

УТВЕРЖДЕН
О:
Приказом
заведующего
МБДОУ «Детский
сад № 43»
№ 22 от 24.03.2026

_____/_____

Сертификат:00cc6d975a41fcf46bbfc4f746c56b340c

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Владелец: INN=7901014192/SNLS=03768126070/OGRN=1027900510791/CN=МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 43", SN=Питиримова, G=Ольга Владимировна, EMAILADDRESS=ds43eao@post.eao.ru, O=МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 43", T=Заведующий, L=г. Биробиджан, STREET=ул. Миллера, д. 5а, ST=Еврейская автономная область, C=RU, ogrn=1027900510791, label=МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 43", inn=7901014192 (ИНН: 7901014192)
Действителен с 27.01.2026 по 22.04.2027 12:06:43

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 43»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 43» (далее – ДОУ), подведомственного мэрии города Биробиджана муниципального образования «Город Биробиджан», финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет мэрии города Биробиджана муниципального образования «Город Биробиджан» и субвенции из областного бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (далее - Положение), регулирует порядок и условия оплаты труда работников ДОУ, разработано в соответствии с: «Постановлением мэрии города Муниципального образования «Город Биробиджан Еврейской автономной области» «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Город Биробиджан Еврейской автономной области» от 23.03.2026 года № 223, нормативными правовыми муниципальными актами Правительства Российской Федерации, отраслевой системы оплаты труда для работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области, установленной муниципальными правовыми актами городской Думы и мэрии города;
- постановлением ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 9 января 1986 г. № 53 "О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Дальнего Востока, Бурятской АССР и Читинской области";

- Трудовым кодексом РФ;
- Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 года "Об образовании в Российской Федерации".

1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из мэрии города Биробиджана муниципального образования «Город Биробиджан» и субвенции из областного бюджета.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

1.4. Заработная плата работников учреждений максимальными размерами не ограничивается.

1.5. Оплата труда работников учреждений устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представителя трудового коллектива работников.

1.6. Увеличение (индексация) должностных окладов работников учреждений осуществляется на основании правового акта мэрии города Биробиджана муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области.

2. Оплаты труда работников

2.1. Оплата труда работников.

2.1.1. Оплата труда работников муниципальных образовательных учреждений включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Работникам учреждений производятся иные выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.1.2. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с постановлением мэрии города Биробиджана муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области.

2.1.3. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.1.4. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

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

2.1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно.

2.1.7. Для обеспечения выплаты заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в южных районах Дальнего Востока на территории города Биробиджана производится выплата надбавки до гарантированного минимального размера оплаты труда.

2.2. Оплата труда педагогических работников

2.2.1. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы - на основе ставок заработной платы (приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объем педагогической работы):

- за 20 часов педагогической работы в неделю: учителям – логопедам;
- за 24 часа педагогической работы в неделю: музыкальным руководителям;
- за 25 часов педагогической работы в неделю: воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.
- за 30 часов педагогической работы в неделю: инструкторам по физической культуре;

- за 36 часов педагогической работы в неделю: старшему воспитателю, воспитателям.

Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

Установление заработной платы педагогических работников осуществляется по результатам тарификации, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

2.2.2. Размеры должностных окладов педагогических работников составляют:

Старший воспитатель	25 500,00
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	22 500,00
Воспитатель	24 500,00
Учитель-логопед (логопед)	25 500,00

2.2.3. Оплата труда работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

2.3. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала

2.3.1. Размеры должностных окладов должностей работников учебно-вспомогательного персонала составляют:

Младший воспитатель,	15 800,0
----------------------	----------

2.4. Оплата труда технического персонала:

2.4.1. Размеры должностных окладов должностей работников технического персонала составляют:

Калькулятор, повар, делопроизводитель	14 300,0
Кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; оператор стиральных машин; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож; уборщик служебных помещений; дворник	14000,00
Специалист по охране труда, специалист по закупкам	17 500,0

2.5. Оплата труда заместителей руководителя

2.5.1. Размеры должностных окладов заместителей заведующего составляют:

- заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе – 29400,00.

2.6.1. Заработная плата заместителей руководителя состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного, стимулирующего характера и материальной помощи.

2.6.2. Размеры выплат стимулирующего характера заместителям определяется из расчета размера стимулирующих выплат руководителя учреждения.

При назначении выплат стимулирующего характера руководителю, его заместителям учитывается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя и работников учреждения.

2.6.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для заместителей руководителя устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 настоящего Положения, локальными нормативными актами учреждений.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работодатель устанавливает работникам следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты (надбавки) за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;
- выплаты за работу в особых условиях;
- 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);
- выплаты (надбавки) за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за наставничество.

3.2. Выплаты работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в процентах к окладу (должностному окладу).

Установление выплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда производится по результатам специальной оценки условий труда.

Выплата надбавки прекращается, если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным.

3.3. Выплаты за работу в особых условиях рекомендуется устанавливать в размерах, предусмотренных таблицей 1.

Таблица 1

Размеры
повышающих коэффициентов за работу в особых условиях

п / п	Основание назначения выплат за работу в особых условиях	Должности, по которым назначаются выплаты за работу в особых условиях		% к ставке заработной платы
		Наименование профессиональной группы	Квалификационный уровень	
1	2	3	4	5
1	Работа в коррекционных муниципальных организациях, реализующих программы дошкольного образования	Руководитель, заместитель руководителя,		5
		Должности всех профессиональных групп «Должности педагогических работников»	1-й - 5-й	5
2	Работа с детьми ОВЗ (группы компенсирующей направленности, группы комбинированной направленности)	Должности всех профессиональных групп «Должности педагогических работников»	1-й - 5-й	До 4
	Работа с детьми ОВЗ	Должности	1-й - 5-й	До 3

3	в общеразвивающих группах	всех профессионально-квалификационных групп «Должности педагогических работников»		
---	---------------------------	---	--	--

Перечень работников и конкретный размер выплаты за работу в особых условиях труда определяются работодателем в зависимости от степени и продолжительности работы с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья. Размер выплаты устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

3.4. Доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни).

3.4.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении дополнительной работы по другой профессии (должности).

3.4.2. Доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работ устанавливается работнику при выполнении дополнительной работы по такой же профессии (должности).

3.4.3. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, как по другой, так и по той же профессии (должности).

3.4.4. Сверхурочной работой при суммированном учете рабочего времени является работа, выполняемая работником по инициативе работодателя сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается работнику за первые два часа, отработанные сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (месяц) - в полуторном размере, остальные часы сверх нормы - в двойном размере.

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

3.4.5. Работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

За каждый час работы в ночное время работнику производится доплата в размере 35% часовой ставки (должностного оклада).

3.4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается работникам в размере не менее одинарной дневной ставки (должностного оклада) за день сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В случае предоставления, по желанию работника, дня отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, день отдыха оплате не подлежит.

3.4.7. Размер оплаты, указанные в пунктах 5.4.1., 5.4.2., 5.4.3., может быть установлен как в процентном размере, так и фиксированной денежной суммой, по соглашению сторон.

Сумма доплаты не должна превышать полную ставку совмещаемой должности.

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока) производятся в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Еврейской автономной области.

3.6. Выплаты за наставничество осуществляются в соответствии со статьей 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации и устанавливаются в размере 1 225,0 рублей с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока и рассчитываются пропорционально фактически отработанному времени.

Размер выплаты за наставничество индексируется одновременно с индексацией базовых окладов (базовых должностных окладов) работников организации на аналогичный процент индексации.

Наставником может быть педагог, имеющий педагогический стаж не менее 15 лет и (или) первую или высшую квалификационную категорию.

3.7. К заработной плате работников муниципального образовательного учреждения выплачиваются:

- районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока в размере 30 процентов;
- процентные надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока в размере 30 процентов (в размере 10 процентов по истечении

первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка).

3.8. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), устанавливаются в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Начисление компенсационных выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) производится сверх установленного минимального размера оплаты труда.

3.9. Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты – 20 процентов оклада (должностного оклада) за час работы работника, максимальный размер доплаты – 35 процентов.

Расчет доплаты за часы работы в ночное время определяется с учетом оклада (должностного оклада) работника и среднемесячного количества рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

3.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплат составляет 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.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников образовательного учреждения к высокой результативности и качеству труда.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.3. Работникам ДОУ установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за стаж работы;
- надбавка молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- доплата за звание;
- надбавка за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом;
- премии (премиальные выплаты по итогам работы, единовременные премии при награждении и к профессиональным праздникам).

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы и премиальные выплаты работникам по результатам профессиональной деятельности определяется руководителем учреждения с учетом мнения Комиссии, назначенной приказом руководителя (далее - «Комиссия»), на основании сведений, представленных старшим воспитателем и заместителем заведующего по административно-хозяйственной работе.

Комиссия на основе аналитической информации, выносит решение об установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты, а также премиальные выплаты работникам учреждения.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы носит обязательный характер, производится ежемесячно по результатам выполнения работниками организации установленных показателей и критериев эффективности, ее размер определяется по итоговому результату выполнения следующих показателей эффективности:

Для заместителя руководителя учреждения максимальная выплата за интенсивность и высокие результаты работы составляет 60 процентов должностного оклада, в соответствии с таблицей 2 настоящего Положения.

Таблица 2

№ п/п	Целевые показатели деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от устано
-------	---------------------------------	--	------------------------------

			вленно го размер а
Заместитель заведующего по АХР			
2	Наличие плана по пожарной безопасности.	Выполнение плана по пожарной безопасности в полном объеме и в сроки, установленные планом.	10
3	Наличие плана по охране труда	Выполнение плана по охране труда в полном объеме и в сроки, установленные планом.	10
4	Качественная подготовка и соблюдение сроков представления отчетности	Отчетность (информация) предоставлялась без ошибок, с достоверными данными, соблюдением сроков представления отчетности	10
6	Результаты проверок, проведенных контрольно-надзорными органами	Отсутствие замечаний в актах, предписаниях контролирующих и надзорных органов	10
7	Обеспечение учреждения хозяйственными товарами и материальными запасами	Своевременное заключение договоров (контрактов) на приобретение хозяйственных товаров и материальных запасов	10
8	Контроль за соблюдением санитарных правил в ДОУ	Организация работы комиссии по соблюдению законодательства в области санитарных правил	10
	ИТОГО		60

Заместители руководителя ежеквартально не позднее 25 числа месяца, текущего месяца отчетного квартала, представляют отчеты о выполнении показателей результативности и качества работы руководителю на рассмотрение рабочей комиссии по распределению стимулирующего фонда.

Руководитель на основе отчета и с учетом мнения рабочей комиссией по распределению стимулирующего фонда выносит решение об установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителей руководителя на следующий квартал.

Критерии оценки эффективности деятельности для педагогического, учебно-вспомогательного и технического персонала в соответствии с таблицей 3 настоящего Положения.

Таблица 3

	Наименование должности	Показатели деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Размеры выплаты к окладу %
1	Старший воспитатель	Высокий уровень создания условий для осуществления учебно-воспитательного процесса.	Информационно - методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности	5
		Эффективность управленческой деятельности	Высокий уровень контрольно-аналитической деятельности. Высокий уровень аттестации педагогов.	5
		Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Повышение квалификации и профессиональная подготовка педагогов.	Проведение и участие в мероприятиях: мастерклассы, открытые занятия, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наставничество, наличие опубликованных работ. Повышение квалификации без отрыва от работы	5
		Участие в методической работе.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение основных программ. Высокий уровень организации работы по приоритетным направлениям, в том числе	5

			различных форм кружковой и студийной работы.	
		Сложность и напряженность в работе	Организация работы творческих групп и объединений педагогов. Организация взаимосвязи в работе педагогов. Разработка стратегических документов, подготовка материалов к печати	5
2	Воспитатель,	Сложность и напряженность	Работа с детьми раннего возраста, сложность и напряженность работы в течении месяца, интеллектуальные и эмоциональные нагрузки	5
		Ведение документации	-высокий уровень подготовки отчетов, диагностики и т.д. -соблюдение установленной документации в образовательном учреждении	5
		Проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж организации	• Участие в областных, городских и садовских мероприятиях	5
		Организация и содержание предметно-пространственной среды	Обновление предметно-развивающей среды в группе и на участке детского сада	5
		ведение Госпабликов	размещение информации на официальном Интернет-сайте организации (подготовка материалов)	5
3	Музыкальный	Ведение документации	-высокий уровень подготовки отчетов, диагностики и т.д. -соблюдение установленной	5

	руководитель, инструктор физической культуры, учитель - логопед,		документации в образовательном учреждении	
		Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Повышение квалификации и профессиональная подготовка.	Участие в мероприятиях ДООУ, города, области, наличие опубликованных работ, прохождение курсов повышения квалификации без отрыва от работы, участие в подготовке и проведении аттестации	5
		Участие в методической работе	Наличие собственных методических разработок, рекомендаций, учебных программ, учебных пособий применяемых в образовательном процессе, работа по самообразованию, подготовка к педсоветам, подготовка документов	5
		ведение Госпабликов	размещение информации на официальном Интернет-сайте организации (подготовка материалов)	5
		Участие педагогов в мероприятиях ДООУ	За участие в проведении праздников, развлечений, включение родителей в деятельность ДООУ	5
4	Младший воспитатель	Сложность и напряженность	Работа с детьми раннего возраста, сложность и напряженность работы в течение месяца	10
		Качественное содержание всех помещений группы в соответствии с требованиями СанПин	По результатам внутреннего контроля.	10
		Бережное отношение и	По результатам внутреннего контроля.	5

		сохранение материально-технической базы		
5	повар, кухонный рабочий, кладовщик	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций:	• Закладка продуктов, их соответствие • утвержденному графику. • Вложение продуктов в соответствии • с нормами, соблюдение • калорийности. • Выдача пищи на группы по графику, • количеству детей и нормативам	10
		Санитарно-гигиеническое состояние. Контроль за качеством продуктов	• Качественное содержание всех • помещений пищеблока в соответствии с • СанПин. На основании результатов • внутреннего контроля.	10
		Сложность и напряженность работы.	Погрузочно-разгрузочные работы. Работа без горячей воды.	5
6	Оператор стиральных машин,	Подготовка и качественное проведение инвентаризации. Своевременное списание и оприходование мягкого инвентаря.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций	10
		Санитарно-гигиеническое состояние	Качественное содержание помещений прачечной в соответствии с СанПин. На основании результатов внутреннего контроля.	10
		Соблюдение правил и норм охраны труда	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	5

7	Уборщик служебных помещений	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение «Правил внутреннего трудового распорядка», этики взаимоотношений, взаимовыручка и взаимопомощь.	10
		Санитарно- гигиеническое состояние	Качественное содержание помещений в соответствии с СанПин. На основании результатов внутреннего контроля.	10
		Соблюдение правил и норм охраны труда	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	5
8	Делопроизв одитель, калькулято р	За интенсивную работу на компьютерном оборудовании и копировальной технике.	Интенсивность работы	10
		Соблюдение правил и норм охраны труда	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	10
		Сложность и напряженность работы.	Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий.	5
9	Рабочий по комплекс- ному обслужи- ванию и ремонт зданий	Высокие показатели косметического ремонта помещений	Содержание помещений ДОУ в соответствии с СанПин. на основании результатов внутреннего контроля.	10
		Сложность и напряженность работы.	Использование различных строительных материалов, электроприборов	10
		Соблюдение правил и норм охраны труда	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	5

10	Дворник	Высокое качество состояния территории.	Содержание территории ДОУ в соответствии с СанПин. на основании результатов внутреннего контроля.	10
		Сложность и напряженность работы.	Уборка большого количества снега, листьев.	10
		Соблюдение правил и норм охраны труда	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	5
11	Сторож	Соблюдение правил и норм охраны труда и пожарной безопасности	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	10
		Бережное отношение и сохранность материально-технической базы	Отсутствие нарушений и замечаний	10
		Сложность и напряженность работы	На основании результатов внутреннего контроля	5
12	Специалист по закупкам	Результаты проверок, проведенных контрольно-надзорными органами	отсутствие нарушений со стороны контрольно-надзорных органов и административного контроля	10
		Качественная подготовка и соблюдение сроков предоставления отчетности и планов	предоставление отчетности (информации, планов) без ошибок, соблюдение сроков	10

		работы		
		Сложность и напряженность работы.	Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий.	5
		Сложность и напряженность работы.	Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий.	5

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы производится в фиксированном процентом отношении к окладу (должностному окладу) работника организации и составляет не более 25%.

4.5. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается работнику организации в следующих размерах:

- первая квалификационная категория – 7 350,0 (семь тысяч триста пятьдесят) рублей с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока;
- высшая квалификационная категория – 14 700,0 (четырнадцать тысяч семьсот) рублей с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока;
- педагог-наставник – 6 125,0 (шесть тысяч сто двадцать пять) рублей с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока;
- педагог-методист – 6 125,0 (шесть тысяч сто двадцать пять) рублей с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

В случае если у педагога имеется несколько категорий «высшая» и (или) «первая» выплата надбавки за наличие квалификационной категории производится по одному из оснований. Надбавки не суммируются.

В случае получения работником учреждения нескольких квалификационных категорий «педагог-наставник» и (или) «педагог-методист» выплата надбавки за наличие квалификационной категории производится по одному из оснований. Надбавки не суммируются.

В случае если у педагога имеется высшая квалификационная категория и (или) первая квалификационная категория, а также квалификационная категория «педагог-наставник» и (или) «педагог-методист», надбавки суммируются.

Размер надбавки за наличие квалификационной категории рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени, а также индексируется одновременно с индексацией базовых окладов (базовых

должностных окладов) работников организации на аналогичный процент индексации.

4.6. **Надбавка за стаж работы** устанавливается педагогическим работникам в размере до 15 процентов оклада (должностного оклада) в соответствии с таблицей 4 настоящего Положения.

Таблица 4

Размер надбавки за стаж работы

Стаж работы (полных лет)	Размер выплаты в % к должностному окладу
от 1 до 5 лет	5%
от 5 до 15 лет	10%
15 и более лет	15%

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж работы, устанавливается педагогическим работникам коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

При назначении надбавки за стаж работы учитывается стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях образования на педагогических должностях.

4.7. **Надбавка молодым специалистам**, осуществляющим педагогическую деятельность, окончившим образовательные организации среднего профессионального образования и высшего образования, и не имеющим стажа работы по специальности, устанавливается в размере 15 процентов от оклада (должностного оклада).

Под молодым специалистом понимается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией на педагогическую должность, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника образовательной организации со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Для педагогических работников, которые в период обучения в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации совмещали получение образования с работой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, и

продолжающих указанную работу после завершения обучения, статус молодого специалиста возникает со дня получения диплома государственного образца о получении образования.

Срок действия статуса молодого специалиста приостанавливается, а впоследствии возобновляется в следующих случаях:

- прохождения военной службы по призыву или альтернативной гражданской службы;
- обучения по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре по очной форме обучения (не более трех лет);
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- заключения трудового договора с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в течение 30 дней со дня прекращения трудового договора с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

4.8. Доплата за звание производится работникам, имеющим ученую степень, награжденным орденами и медалями Российской Федерации за заслуги в области культуры, искусства, просвещения, воспитании, развитии спорта, а также почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», другие почетные звания СССР, Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей экономики, названия которых начинаются со слов «Народный» либо «Заслуженный», награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и профессионализм», знаком отличия «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения», имеющим почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», нагрудным знаком Министерства культуры «За высокие достижения в культуре», при их соответствии профилю педагогической деятельности.

Размер доплаты за звание работникам составляет 5 000,0 (пять тысяч) рублей с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

При наличии у работника организации нескольких званий надбавка за звание производится по одному из оснований, надбавки не суммируются.

Размер доплаты за звание рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени, а также индексируется одновременно с индексацией базовых окладов (базовых должностных окладов) работников организации на аналогичный процент индексации.

4.9. Надбавка за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом, не носит обязательный характер, производится из экономии фонда оплаты труда в размере 5% от оклада (должностного оклада) в зависимости от сложности и объема работ с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

К работе, не входящей в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанной с образовательным процессом, может относиться:

- выполнение работ по сопровождению функционирования официального сайта учреждения;
- выполнение кадровой работы;
- разъездной характер работы и другие.

4.10. Премияльные выплаты по итогам работы не носят обязательный характер, производятся из экономии фонда оплаты труда, оставшейся после распределения иных стимулирующих выплат, при выполнении работником учреждения условий премирования. Распределением премияльных выплат

4.10.1. Абсолютный размер премияльных выплат может определяться исходя из количества набранных баллов (на основании заполненных оценочных листов) по критериям и стоимости единицы балла. «Стоимость» одного балла выплаты рассчитывается как частное от размера стимулирующего фонда на период установления премий работникам и общей суммы набранных баллов по всем работникам Учреждения. Премияльные выплаты заместителям заведующего устанавливаются ежеквартально. Размеры стимулирующих выплат заместителям руководителя организации не могут превышать размеры стимулирующих выплат, установленных руководителю организации.

4.10.2. Премияльные выплаты по итогам работы производятся на основании приказа руководителя, с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующего фонда.

4.10.3. Премияльные выплаты по итогам работы работникам учреждения размерами не ограничены и зависят от экономии фонда оплаты труда.

4.10.4. При наличии дисциплинарного взыскания премияльные выплаты по итогам работы могут быть снижены, на основании решения комиссии по распределению стимулирующего фонда.

4.10.5. Премияльные выплаты начисляются с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

Оценочный лист премиальных выплат для педагогических работников предоставляется ежемесячно, в соответствии с таблицей 5 настоящего Положения.

Таблица 5

№ п/п	Критерии премиальных выплат:	Кол-во баллов
1	За изготовление оборудования для использования здоровьесберегающих технологий, ведущих к снижению заболеваемости детей.	10
2	За подготовку и успех детей в конкурсах различного уровня	10
3	За участие в областных, городских, садовских и социально-значимых мероприятиях повышающих имидж учреждения	20
4	За публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	20
5	За эффективную работу с родителями, приобщение их к участию в жизни Учреждения	20
6	За представление опыта работы (педагогические советы, методические объединения, семинары, консультации)	20
8	За организацию и содержание предметно-развивающей среды групп, кабинетов, участков, зала.	10
9	Ведение личной страницы на официальном сайте учреждения	20
10	За взаимодействие с общественными организациями и учреждениями.	20
11	За взаимодействие со СМИ (подготовка публикаций, видеосюжетов)	30
13	За руководство студийно-кружковой работой (при наличии программы, графика работы, учета посещаемости)	30
14	Отсутствие выявленных нарушений по результатам проведенных проверок в отчетном периоде	10

Оценочный лист премиальных выплат для обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала в соответствии с таблицей 6 настоящего Положения.

Таблица 6

№ п / п	Критерии премиальных выплат:	Кол-во баллов
1	За своевременное, квалифицированное и качественное выполнение порученной работы, связанной с выполнением уставной деятельности учреждения	20
2	За добросовестное и качественное исполнение должностных обязанностей	20
3	За бережное, рациональное использование материально-технических и иных ресурсов	30
4	За выполнение срочных поручений и работ, возникших в связи производственной необходимостью	10
5	За участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	20

4.11. Единовременные премии устанавливаются:

- при награждении государственной наградой Российской Федерации, ведомственной наградой Министерства просвещения Российской Федерации, почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, присвоении почетного звания, ученой степени по основному профилю профессиональной деятельности, награждении нагрудным знаком «Отличник просвещения», при наличии званий, начинающих со слов «Народный», «Заслуженный» в размере до 5740,00 (пять тысяч семьсот сорок восемь) рублей 00 копеек;

- к профессиональному празднику (День дошкольного работника) в размере до 5740,00 (пять тысяч семьсот сорок восемь) рублей 00 копеек.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Штатное расписание учреждается ежегодно руководителем.

5.2. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам выплачивается:

- единовременное денежное поощрение в размере не более 10000 (десяти тысяч) рублей в связи с юбилейными датами (начиная с 50 лет со дня рождения и далее через каждые 5 лет);

- материальная помощь на погребение умерших близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети) в размере 15 000 (пятнадцати тысяч) рублей;

- материальная помощь на погребение умерших работников (при обращении родственников умерших работников) в размере 25 000 (двадцати пяти тысяч) рублей.

5.3. Выплата заработной платы работнику производится два раза в месяц – за первую половину, отработанную месяца 27 числа текущего месяца, за вторую часть месяца 12 числа, следующего месяца, в сроки и

порядке, которые установлены трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка и перечисляются работнику на счет в банке.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в соответствии со ст.136 ТК РФ. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.4. В случаях закрытия МБДОУ «Детский сад 43» на карантин, вследствие отключения водоснабжения, электроэнергии, проведения ремонтных работ, оплата труда работников производится в размере 100%.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента принятия его на общем собрании трудового коллектива и утверждённым руководителем учреждения по согласованию с управлением образования мэрии города.

6.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, согласовывается на общем собрании трудового коллектива учреждения.