниципального района, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых организацией муниципальных услуг.

1.5. Условия оплаты труда работников организации (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Данные условия являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.6. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с новой системой оплаты труда, утверждённой постановлением главы Киржачского района от 15.08.2008 № 903 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования».

1.7. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Работникам, имеющим месячную заработную плату ниже минимального размера оплаты труда, при этом полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившим норму труда (трудовые обязанности), производить доплату до МРОТ (ст.133 ТК РФ) – подсобный рабочий, кастелянша, кладовщик, дворник, сторож, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, слесарь-электрик, машинист по стирке белья, калькулятор, делопроизводитель, уборщик служебных помещений.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО РАСПРЕДЕЛЕНИЕ

2.1. Формирование фонда оплаты труда (ФОТ) МБДОУ №30 осуществляется Учредителем в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год.

2.2. Фонд оплаты труда МБДОУ №30 состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.2.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам организации за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

2.2.2. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для профессиональной квалификационной группы должностей:

- профессиональной квалификационной группы должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня – 4 236 рублей;
- педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования – 11 600 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - 3 932 рублей;
- руководителей структурных подразделений – 12 347 рублей
- профессиональной квалификационной группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня – 4 918 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» - 4 463 рубля;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» - 4 262 рубля;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» - 4 463 рубля;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» - 5 507 рублей;

Указанные выше размеры базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы установлены с учетом:

постановления администрации Киржачского района Владимирской области от 22.01.2025 г. № 21 «О внесении изменений в приложение к постановлению

главы Киржачского района от 15.08.2008 № 903 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования»

постановления администрации Киржачского района Владимирской области от 01.04.2025 г. № 154 «О внесении изменений в приложение к постановлению главы Киржачского района от 15.08.2008 № 903 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования»

постановления администрации Киржачского района Владимирской области от 19.03.2025 г. № 123 «О внесении изменений в приложение к постановлению главы Киржачского района от 15.08.2008 № 903 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования»

2.2.3. Повышающие коэффициенты специфики утверждены постановлением главы Киржачского района от 15.08.2008 № 903 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования».

- по занимаемой должности:
 - 1,0 – инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, младший воспитатель
 - 1,03 – педагог-психолог
 - 1,05 – воспитатель, старший воспитатель, учитель-логопед
- за квалификационную категорию:
 - 1,80 – первая категория
 - 2,16 – высшая категория
 - 2,16 – педагог-методист
 - 2,16 – педагог-наставник
- специфики:
 - 1,2 – за работу в группах для обучающихся с ОВЗ
 - 1,25 – за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности
 - 1,6 – лицам, обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, поступившим на работу в образовательную организацию до момента окончания обучения
 - 1,6 – лицам, обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения, поступившим на работу в образовательную организацию до момента окончания обучения
 - 1,5 – совершеннолетним лицам, обучающимся по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки», и успешно прошедшим промежуточные аттестации, в последний год обучения поступившим на работу в образовательную организацию до момента окончания обучения
- по уровню образования (для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории):
 - 1,07 – высшее профессиональное
 - 1,0 – среднее профессиональное

1,0 – лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования и среднего профессионального образования

- стажа работы (для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории):

1,2 – стаж работы более 15 лет

1,15 – стаж работы от 10 до 15 лет

1,1 – стаж работы от 5 до 10 лет

1,06 – стаж работы от 2 до 5 лет

1,0 – стаж работы от 0 до 2 лет

Компенсационные выплаты работникам организации за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые согласно Трудовому кодексу Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются настоящим положением об оплате труда работников МБДОУ, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательной организации.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах.

2.3. Источниками стимулирующих выплат являются:

- стимулирующая часть фонда оплаты труда;

- средства экономии фонда заработной платы (базовой части фонда оплаты труда).

2.4. На основании постановления главы Киржачского района от 15.08.2008 № 903 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования» для целей стимулирования работников учреждения к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты предусматривается:

- не менее 25 процентов фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения, установленного для руководителей, заместителей руководителя, специалистов и служащих, работников рабочих профессий;

- не менее 30% фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения, установленного для педагогических работников.

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

3.1. Основанием для стимулирования работников МБДОУ является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, заведующего МБДОУ, решений педагогического совета образовательной организации.

3.2. Для работников МБДОУ работодателем является данная образовательная

организация в лице заведующего МБДОУ. Все стимулирующие выплаты работникам осуществляются в соответствии с настоящим Положением, решением Комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда (далее – Комиссия), утверждёнными приказом заведующего МБДОУ. Для рассмотрения вопросов о стимулировании работников МБДОУ комиссия собирается один раз в месяц.

3.3. Деятельность Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3.1. В МБДОУ создаётся Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

В состав Комиссии входят:

- заведующий МБДОУ – председатель Комиссии;
- старший воспитатель;
- председатель профсоюзной организации МБДОУ;
- представитель трудового коллектива МБДОУ.

Из состава Комиссии избирается секретарь.

3.3.2. Состав Комиссии утверждается приказом по МБДОУ.

3.3.3. Старший воспитатель представляет в Комиссию информацию в виде служебной записки по итогам периода о показателях деятельности работников МБДОУ с указанием конкретных достижений, заслуг каждого работника.

Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда рассматривает вопрос о стимулировании каждого работника в соответствии с настоящим Положением с учётом достигнутых показателей.

3.3.4. Решение Комиссии считается правомочным, если за него проголосовало более 50% списочного состава комиссии.

3.3.5. Заседание Комиссии оформляется протоколами, которые подписываются председателем комиссии и секретарём. В протоколе следует указать конкретные достижения, заслуги каждого работника.

3.3.6. Протокол заседания Комиссии направляется заведующему МБДОУ для издания приказа о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации.

3.4. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за увеличение объема работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии утверждаются руководителем учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

3.5. Стимулирующие выплаты назначаются в течение года и могут носить постоянный (месяц, год, полгода, квартал) и разовый характер. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в процентном отношении, так и в абсолютном размере. Сумма стимулирующих выплат предельными размерами не ограничивается и определяется заведующим МБДОУ самостоятельно в пределах финансовых средств организации с учётом решения Комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ.

3.6. Руководитель имеет право производить стимулирующие выплаты работникам по нескольким пунктам, либо не производить стимулирующих выплат работникам в связи с недостаточной интенсивностью труда и качеством работы, недостаточностью финансовых средств.

3.7. При распределении стимулирующих выплат кандидатуры работников, имеющих:

- дисциплинарные взыскания;
- конфликтные ситуации с участниками воспитательно-образовательного процесса;
- нарушения режима работы организации или его Устава;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья участников воспитательно-образовательного процесса;
- нарушения в области охраны труда и техники безопасности. штрафуются.

3.8. Кратность стимулирующих выплат одному работнику определяется работодателем.

3.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включающие в себя выплаты за дополнительную работу, устанавливаются:

3.9.1. Обязательные выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников системы образования в пределах фонда оплаты труда (возможно установление на учебный год):

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом: качественное и оперативное выполнение важных и сложных заданий, имеющих большое общественно-политическое значение

3.9.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты по итогам деятельности (могут устанавливаться по итогам работы за полугодие) по совокупности критериальных показателей в соответствии с:

- Приложением № 2 для воспитателей,
- Приложением № 3 для педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс постоянно,
- Приложением № 4 для служащих, работников рабочих профессий.

Методика перевода баллов в денежный эквивалент приведена в приложении №5.

3.10. Выплаты за качество выполняемых работ:

3.10.1. постоянного характера в соответствии с Положением об оплате труда включают в себя выплаты с учётом нагрузки:

а) педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 20%;

б) работникам, имеющим почётные звания «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», и другие почётные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав

СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»:

педагогическим работникам при соответствии почётного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20%.

Работникам, имеющим почётное звание и учёную степень, выплата стимулирующего характера производится по каждому основанию.

4. УСТАНОВЛЕНИЕ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ, РАЗОВЫХ ПРЕМИЙ

4.1. Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх должностного оклада в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

4.2. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование по итогам работы за квартал, год, за добросовестный и многолетний труд, к праздничным и юбилейным датам, за выполнение конкретного объёма и вида работ.

4.3. Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

4.4. Единовременное премирование работников проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

4.5. Педагогические работники ДОО, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

4.6. Предложение о виде премирования выносит заведующий, размер премирования согласовывается с комиссией по установлению выплат стимулирующего характера с учетом трудового вклада работника и фактически отработанного времени.

4.7. Решение о виде и размере премирования работников заведующий МБДОУ оформляет приказом.

4.8. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка МБДОУ; четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

4.9. В случае неудовлетворительной работы, неисполнения или ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него

трудовых обязанностей, совершения нарушений Правил внутреннего трудового распорядка работник может быть лишен премии частично или в полном объеме.

4.10. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.11. Выплата материальной помощи, разовых премий к определённым датам работникам организации производится с учётом мнения представительного органа и регламентируется Приложением № 5.

4.12. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника организации, представленного в Комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

5. Методика перевода баллов в денежный эквивалент

5.1. Стимулирование работников осуществляется в пределах средств, выделенных на эти цели учреждению и запланированных на месяц по следующей схеме:

- по бальной системе с учетом выполнения критериев оценки результатов труда работников по должностям, представленных в Приложениях № 2 и №3 к настоящему Положению.

5.2. Стоимость одного балла (в рублях) определяется путём деления стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

5.3 Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период стоимость одного балла умножается на сумму набранных баллов каждым работником. Денежный эквивалент 1 балла не стабилен, он зависит от суммы, выделенной на конкретный месяц, и от набранного работниками количества баллов.

Для административно-хозяйственного персонала, специалистов и служащих, работников рабочих профессий выплаты распределяются на основании пункта 3.9.2, исходя из выделенной суммы в соответствии с Приложением 4.

6. ОПЛАТА ТРУДА ЗАВЕДУЮЩЕГО, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ЗАВЕДУЮЩЕГО

6.1. На заведующего организации распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается учредителем с учетом результатов деятельности организации в пределах средств фонда оплаты труда.

6.2. На заместителей заведующего распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера,

установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

6.3. Схема расчета должностного оклада заведующего утверждена постановлением главы Киржачского района от 15.08.2008 № 903 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования».

Должностные оклады заместителей заведующего МБДОУ устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада заведующего.

6.4. Выплаты компенсационного характера заместителям заведующего устанавливаются в процентах к должностным окладам в соответствии с Перечнем компенсационных выплат (приложение № 1 к настоящему Положению).

7. НАЧИЛЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

7.1. Выплата за первую половину месяца производится 18 числа каждого месяца, за вторую половину – 3 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этих дней. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, сообщив в письменной форме об этом не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

7.2. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 (три) дня до его начала.

7.3. при увольнении полный расчёт с работником производится в день увольнения.

7.4. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу, на это время он имеет право отсутствовать на рабочем месте. За ним в это время сохраняется средний заработок.

7.5. При нарушении работодателем установленных сроков всех денежных выплат, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ.

7.6. Ограничения размера удержаний из заработной платы - Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы. Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

7.7. Оплата сверхурочной работы - Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. 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 настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи.

7.8. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни - Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов). 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, а день отдыха оплате не подлежит. Оплата труда в ночное время - Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальны

условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

7.9. Оплата времени простоя - Время простоя (статья 72.2 настоящего Кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

8. ПОРЯДОК ОТМЕНЫ ПОЛОЖЕНИЯ, ВНЕСЕНИЕ В НЕГО ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

8.1. Настоящее Положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения только по решению Общего собрания МБДОУ.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Штатное расписание МБДОУ №30 утверждается заведующим в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и прочих работников организации.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, МБДОУ вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются МБДОУ самостоятельно в порядке, не противоречащем трудовому законодательству.

Приложение № 1 к положению об оплате труда работников
МБДОУ №30

Перечень компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
1	2	3
1	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда.	<p>Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.</p> <p>Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются с учетом положения коллективного трудового договора, запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником.</p> <p>При определении перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда МБДОУ №30 руководствуется перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 г № 579, в соответствии с которым всем работникам, независимо от наименования их должностей, устанавливаются доплаты:</p> <p>И. Младший воспитатель: -10% - за работу по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.</p> <p>II. Машинист по стирке белья: -12% - за работу по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств</p>

2	<p>Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.</p>	<p>Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника до 50% от должностного оклада. Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах общего фонда оплаты труда МБДОУ с учетом содержания и объема дополнительной работы.</p>
3	<p>За сверхурочную работу.</p>	<p>Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определены трудовым договором.</p> <p>По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.</p> <p>Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.</p>

4	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни.	<p>Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:</p> <p>работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;</p> <p>работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы.</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p>
5	За работу в ночное и вечернее время.	<p>Каждый час работы в ночное и вечернее время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) вечернее время (с 18 до 22 часов) оплачивается не менее чем:</p> <p>в ночное время - на 40 процентов,</p> <p>в вечернее время - на 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника.</p> <p>Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.</p>

6	Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом.	Устанавливаются выплаты за дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом. Размеры доплат и порядок их установления определяются организацией в пределах средств, направленных на оплату труда, и закрепляются в локальном акте организации (в положении об оплате труда и трудовом договоре с работником)
---	--	---

Приложение № 2 к положению об оплате труда работников
МБДОУ №30

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы для воспитателей

Основание для премирования	Критерий присутствует	Критерий отсутствует
Повышение квалификации		
- курсы выездные/дистанционные	10/5 баллов	0
- вебинары (наличие сертификата)	2*количество	0
Участие в работе РМО, ТГ		
- руководство РМО, ТГ	10 баллов	0
- руководство РМО, ТГ на уровне ДОУ	5 баллов	0
- проведение, выступление на РМО, ТГ	3 балла	0
Работа без больничных листов	5 баллов	0
Работа с родителями		
-отсутствие жалоб со стороны родителей	5 баллов	0
-нетрадиционные формы работы (клубы, гостиные, и т.д.) (наличие документов)	5 баллов	0
- привлечение родителей к проводимым мероприятиям (участие в образовательном процессе, досуговой деятельности, благоустройстве групповых помещений, прогулочных участков, и т.д.)	до 5 баллов	0
-отсутствие задолженности по родительской плате	1-5 баллов	0
- работа с неблагополучными семьями (наличие подтверждающих документов)	5 баллов	0

- работа в консультативном пункте	до 5 баллов	0
Посещаемость (выполнение детодней)		
-свыше 85%	5 баллов	0
-80-85%	4 балла	0
-75-80%	3 балла	0
-70-75%	2 балла	0
-ниже 70%	1 балл	0
-дополнительно для групп до 3 лет	3 балла	0
-общее количество детодней	1-5 балла	0
Заболеваемость (число дней пропущенных ребенком по болезни)		
-менее 2	5 баллов	0
-2-3	4 балла	0
-3-4	3 балла	0
-4-5	2 балла	0
-более 5	1 балл	0
-дополнительно для групп до 3 лет	3 балла	0

Интенсивность в работе		
-работа в творческой группе	5 баллов	0
- муниципальная площадка (по приказу УО)	до 8 баллов	0
- разработка и реализация проектов (наличие подтверждающих документов)	5 баллов	0
-работа в комиссиях МБДОУ	3 балла	0
-проведение выставок (участник/организатор)	3/5 балла	0
- выступление на пед. совете	2 балла	0
- увеличение нагрузки на время замены отсутствующего работника	до 5 баллов	0
- работа с сайтом (личным/МБДОУ)	3/5 балла	0
- индивидуальная работа с детьми ОВЗ по адаптированной программе	5 баллов	0
- индивидуальная работа с детьми группы риска (по результатам ППк)	5 баллов	0
- индивидуальная работа с детьми по развитию познавательных, творческих способностей	5 баллов	0
- иное (указать)	до 10 баллов	0
Участие педагогов и воспитанников в конкурсах		
- на областном уровне	20 баллов	0
-на районном уровне	10 баллов	0
- на уровне МБДОУ	5 баллов	0

Участие в утренниках, спортивных праздниках, мероприятиях ДОУ		
- ведущий	5 баллов	0
- исполнение роли большого объема	10*кол-во	0
- исполнение роли малого объема	5* кол-во	0
- оказание помощи в подготовке	3 балла	0
- свое мероприятие (праздник, досуг, театральное представление, экскурсия и т.д.)	5 баллов	0
Своевременное и качественное ведение документации		
- календарно-тематический план	2-5 баллов	0
- журнал посещаемости	1-3 баллов	0
- электронный табель посещаемости	2* кол-во	0
- иное (прививки, отчет для Барса)	до 5 баллов	0
Выполнение общественной деятельности		
- ведение протоколов (по МБДОУ)	3* кол-во	0
- оформление стендов в МБДОУ	3 балла	0
- исполнение функций дежурного в выходные и праздничные дни	2* день	0
- переработка сверх рабочего времени (оформление к праздникам и открытым мероприятиям, репетиции, переговоры разъезды по общественным делам, фото-видеосъемка, фото-видеомонтаж)	до 10 баллов	0
- работа не входящая в должностные обязанности, но связанная с производственной необходимостью (обслуживание компьютерной техники, установка и наладка интерактивного оборудования, подключение и регистрация к zoom и другим платформам)	до 10 баллов	0
- иное (указать)	до 5 баллов	0
Сезонные работы		
- уборка снега, листьев (за пределами прогулочного участка группы), участие в субботниках	5 баллов	0
- озеленение и благоустройство территории МБДОУ (цветники, огород)	5 баллов	0
- благоустройство прогулочных площадок (покос травы, снежные постройки, оборудование, песочницы)	3 балла	0
Соблюдение мероприятий по ПБ, ГО и антитеррору		
- сдача здания на ЧОП	5 баллов	0
Поощрения руководителя	10-30 баллов	0
Нарушения		
- правил внутреннего распорядка МБДОУ	-20	0
- кодекса профессиональной этики	-20	0
- травматизм детей	-40	0

**Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс постоянно
(старший воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог)**

Основание для премирования	Критерий присутствует	Критерий отсутствует
Старший воспитатель		
Эффективная организация работы методического кабинета		
- систематизация методических материалов	1 балл	0
- создание методических разработок	5 баллов	0
- разработка образовательной программы	5 баллов	0
- разработка годового плана воспитательно-образовательной работы	5 баллов	0
- материалы оперативного и тематического контроля, пед. советов	2 балла	0
Курсы повышения квалификации	5 баллов	0
Методическая работа с кадрами		
- оказание эффективной помощи педагогам в организации воспитательно-образовательного процесса, помощь педагогам в оформлении документации, контроль и помощь педагогам в организации предметно-развивающей среды в МБДОУ	3 балла	0
- организация подготовки педагогических работников к аттестации	5 баллов	0
- выступление педагогов, курируемых старшим воспитателем на различных профессиональных форумах, семинарах, конференциях, МО, профессиональных конкурсах	3 балла	0
Качественный и своевременный контроль (мониторинг) воспитательно-образовательного процесса	2 балла	0
Качественная организация работы органов, участвующих в управлении МБДОУ (пед. совет, род. комитет)	2 балла	0
Участие в работе районных методических объединений		

- руководство РМО	10 баллов	0
- посещение заседаний	5 баллов	0
- курирование участия педагогов	3 балла	0
Работа без больничных листов	5 баллов	0
Работа с родителями		
- внедрение современных методов взаимодействия с родителями воспитанников	5 баллов	0
Организация работы консультативного пункта	до 5 баллов	0
Работа с неблагополучными семьями (своевременное выявление и сопровождение воспитанников, оказавшихся в трудной жизненной ситуации)	5 баллов	0
Интенсивность в работе		
- работа в творческой группе	5 баллов	0
- разработка и реализация проектов (наличие подтверждающих документов)	5 баллов	0
- муниципальная площадка	до 8 баллов	0
- работа в комиссиях МБДОУ	3 балла	0
- работа в ПМПК МБДОУ	до 10 баллов	0
-организация общесадовских мероприятий (конкурсы, выставки)	5 баллов	0
- замена отсутствующего работника	2-5 баллов	0
- работа с сайтом МБДОУ	10 баллов	0
Участие в конкурсах		
- на областном уровне	20 баллов	0
- на районном уровне	10 баллов	0
- на уровне МБДОУ	5 баллов	0
Обобщение и распространение опыта работы		
- на районном уровне	20 баллов	0
- на уровне МБДОУ	10 баллов	0
Проведение открытых мероприятий		
- на областном уровне	20 баллов	0
- на районном уровне	10 баллов	0
- на уровне МБДОУ	5 баллов	0
Участие в праздничных утренниках, спортивных праздниках		
- ведущий праздника	5 баллов	0
- исполнение роли большого объема	10*кол-во	0
- исполнение роли малого объема	5*кол-во	0
- оказание помощи в подготовке	3 балла	0
Выполнение общественной деятельности		
- ведение протоколов (по МБДОУ)	3 балла	0
- оформление стендов в МБДОУ	3 балла	0
- исполнение функций дежурного в праздничные дни	3 балла	0
- переработка сверх рабочего времени	5-10 баллов	0

Сезонные работы		
- озеленение и благоустройство территории ДОУ	5 баллов	0
Обеспечение мероприятий по ПБ, ГО и антитеррору		
- контроль за соблюдением правил ПБ, ГО, СанПин всеми педагогическими работниками ДОУ	2 балла	0
Поощрения руководителя	до 30 баллов	0
Нарушения		
- правил внутреннего распорядка МБДОУ	-20 баллов	0
- кодекса профессиональной этики	-20 баллов	0

Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог

Курсы повышения квалификации		
- курсы выездные/дистанционные	10/5 баллов	0
- вебинары (наличие сертификата)	2*кол-во	0
Участие в работе РМО, ТГ		
- руководство РМО,ТГ	10 баллов	0
- руководство МО, ТГ на уровне ДОУ	5 баллов	0
- проведение, выступление на РМО, ТГ	3 балла	0
Работа без больничных листов	5 баллов	0
Работа с родителями		
- отсутствие жалоб со стороны родителей	5/-5 баллов	0
- нетрадиционные формы работы (клубы, гостиные и т.д.) (наличие документов)	5 баллов	0
- привлечение родителей к проводимым мероприятиям (участие в образовательном процессе, досуговой деятельности, благоустройстве муз. Зала, спортивной площадки)	5 баллов	0
- информационно-коммуникативная связь с родителями (через родительские чаты, сайт, видеоконференции и т.д.)	5 баллов	0
Работа в консультативном пункте (указать количество обращений)	до 5 баллов	0
Интенсивность в работе		
- работа в творческой группе	5 баллов	0
- разработка и реализация проектов (наличие подтверждающих документов)	5 баллов	0
- муниципальная площадка (по приказу УО)	до 8 баллов	0
- работа в комиссиях МБДОУ	3 балла	0
- работа в ППК МБДОУ	До 10 баллов	0
- проведение диагностики	5 баллов	0

- выступление на пед. совете	2 балла	0
- увеличение нагрузки на время замены отсутствующего работника	до 5 баллов	0
- работа с сайтом (личным/ МБДОУ)	3/5 баллов	0
- использование мультимедийного оборудования и современных ИКТ технологий в работе с детьми	5 баллов	0
- возрастная трудность	3 балла	0
- индивидуальная работа с детьми ОВЗ по адаптированной программе	5 баллов	0
- индивидуальная работа музыкального руководителя и инструктора по физ. культуре с детьми группы риска (по результатам ППК)	5 баллов	0
- индивидуальная работа с детьми по развитию познавательных, творческих способностей	5 баллов	0
- применение здоровьесберегающих технологий (музыкальное сопровождение режимных моментов, проведение зарядки, активного подъема, динамических пауз, логоритмической гимнастики, психогимнастики и т.д.)	до 10 баллов	0
- содержание и пополнение образовательной среды в группах (физкультурные и музыкальные уголки, логопедические уголки, уголок психологической разгрузки)	До 8 баллов	0
- иное (указать)	До 10 баллов	0
Участие в конкурсах		
- на областном уровне	20 баллов	0
- на районном уровне	10 баллов	0
- на уровне МБДОУ	5 баллов	0
-победитель областного или районного конкурса (наличие грамоты, диплома победителя)	20 баллов	0
- победы на уровне ДОУ	I- 10 баллов II-7 баллов III-5 баллов	0 0 0
- интернет-конкурсы	3 балла	0
Обобщение и распространение педагогического опыта		
- на районном уровне/ на уровне МБДОУ	20/10 балов	0
Проведение открытых мероприятий		
- на областном уровне	20 баллов	0
- на районном уровне	10 баллов	0
- на уровне МБДОУ	5 баллов	0
Участие в праздничных утренниках, спортивных праздниках		
- ведущий праздника	5 баллов	0
- исполнение роли большого объема	10* кол-во	0
- исполнение роли малого объема	5* кол-во	0
- оказание помощи в подготовке (подготовка детей)	3 балла	0
- свое мероприятие (праздник, досуг, театральное)	5 баллов	0

представление, экскурсия и т.д.)		
Своевременное и качественное ведение документации		
- календарно-тематический план	2-5 баллов	0
- оформление сценариев, результатов диагностики	2-5 баллов	0
Результативность (по итогам диагностики)		
- 75-80%	3 балла	0
- 80-90%	5 баллов	0
- 90-100%	10 баллов	0
Выполнение ответственной деятельности		
- ведение протоколов, заполнение журналов	3 балла	0
- оформление стендов в МБДОУ	3 балла	0
- исполнение функций дежурного в праздничные дни	2* день	0
- переработка сверх рабочего времени (оформления к праздникам и открытым мероприятиям, репетиции, переговоры, разъезды по общественным делам, видеосъемка, фото-видеомонтаж)	До 10 баллов	0
- работа, не входящая в должностные обязанности, но связанная с производственной необходимостью (обслуживание компьютерной техники, установка и наладка интерактивного оборудования, подключение и регистрация к zoom и другим платформам)	До 10 баллов	0
- иное (указать)	До 5 баллов	0
Сезонные работы		
- уборка снега, листьев, участие в субботниках	5 баллов	0
- озеленение и благоустройство территории ДОУ (цветники, огород)	5 баллов	0
- помощь в благоустройстве прогулочных площадок, спортивной площадки (яма для прыжков, лыжня)	3 балла	0
Поощрение руководителя	10-30 баллов	0
Нарушения		
- правил внутреннего распорядка МБДОУ	-20 баллов	0
- кодекса профессиональной этики	-20 баллов	0
- травматизм детей	-40 баллов	0

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы для служащих

Наименование должности	Основание для премирования	баллы
Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал (младшие воспитатели)	Отсутствие сбоев в режиме дня по вине младшего воспитателя	2 балла
	Отсутствие жалоб со стороны родителей и работников МБДОУ	2 балла
	Помощь воспитателю в подготовке к занятию (изготовление раздаточного материала, расстановка мебели)	2 балла
	Качество проведения генеральных уборок, обеспечение надлежащего состояния помещений	2-5 баллов
	Своевременная маркировка белья	2 балла
	Соблюдение графика уборки и проветривания	2 балла
	Соблюдение дез. режима при карантине	5 баллов
	Качество содержания буфетной	2-5 баллов
	Увеличение нагрузки по содержанию горшков (1,7,10 группы)	5 баллов
	Обеспечение своевременного, в соответствии с режимом МБДОУ, питания детей (отсутствие замечаний по соблюдении графика получения готовых блюд с пищеблока)	2 балла
	Наличие в группе детей с аллергией на продукты питания	3*реб.
	Наличие в группе детей-инвалидов	5*реб
	Посещаемость (в группах до 3 лет «плюс» 1 балл) - свыше 85% - 80-85% - 75-80% - 70-75% - ниже 70%	5 баллов 4 балла 3 балла 2 балла 1 балл
	Заболелаемость (в группах до 3 лет «плюс» 1 балл) - менее 2 - 2-3 - 3-4 - 4-5 - более 5	5 баллов 4 балла 3 балла 2 балла 1 балл
	Отсутствие замечаний по работе согласно должностной инструкции	2 балла
	Соблюдение правил учета и хранения материальных	2 балла

ценностей	
Увеличение объема работ (работа, не входящая в должностные обязанности, но связанная с производственной необходимостью, установка и наладка интерактивного оборудования, обслуживание компьютерной техники и т.д.)	до 5 баллов
Участие в общих мероприятиях МБДОУ (подготовка и проведение утренников, конкурсов и т.д.)	до 2 баллов
Обеспечение мероприятий по ПБ, ГО и ЧС, антитеррору	2-5 баллов
Озеленение и благоустройство территории ДОУ	3 балла
Работа без больничных листов	3 балла
Поощрение руководителя	Д 30 баллов
Замечания	
- подолжностной инструкции	-5 баллов
- по соблюдению мероприятий санитарно-эпидемиологического режима	-5 баллов
- несоблюдение графика получения блюд с пищеблока	-5 баллов
- несоблюдение норм выдачи готовой пищи детям	-5 баллов
Грубые нарушения	
- правил внутреннего распорядка МБДОУ	-10 баллов
- кодекса профессиональной этики	-10 баллов
- травматизм детей	-30 баллов

Материальная помощь и разовые премии к определённым датам

Наименование разовых стимулирующих выплат и условия их предоставления	Размер премий, материальной помощи (процент к должностному окладу (ставке заработной платы))
Премии к определённым датам: Юбилейные даты (50, 55, 60, 65 и т.д.); День дошкольного работника; Международный женский день; Новый год; День защитника Отечества	Предельными размерами не ограничивается
Материальная помощь в связи: с вступлением в брак; с рождением ребенка; с дорогостоящим лечением; со смертью близкого родственника; с материальным ущербом (пожар, наводнение и др.)	Предельными размерами не ограничивается
Материальная помощь в связи: тяжелое материальное положение или острая необходимость	Предельными размерами не ограничивается

