

«Утверждаю»
заведующий МБДОУ №24

М.В. Софоклова

28.08.2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад №24 Киржачского района Владимирской области (МБДОУ №24)



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. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ №24 (далее – ДОУ) в повышении качества воспитательно-образовательного процесса, развитии 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 коллектива ДОУ. Положение распространяется на всех работников организации, исключая руководителя (заведующему ДОУ стимулирующие выплаты устанавливаются Управлением образования администрации Киржачского района).

1.3. Система оплаты труда работников МБДОУ №24 (далее – работники) устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) постановлением главы Киржачского района от 15.08.2008 № 903 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования»;
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

1.4. СОР работников ДОУ устанавливается в соответствии с федеральными законами иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Владимирской области, нормативно-правовыми актами муниципального образования Киржачский район.

Заработная плата работников ДОУ (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»

1.5. 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).

1.6. 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.

1.7. Должностной оклад, ставка заработной платы состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;

- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;

- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

1.8. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников ДОО производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.9. 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.

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

2. Формирование фонда оплаты труда и его распределение

2.1. Формирование фонда оплаты труда (ФОТ) МБДОУ №24 осуществляется Учредителем в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год.

2.2. Фонд оплаты труда МБДОУ №24 состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.2.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам ДОУ 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 учебно-вспомогательного персонала второго уровня (младший воспитатель) - 4478 рублей;
- педагогических работников ДОУ, реализующих программы дошкольного образования (воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог) - 8110 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (машинист по стирке белья, дворник, рабочий по обслуживанию зданий) - 3579 рублей.

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

2.2.4. Компенсационные, стимулирующие выплаты работникам ДОУ за дополнительную работу и за особые условия труда определяются настоящим положением об оплате труда работников ДОУ, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательной организации.

Компенсационные, стимулирующие 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).

3. Порядок установления стимулирующих выплат.

3.1. Основанием для стимулирования работников МБДОУ №24 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 №24, решений педагогического совета ДОУ.

3.2. Для работников МБДОУ №24 работодателем является данная образовательная организация в лице заведующего МБДОУ №24.

Все стимулирующие выплаты работникам осуществляются в соответствии с настоящим Положением, решением Комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда (далее – Комиссия), утверждёнными приказом заведующего

МБДОУ №24.

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

3.3.1. В МБДОУ №24 создается Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

В состав Комиссии входят: воспитатель, представитель первичной профсоюзной организации ДОУ; представители трудового коллектива ДОУ.

3.3.2. Состав Комиссии утверждается приказом по ДОУ.

3.3.3. Воспитатели представляют в Комиссию информацию по итогам периода о показателях деятельности работников ДОУ 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 учетом 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 членами комиссии.

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

4. Выплаты компенсационного характера.

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

5.2. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- 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);

5.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются:

а) За работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда до 12 % (в соответствии приказом гособразования СССР от 20.08.1990г. №579):

младшие воспитатели -10% - за уборку помещений с применением дезинфицирующих веществ и за все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особо санитарно-эпидемиологический режим работы;

машинист по стирке и ремонту спецодежды -10% - за работу по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств;

5.4 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):

5.5. Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 часов до 6.00 часов) оплачивается в повышенном размере на 40%; (сторож)

5.6. Выплаты при выполнении работ различной квалификации;

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

5.7. Работнику производится доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику

производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, является сверхурочной работой и оплачивается в соответствии с трудовым законодательством ст. 152 ТК РФ.

5.9. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

5.10. Работникам, имеющим месячную заработную плату ниже минимального размера оплаты труда, при этом полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда (трудовые обязанности), производить доплату до МРОТ (ст.133 ТК РФ)

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета ДООУ, трудовым договором.

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.

5. Выплаты стимулирующего характера.

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

5.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

5.3. Стимулирующие выплаты назначаются в течение года и могут носить постоянный (год, полгода, квартал, месяц) и разовый характер.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в процентном отношении, так и в абсолютном размере.

Сумма стимулирующих выплат к распределению определяется заведующим ДООУ самостоятельно в пределах финансовых средств организации с учётом решения Комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ.

5.4. 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.

5.5. При распределении стимулирующих выплат не рассматриваются 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.

5.6. Кратность стимулирующих выплат одному работнику определяется работодателем.

5.7. Стимулирующие выплаты для работников ДООУ в пределах фонда оплаты труда (возможно установление на учебный год ежемесячно) могут устанавливаться за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включающие в себя выплаты за дополнительную работу, а также могут быть назначены за работу, не связанную с образовательным процессом:

Иные виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

5.8. Выплаты за качество выполняемых работ также включают в себя выплаты постоянного характера:

а) педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» Российской Федерации – 20%;

педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20%;

б) кандидатам наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности - 20%;

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, повышение должностного оклада производится по каждому основанию.

5.9. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включают в себя:

а) выплату педагогическим работникам ДОО за стаж непрерывной работы, выслугу лет при наличии стажа работы по специальности:

от 5 до 10 лет - 20%

от 10 до 20 лет - 30%

от 20 до 25 лет - 35%

свыше 25 лет - 40%.

б) выплату с учетом нагрузки выпускникам учреждений профессионального образования, обучавшихся по очной форме, поступившим на работу в учреждения до прохождения ими аттестации (но не более 3 лет):

с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием) – 35%

с высшим профессиональным образованием – 30%

со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) – 30%

со средним профессиональным образованием – 25%;

5.10. Разовые выплаты за участие в районных и областных конкурсах педагогического мастерства, семинаров, за участие в конкурсе «Педагог года», за разработку авторских программ, за проведение районных и областных семинаров, призовые места на конкурсах, – до 15% от должностного оклада воспитателя.

5.11. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами ДОО с учетом мнения представительного органа работников.

5.12. Порядок установления размера премиальных выплат по итогам работы в соответствии с показателями эффективности деятельности педагогических работников ДОО.

1. Единовременная премия является основным видом материального поощрения работников.

2. Премирование работников ДОО производится по итогам работы за учебный год, полугодие, проведенных мероприятий, выполненной работы.

3. Премирование работников производится из фонда оплаты труда школы на текущий год и осуществляется только при наличии средств.

4. Премии не ограничиваются предельными размерами и выплачиваются на основании приказа заведующего ДОО в конкретной сумме или в % от должностного оклада.

5.13. Премияльные выплаты за качество работы по итогам деятельности за месяц, квартал, полугодие, год: (в рублях)

- результаты участия воспитанников и самих педагогов в муниципальных, региональных, всероссийских конкурсных мероприятиях (1,2,3 место, лауреат...) – до 15 000 руб.,

- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ – до 10 000 руб.,

- ведение электронной базы в автоматизированной информационной системе «Электронный детский сад» - до 5 000,0 руб.,

- информационная поддержка сайта МБДОУ – до 7 000,0 руб.,

- выполнение разовой работы, связанной с улучшением воспитательно-образовательного процесса – до 10 000,0 руб.,

- выполнение работ, связанных с производственной необходимостью – до 15 000,0 руб.,

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом – до 20 000,0 руб.,

- за работу без больничных листов – до 10 000,0 руб.,

- за активное участие в профсоюзной деятельности – до 5 000,0 руб.

- за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения) – до 10 000,0 руб.

- за дежурство в учреждении в период образовательного процесса – до 5 000,0 руб.

- Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних (вредных привычек, ДТП, здорового образа жизни, пожарная безопасность и т.д.) - до 5000 рублей.

5.14. Выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников системы образования в пределах фонда оплаты труда (возможно установление на учебный год ежемесячно):

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом

- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом

Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу (ставке заработной платы))
1	2
1. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом	
1.1. Выплаты воспитателям и специалистам за работу с детьми с ОВЗ(дети инвалиды)	До 20
1.2. Выплаты педагогическим работникам за интенсивность и сложность труда, связанную с внедрением образовательных программ нового поколения, инновационных технологий.	До 50
1.3. Выплаты за работу по дополнительным образовательным программам - кружковая работа; - по приоритетным направлениям	До 30
1.4. За работу в условиях опытно-экспериментальной площадки	До 50
1.5. За отзывчивость на нужды производства	До 100
1.6. За работу в ПМПк педагогическим работникам	До 30
1.7. За активное участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях	До 50
1.8. Достижения педагогов и воспитанников. Участие в конкурсах, в т.ч. интернет конкурсы,	До 70

выставках, музыкально-театрализованных представлениях, фестивалях, спартакиадах и т.п.	
2. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом	
2.1. Выплаты за качественную подготовку к новому учебному году	Пределными размерами не ограничивается
2.2. Выплаты за осуществление руководства методическими объединениями	До 20
2.3. Обобщение передового педагогического опыта - на уровне учреждения образования; - на уровне района; - на уровне области	до 10 до 15 до 20
2.4. За работу, не входящую в круг основных обязанностей (благоустройство ДООУ; оснащение пед.процесса; публикации научно-практической направленности в СМИ; устранение последствий аварий)	до 50
2.5. За работу: - с автоматизированными системами БАРС, - сайтом ДООУ, обслуживание копировальной и множительной техники - за ведение табеля и делопроизводство	до 70
2.6. Выплаты воспитателям, педагогам-психологам за работу с детьми из социально неблагополучных семей	До 20
2.7. Выплаты за учебно – методическую работу	До 100
2.8. Выплаты за воспитательную работу	До 100
2.9. Выплаты за работу с сайтом	До 25
2.10. Выплаты за оформление документации (протоколы педсоветов, совещаний, общих родительских собраний)	До 15
2.11. За выполнение общественных нагрузок (ответственного за ОТ, ГО, ЧС, организация профсоюзной работы, и т.д.) Выплаты за работу с пенсионным фондом	до 40
2.12. За проведение мониторинга информатизации, физического развития и т.п.	До 20 %
2.13. За проведение электронного мониторинга образовательного процесса	До 10 %
2.14. За участие в работе творческой группы педагогов района	До 10 %
2.15. За сложность, трудоемкость и напряженность выполняемой работы, а так же выполнение поручений руководителя, вызванных непредвиденными обстоятельствами в УВП или производственной необходимостью	Максимальными размерами не ограничиваются
2.18. Выплаты за организацию психолога – педагогического сопровождения УВП	До 25
2.19. Выплаты за методическую работу на ступени дошкольного образования	До 70

2.34. За выполнение общественных нагрузок: - работу по ведению и оформлению документации по ПБ - работу по ведению и оформлению документации по охране труда	до 40
5.4.1. За своевременность и качество оформление документов	до 15000 руб

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты.

Критерии	%
3.1. За интенсивность и напряженность в работе	До 30%
3.3. За освоение и внедрение комплексных и парциальных программ нового поколения	До 35%
3.4. За выполнение работ сверх должностной инструкции	До 25%
3.5. За отсутствие замечаний по результатам контроля, обращения граждан	До 30%
3.6. За отсутствие больничных листов	До 30%
3.7. За эффективную и безопасную организацию предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов	До 50%
3.8. За эффективную и безопасную организацию предметно-развивающей среды в музыкальном зале	До 5000
3.9. За удовлетворенность родителей процессом и результатами воспитательно-образовательного процесса	До 25%
3.10. За отзывчивость на нужды производства (по количеству подработки)	До 25%
3.11. За работу в разновозрастных группах	Максимальными размерами не ограничиваются
3.12. За освоение и внедрение инновационных технологий в соответствии с ФГОС ДО	до 50 %
3.13. За выполнение обязанностей и.о. заведующего на время его отсутствия	До 100
6.9.1 За творческий подход к выполнению методической работы на ступени дошкольного образования	Максимальными размерами не ограничиваются

4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты младшим воспитателям, подсобный рабочий, машинист по стирке белья, дворник, сторожа

Критерии	%
За обеспечение ОТ, ПБ, Го и ЧС (отсутствие травм и ЧС)	До 10%
За эффективность исполнения управленческих решений (исполнительская дисциплина)	До 10%
За отсутствие замечаний, предписаний по результатам контроля инспектирующих и надзорных органов, внутреннего контроля	До 25%
За отсутствие больничных листов	До 20%
За выполнение работ сверх должностной инструкции	До 20%
За экономию ресурсов	До 20%
За качество подготовки к новому учебному году	До 30%
За подготовку к зимнему периоду	До 20%
За эффективность работы	Максимальными размерами

	не ограничиваются
Заведующему хозяйством:	
Критерии	%
За обеспечение ОТ, ПБ, ГО и ЧС (отсутствие травм и ЧС)	До 10%
За эффективность исполнения управленческих решений (исполнительская дисциплина)	До 30%
За отсутствие замечаний, предписаний по результатам контроля инспектирующих и надзорных органов, внутреннего контроля	До 30%
За отсутствие больничных листов	До 20%
За выполнение работ сверх должностной инструкции	До 20%
За экономию ресурсов	До 20%
За качество подготовки к новому учебному году	До 30%
За подготовку к зимнему периоду	До 30%
За подготовку к весеннему, осеннему периоду	До 30%

Выплаты за интенсивность и высокие результаты по итогам деятельности могут устанавливаться также по итогам работы за месяц, полугодие или год по совокупности критериальных показателей в соответствии с Приложением № 3 и Приложением № 4.

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

6. Иные выплаты. Премии и материальная помощь.

С целью оказания мер социальной поддержки на основании личного заявления работника, в пределах средств фонда оплаты труда работникам школы может **выплачиваться материальная помощь и разовые премии** к определённым датам:

Наименование разовых выплат и условия их предоставления	Размер премий, материальной помощи, руб.
Премии к определённым датам: - юбилейные даты (50, 55, 60, 65 и т.д.) - День дошкольного работника; Международный женский день; Новый год; День защитника Отечества - образцовые соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, функциональных обязанностей - за результативное участие в районных, областных мероприятиях воспитанников и педагогов, - за результативное участие в конкурсах педагогического мастерства - активное участие в детских праздниках и др. массовых мероприятиях	Предельными размерами не ограничивается
Материальная помощь в связи: - с вступлением в брак; - с рождением ребенка; - с дорогостоящим лечением, особой нуждаемостью в лечении, приобретении лекарственных препаратов, вследствие заболеваемости или травм; - со смертью близкого родственника; - с материальным ущербом (пожар, наводнение и др.); - с трудной жизненной ситуацией; - при выходе на пенсию	Предельными размерами не ограничивается

Выплата материальной помощи, разовых премий к определённым датам работникам организации производится с учётом мнения представительного органа и

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

7. Условия для снятия стимулирующих выплат

7.1. Условиями для снятия или снижения стимулирующих выплат являются:

- дисциплинарные взыскания;
- конфликтные ситуации с участниками воспитательно-образовательного процесса;
- нарушения режима работы организации или ее Устава;
- нарушение охраны жизни и здоровья участников воспитательно-образовательного процесса;
- нарушения в области охраны труда, обеспечения безопасных условий для воспитательно-образовательного процесса.

8. Оплата труда заведующего.

8.1. На заведующего учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда. Учредитель устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

8.2. Условия оплаты труда заведующего ДОУ определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

8.3. Схема расчета должностного оклада заведующего утверждена постановлением главы Киржачского района от 15.08.2008 № 903 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли 10 образования».

9. Заключительные положения

Штатное расписание МБДОУ №24 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, ДОУ 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 ДОУ самостоятельно в порядке, не противоречащем трудовому законодательству.

**Приложение №1
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ №24**

1. Порядок определения уровня образования

1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2. Требования к уровню образования, определенные в разделе "Требования к квалификации по разрядам оплаты" тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностного оклада, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностного оклада, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

4. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы).

2. Порядок определения стажа педагогической работы.

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлении двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе за период этой работы, органы, в подведомственности которых находятся учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 10 пункта 1 статьи 28 Федерального Закона « О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. №781;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в порядке, предусмотренном приложением № 4 к настоящему положению.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении п. 2 приложения № 4 к настоящему положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 10 пункта 1 статьи 28 Федерального Закона « О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. № 781.

3. Схема расчета должностных окладов специалистов и служащих.

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п.5.настоящей Методики).

2.1. Учебно-вспомогательный персонал

Таблица № 1

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	1,0	Младший воспитатель

4. Схема расчета должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников.

Базовый оклад умножается на повышающие коэффициенты:

- коэффициент уровня образования;
- коэффициент стажа работы;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициент по профессиональным квалификационным группам;
- коэффициент специфики (п.5.настоящей Методики).

Таблица № 4

№№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Педагогические работники
1	2	3	4

1.	Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование	1,07
		Среднее специальное образование	1,0
2.	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 15 лет	1,2
		Стаж работы от 10 до 15 лет	1,15
		Стаж работы от 5 до 10 лет	1,1
		Стаж работы от 2 до 5 лет	1,06
		Стаж работы от 0 до 2 лет	1,0
3.	Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория: первая категория	1,80
		высшая категория	2,16

Повышающий коэффициент по профессиональным квалификационным группам (Кгр)

Таблица № 5

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	1,0	Музыкальный руководитель
2 квалификационный уровень	1,02	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог
4 квалификационный уровень	1,05	воспитатель

5. Схема расчета должностных окладов работников рабочих профессий.

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п.5.настоящей Методики).

Таблица № 6

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	1,0 – 1 квалификационный разряд; 1,04 -2 квалификационный разряд;	Дворник. Сторож, уборщик служебных и производственных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	1,0– 4 квалификационный разряд; 1,11 -5 квалификационный разряд;	Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания

6.Повышающий коэффициент специфики (Ксп)

Повышающий коэффициент специфики – величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы), обеспечивающая оплату труда в повышенном размере работникам в отдельных образовательных учреждениях, а также иные выплаты, предусмотряемые Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые применяется Ксп	Размеры коэффициентов
1	2
1. Специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности воспитатель, младший воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, заведующий хозяйством, калькулятор.	1,25
2. Младшим воспитателям в образовательных организациях, реализующих программы дошкольного образования, за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	3
3. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в образовательные организации до прохождения ими аттестации (но не более 2 лет, за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет): - с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием) - с высшим образованием - со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) - со средним профессиональным образованием.	1,8 1,7 1,7 1,6

Приложение №2
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ №24

Перечень компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
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. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются с учетом положения коллективного трудового договора, запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником. При определении перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда МБДОУ №24 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> I. Младший воспитатель: 10% - за работу по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.</p> <p> II. Машинист по стирке белья: 10% - за работу по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.</p> <p> III. Уборщик сл.помещений: 10% - за работу по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.</p>
2	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым	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,

	договором.	производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника до 100% 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.
3	За сверхурочную работу.	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. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
4	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни.	Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; 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. 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.
5	За работу в ночное время.	Каждый час работы в ночное 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) оплачивается не менее чем на 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. 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.
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 №3
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ №24

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы для воспитателей

Основание	Критерий присутствует	Критерий отсутствует
Работа без больничных листов, выполнение условий трудового договора	1-3 балла	0
Отсутствие жалоб со стороны руководства, родителей	1-3 балла	0
Высокий процент посещаемости в группах (90%-средний, старший возраст; 80%-младший возраст)	1-3 балла	0
Активное участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях (участие в чужом утреннике, участие в мероприятиях детского сада (ведущий или роль)	1-3 балла	0
Подготовка детей к конкурсам, фестивалям, спортивным мероприятиям	1-3 балла	0
Образцовое содержание группы, прогулочного участка (наличие уголков, ПРС по возрасту, украшение групп, создание информационной среды для родителей)	1-3 балла	0
Своевременное и качественное оформление документации. (Сдача планов, отчетов, диагностик, оформление документации)	1-3 балла	0
Достижения педагогов и воспитанников. Участие в конкурсах, в т.ч. интернет конкурсы, выставках, музыкально-театрализованных представлениях, фестивалях, спартакиадах и т.п	1-3 балла	0
Создание условий для участия родителей (законных представителей) в образовательной деятельности (мастер – классы, экскурсии, круглые столы)	1-3 балла	0
Участие в экспериментальных инновационных проектах, творческих группах, разработке образовательной программы, программы развития ДОУ, вебинарах, конференциях, семинарах в том числе на уровне ДОУ, выступление на педсовете	1-3 балла	0
Проведение открытых занятий, обобщение и распространение передового педагогического опыта	1-3 балла	0
Изготовление, обновление или покупка за свой счет игрового, учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов, атрибутов и пособий (за каждое, обязательно показать)	1-3 балла	0
Выполнение работ сверх должностных инструкций: - работа в комиссиях ДОУ и района - иное	1-3 балла	0
Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим	1-3 балла	0

периодом		
Работа в условиях новаторства в педагогической деятельности	1-3 балла	0
Участие и руководство муниципальных методических объединений	1-3 балла	0
Отсутствие задолженности родительской платы за присмотр и уход за детьми, осваивающими образовательные программы дошкольного образования в МБДОУ	1-3 балла	0
Подготовка к новому учебному году, в том числе ремонт и оформление группы, разработка новых пособий	1-3 балла	0
Высокие результаты адаптации воспитанников к условиям МБДОУ	1-3 балла	0
Подготовка материалов для сайта	1-3 балла	0
Поощрение руководителя	1-3 балла	0
Отсутствие нарушения: - правил внутреннего распорядка МБДОУ - кодекса профессиональной этики - травматизм детей	1-3 балла	0
Качество и уровень оформления документации	1-3 балла	0
Повышение профессиональной квалификации педагогов МБДОУ №24	1-3 балла	0
Своевременное выявление и сопровождение воспитанников, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, организация работы с семейным неблагополучием, организация работы с опекунами и другими законными представителями воспитанников, организация контроля по соблюдению семейного законодательства	1-3 балла	0
Организация предметной развивающей среды в групповых помещениях, на прогулочных участках	1-3 балла	0
Озеленение и благоустройство территории МБДОУ	1-3 балла	0

Приложение №4
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ №24

**Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс постоянно
(музыкальный руководитель, педагог-психолог)**

Основание	Критерий присутствует	Критерий отсутствует
Эффективная организация работы методического кабинета	1-3 балла	0
Повышение профессиональной квалификации педагогов МБДОУ №24	1-3 балла	0
Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность	1-3 балла	0
Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса	1-3 балла	0
Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении МБДОУ (педагогический совет, родительский комитет, ПМПК)	1-3 балла	0
Оказание эффективной помощи воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса	1-3 балла	0
Высокий уровень организации подготовки к аттестации педагогических работников МБДОУ	1-3 балла	0
Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1-3 балла	0
Качество и уровень оформления документации	1-3 балла	0
Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций, внедрение современных методов взаимодействия с родителями воспитанников	1-3 балла	0
Своевременное выявление и сопровождение воспитанников, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, организация работы с семейным неблагополучием, организация работы с опекунами и другими законными представителями воспитанников, организация контроля по соблюдению семейного законодательства	1-3 балла	0
Организация предметной развивающей среды в музыкальном зале	1-3 балла	0
Подготовка материала для сайта	1-3 балла	0
Участие в работе муниципальных методических объединений	1-3 балла	0

Озеленение и благоустройство территории МБДОУ	1-3 балла	0
Подготовка к новому учебному году, в том числе ремонт и оформление кабинетов, разработка новых пособий	1-3 балла	0
Работа в условиях новаторства в педагогической деятельности	1-3 балла	0
Работа в творческой группе, участие в тематических проверках	1-3 балла	0
Подготовка воспитанников к конкурсам, соревнованиям. Указать конкурс	1-3 балла	0
Обобщение и распространение педагогического опыта	1-3 балла	0
Увеличение объема работы (участие в субботниках, ремонте ДОУ)	1-3 балла	0
Личное участие в мероприятиях конкурсах профессионального мастерства.	1-3 балла	0
Работа без листа нетрудоспособности	1-3 балла	0
Результативность воспитательно-образовательной деятельности (По результатам проверки).	1-3 балла	0
Изготовление, обновление или покупка за свой счет игрового, учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов, атрибутов и пособий (за каждое, обязательно показать)	1-3 балла	0

Приложение №5
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ №24

Методика перевода баллов в денежный эквивалент

При подсчёте баллы суммируются по всем критериям.

Чтобы высчитать денежный эквивалент 1 балла («стоимость» одного балла), необходимо сумму выплат, которая выделяется на месяц, разделить на количество баллов.

Денежный эквивалент 1 балла не стабилен, он зависит от суммы, выделенной на конкретный месяц, и от набранного работниками количества баллов.

Расшифровка присутствия критерия:

на 1 балл – удовлетворительно;

на 2 балла – хорошо;

на 3 балла – отлично.

**Приложение №6
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ №24**

**Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
для специалистов и служащих, работников рабочих профессий**

Наименование должности/профессии	Основание	В рублях
Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал (младшие воспитатели, машинист по стирке белья, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, дворник, и др.)	Обеспечение надлежащего состояния моечной(посуды), приемной (детских шкафчиков), группы и туалетной комнаты (всего оборудования) и всего инвентаря, обработка столов	До 5000
	Отпуск готовой пищи в соответствии с нормой на одного ребенка	До 3000
	Отсутствие положительных смывов по БГКП (СЭС)	До 3000
	Отсутствие замечаний контролирующих, проверяющих органов (комиссия ДОУ)	До 3000
	Увеличение объема работ (замена отсутствующего работника)	До 3000
	Участие в общих мероприятиях МБДОУ (подготовка и проведение утренников, конкурсов)	До 5000
	Озеленение и благоустройство территории ДОУ	До 3000
	Работа без больничных листов	До 3000
	Отсутствие нарушения: • Правил внутреннего трудового распорядка • Кодекса профессиональной этики • травматизм детей • нарушение должностных обязанностей	До 3000

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №24 КИРЖАЧСКОГО РАЙОНА
ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ**, Софоклова Марина Викторовна, Руководитель

14.12.25 16:43 (MSK)

Сертификат 009A9900C2E93E1321D6376E5DBB117E9D