

	Утверждаю
	Заведующий
Принято	МДОБУ «Великосельский детский сад №14»
Общим собранием трудового коллектива	
МДОБУ «Великосельский детский сад №14»	_____Калябина Л.А.
Протокол № 1	Приказ № 1 о/д
«09» января 2024 г.	от 09.01.2024 г.

Положение
об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Великосельский детский сад № 14»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Великосельский детский сад № 14» (далее МДОБУ «Великосельский детский сад № 14») и разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением № 6 от 13.01.2023 «Об оплате труда работников учреждений системы образования Гаврилов-Ямского муниципального района» и Постановления Администрации Гаврилов-Ямского муниципального района «О внесении изменений в постановление Администрации Гаврилов-Ямского муниципального района от 13.01.2023 № 6 «Об оплате труда работников учреждений системы образования Гаврилов-Ямского муниципального района»

1.2. Положение распространяется на работников МДОБУ «Великосельский детский сад № 14».

1.3. Положение определяет систему оплаты труда (далее – СОР) работников образовательного учреждения, порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

СОР работников образовательных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, а также Положением.

1.4. Основными целями формирования СОТ работников образовательного учреждения являются:

- повышение мотивации педагогических и руководящих работников к качественному труду;
- создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов;
- расширение участия общественности в управлении образовательным учреждением.

1.5. Основными задачами формирования СОТ работников образовательных учреждений являются:

- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
- привлечение в образовательные учреждения молодых кадров;
- институционализация участия гражданских институтов в материальном стимулировании работников образовательных учреждений.

1.6. Формирование СОТ работников образовательных учреждений базируется на следующих основных принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других нормативных правовых актов в области трудового права;
- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников образовательных учреждений;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;
- материальное стимулирование повышения качества работы.

1.7. Учреждение, руководствуясь Методикой расчета должностных окладов работников учреждений системы образования Гаврилов-Ямского муниципального района (Приложение 3), утверждаемой постановлением Администрации Гаврилов-Ямского муниципального района, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами в пределах средств на оплату труда работников и в пределах средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания - для бюджетных учреждений.

1.8. Образовательное учреждение утверждает штатное расписание на начало учебного и финансового года и представляет его в Управление образования Администрации Гаврилов-Ямского муниципального района (далее – Управление).

1.9. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются руководителем образовательного учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления

соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.10. Размеры повышающих коэффициентов по отношению к базовому окладу по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание образовательных учреждений. Указанные должности должны соответствовать уставным целям образовательного учреждения.

2. СОР работников образовательных учреждений

2.1. СОР образовательного учреждения включает в себя:

- базовые оклады (базовые ставки заработной платы);
- повышающие коэффициенты;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) – минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый (применяемая) для расчета должностного оклада.

Размер базового оклада для категории работников «педагогические работники, работающие в дошкольных группах, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования» составляет 8339 рублей.

Размер базового оклада для категории работников «медицинские работники образовательных учреждений» составляет 6714 рубля.

Размер базового оклада для остальных категорий работников образовательных учреждений составляет 5296 рубль.

Повышающий коэффициент – величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы).

Должностной оклад (ставка заработной платы) – базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учетом повышающих коэффициентов.

Выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными предусматриваемыми действующим законодательством. Виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются трудовым законодательством.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени, особые условия работы, выплаты за дополнительную работу, а также прочие выплаты стимулирующего характера.

№ п/п	Категория работников и условия предоставления ежемесячных выплат стимулирующего характера	Размер ежемесячных выплат, рублей/ размер надбавок к должностному окладу, процентов
1	2	3
1.	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медали, почетные звания) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности *	10 %
2.	Педагогические и руководящие работники, имеющие Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенные благодарности Президента Российской Федерации*	15 %
3.	Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю образовательного учреждения *	20 %
4.	Педагогические и руководящие работники образовательных учреждений, имеющие ученую степень:	
	- кандидата наук	3000 руб.
	- доктора наук	7000 руб.
	в случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки, в случае занятия более одной штатной единицы доплата за ученую степень производится в размере одной ставки	

1	2	3
5.	<p>Педагогические работники образовательных учреждений, реализующих программы общего образования (за исключением учителей, учителей-дефектологов, учителей-логопедов), которым назначаются выплаты за особые условия работы (работа по выявлению индивидуальных особенностей обучающихся и т.п.). Данная выплата устанавливается работникам по основному месту работы, является обязательным условием и не предусматривает сокращение других стимулирующих выплат</p>	20 %
6.	<p>Медицинские работники, осуществляющие медицинское обслуживание обучающихся и воспитанников образовательных учреждений, занимающие должность:</p>	
	- врача	20000 руб.
	- среднего медицинского персонала	7000 руб.
	<p>право на выплату имеют медицинские работники образовательных учреждений, занимающие штатные должности врача и среднего медицинского персонала. Размер выплаты устанавливается пропорционально ставке занимаемой должности, установленной трудовым договором. Оплата производится за фактически отработанное время и учитывается при расчете среднего заработка</p>	
9.	Педагогические работники, выполняющие обязанности наставника	размеры выплат определяются образовательным учреждением

Заработная плата работников образовательного учреждения устанавливается с учетом продолжительности рабочего времени, определенного трудовым договором. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установлены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических

работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2. Объем средств на оплату труда работников бюджетного учреждения определяется учреждением самостоятельно в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

При определении объема средств на эти цели учитываются нормативы бюджетного финансирования, утверждаемые законодательными актами Ярославской области.

2.3. Объем средств на оплату труда работников педагогического персонала общеобразовательных учреждений должен составлять не менее 70 процентов годового объема средств на оплату труда.

2.4. Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, организация образовательного процесса в которых осуществляется за счет средств областного бюджета, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет, работающим в сельской местности и малых городах Ярославской области, на основании заявления производится выплата единовременного пособия в размере 3 должностных окладов, установленных педагогическим работникам при заключении трудового договора с образовательным учреждением, в течение 6 месяцев с момента заключения трудового договора.

Единовременное пособие выплачивается педагогическим работникам муниципальных учреждений Гаврилов-Ямского муниципального района за счет средств областного бюджета, предусмотренных учреждениям в виде целевой субсидии на иные цели, муниципальных образовательных учреждений - в соответствии с постановлением Правительства области от 28.12.2022 №1205-п «О Порядке предоставления и расходования субвенции на организацию образовательного процесса в общеобразовательных организациях и признании утратившими силу и частично утратившими силу отдельных постановлений Правительства области».

В случае расторжения трудового договора в течение первых 5 лет по инициативе работника либо при совершении им виновных действий, являющихся основанием расторжения трудового договора в соответствии с действующим законодательством, единовременное пособие подлежит возврату в полном объеме.

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основе разработанных показателей эффективности и критериев оценки деятельности образовательных учреждений, их руководителей и работников.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности руководителей определяются нормативными актами Управления и отражаются в трудовом договоре.

Порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам устанавливаются локальным актом образовательного учреждения самостоятельно при участии профсоюзного комитета или иного общественного органа самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя образовательного учреждения.

Руководитель образовательного учреждения представляет в Совет учреждения, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления выплат.

Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения производятся на основании приказа руководителя в соответствии с показателями эффективности их деятельности, разработанными образовательным учреждением.

Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений производятся на основании приказа департамента, в соответствии с разработанными критериями оценки их деятельности.

**Перечень
выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных
обязанностей работника образовательного учреждения**

№ п/п	Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу)
1	2	3
1	Выплаты за осуществление руководства отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами и другими структурными подразделениями образовательных учреждений	до 25
2	Выплаты за осуществление руководства предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями	до 20
3	Выплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	размеры доплат устанавливаются в трудовом договоре по соглашению сторон
4	Иные выплаты	размеры доплат определяются образовательным

		учреждением
--	--	-------------

3. Схема расчета должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений

Коэффициенты:

- коэффициент уровня образования (0,1);
- коэффициент стажа работы (0,1 – 0,3);
- коэффициент напряженности (0,02 – 0,5);
- коэффициент квалификационной категории (0,2 – 0,8);
- коэффициент специфики работы учреждения (0,1 – 0,5).

Коэффициент специфики работы образовательных учреждения определяется в соответствии с пунктом 6 настоящей Методики и устанавливается к должностным окладам педагогических работников, определяемым на основе базового оклада и повышающих коэффициентов: уровня образования, стажа работы и квалификационной категории.

Коэффициент уровня образования (К_о)

Уровень образования	Коэффициент в зависимости от уровня образования
Высшее профессиональное образование	0,1

Коэффициент стажа работы (К_с)

Стаж педагогической работы	Коэффициент стажа
От 0 до 10 лет	0,1
От 10 до 15 лет	0,2
От 15 лет и более	0,3

Коэффициент квалификационной категории (К_{кв})

Квалификационная категория	Коэффициент квалификационной категории*
I	0,4
Высшая	0,8

Коэффициент напряженности (К_н)

№ п/п	Наименование должности	Коэффициент напряженности
-------	------------------------	---------------------------

1	2	3
1.	Педагогические работники, работающие в дошкольных группах образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования	
1.1.	Старший воспитатель, воспитатель	0,4
1.2.	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	0,25
1.3.	Старший методист (педагог дополнительного образования), методист	0,2
1.4.	Педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования, инструктор по физкультуре, инструктор по труду	0,05

*Для выпускников государственных учреждений среднего профессионального или высшего образования, других лиц, имеющих среднее профессиональное или высшее образование, в возрасте до 28 лет при приеме на работу на педагогическую должность впервые устанавливается коэффициент 0,2 на срок два года.

Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом коэффициентов (базовый оклад × (1 + Ко + Кс + Ккв + Кн) + Едк*)

Руководитель (директор, заведующий), имеющий стаж руководящей работы:				
- от 0 до 5 лет	21515	18163	14811	12678
- от 5 лет и более	25173	21821	18468	16334

№ п/п	Наименование должности	Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом коэффициентов в месяц, в рублях			
		образование	стаж педагогической работы		
			от 0 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 лет и более
1	2	3	4	5	6

Педагогические работники, работающие в дошкольных группах государственных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования					
Старший воспитатель, воспитатель, имеющий:	высшее профессиональное	13342	14176	15010	
- I квалификационную категорию		16678	17512	18346	
- высшую квалификационную категорию		20014	20848	21681	
	среднее профессиональное	12509	13342	14176	
- I квалификационную категорию		15844	16678	17512	
- высшую квалификационную категорию		19180	20014	20848	
Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, имеющий:	высшее профессиональное	12092	12925	13759	
- I квалификационную категорию		15427	16261	17095	
- высшую квалификационную категорию		18763	19597	20431	
	среднее	11258	12092	12925	

	профессио- нальное			
- I квалификационную категорию		14593	15427	16261
- высшую квалификационную категорию		17929	18763	19597
Старший методист (педагог дополнительного образования), методист, имеющий:	высшее профессио- нальное	11675	12509	13342
- I квалификационную категорию		15010	15844	16678
- высшую квалификационную категорию		18346	19180	20014
	среднее профессио- нальное	10841	11675	12509
- I квалификационную категорию		14176	15010	15844
- высшую квалификационную категорию		17512	18346	19180
Педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования, инструктор по физкультуре, инструктор по труду, имеющий:	высшее профессио- нальное	10424	11258	12092
- I квалификационную категорию		13759	14593	15427
- высшую квалификационную категорию		17095	17929	18763
	среднее профессио- нальное	9590	10424	11258
- I квалификационную категорию		12925	13759	14593

- высшую квалификационную категорию		16261	17095	17929
-------------------------------------	--	-------	-------	-------

4. Схема расчета должностных окладов медицинских работников образовательных учреждений

Коэффициенты:

- коэффициент стажа работы (0,02 – 0,2);
- коэффициент квалификационной категории (0,2 – 0,5);
- коэффициент напряженности (0,01 – 0,1).

Коэффициент стажа работы (Кс)

Стаж работы по специальности	Коэффициент стажа
От 0 до 10 лет	0,02
От 10 до 15 лет	0,1
От 15 лет и более	0,2

Коэффициент квалификационной категории (Ккв)

Квалификационная категория	Коэффициент квалификационной категории
II	0,2
I	0,3
высшая	0,5

Коэффициент напряженности (Кн)

Наименование должности	Коэффициент напряженности
Врач-специалист	0,1
Старшая медицинская сестра	0,02

Должностные оклады с учетом коэффициентов ($5764 \times (1 + Кс + Ккв + Кн)$)

1	2	3	4	5
1.	Врач-специалист, имеющий:	7520	8057	8728
	- II квалификационную категорию	8862	9400	10071
	- I квалификационную категорию	9534	10071	10742
	- высшую квалификационную категорию	10877	11414	12085

1	2	3	4	5
2.	Старшая медицинская сестра, зубной врач, инструктор по лечебной физкультуре, имеющие:	6983	7520	8191
	- II квалификационную категорию	8325	8862	9534
	- I квалификационную категорию	8997	9534	10205
	- высшую квалификационную категорию	10340	10877	11548

Коэффициенты:

- коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (0,8 – 1,92);
- коэффициент квалификационного уровня (0,23 – 0,79).

Коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (Кугр)

Уровень профессиональной квалификационной группы	Коэффициент уровня
Первый	0,8
Второй	0,96
Третий	1,12
Четвертый	1,92

Коэффициент квалификационного уровня (Ккву)

Квалификационный уровень	Коэффициент квалификационного уровня
Профессии рабочих	
Первый	0,31
Второй, третий	0,23 – 0,47
Четвертый	0,39 – 0,55
Учебно-вспомогательный персонал	
Первый, второй	0,31 – 0,55
Должности работников физической культуры и спорта, культуры, искусства и кинематографии	
Первый	0,31 – 0,55
Второй	0,47 – 0,71
Должности специалистов и служащих	
Первый	0,39 – 0,63
Второй	0,43 – 0,67
Третий	0,47 – 0,71
Четвертый	0,51 – 0,75
Пятый	0,55 – 0,79

5. Должностные оклады с учетом коэффициентов ($5001 \times (K_{угр} + K_{кву})$)

Профессии рабочих первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	Дворник, садовник, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений	6149

Профессии рабочих второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	2	3
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го – 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»),	7921
	кастелянша, кладовщик, машинист по стирке спецодежды, оператор котельной,, сторож (вахтер), кухонный рабочий.	
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»), рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, слесарь-сантехник.	

Учебно-вспомогательный персонал второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	Младший воспитатель	8365

Должности служащих второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	диспетчер, администратор, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, секретарь руководителя, лаборант, повар , секретарь незрячего специалиста, техник, художник, ассистент по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	7479 – 8808
2	заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством	7700 – 9029
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	

6. Коэффициент образовательного учреждения

6.1. Коэффициент:

- коэффициент специфики работы государственного учреждения (0,1 – 0,5).

Коэффициент специфики работы государственного учреждения (Кс) включает в себя:

- повышение должностных окладов (ставок заработной платы);
- компенсационные выплаты.

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры повышений, доплат и надбавок
1	2
1. Повышение должностных окладов	
За работу в образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15 – 20 %, Кс = 0,15 – 0,2
За работу в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	20 %, Кс = 0,2
За работу в образовательных учреждениях при исправительных учреждениях:	
- за работу в образовательном учреждении при исправительном учреждении	20 %, Кс = 0,2
- за особые условия работы в образовательном учреждении при исправительном учреждении	50 % , Кс = 0,5
- работникам, занятым обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных учреждениях строгого или особого видов режима	10 – 15 %, Кс = 0,1 – 0,15
Педагогическим работникам образовательных учреждений, работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках и малых городах Ярославской области; работникам образовательных учреждений Ярославской области, работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках и малых городах Ярославской области, занимающим должности в соответствии с перечнем, определенным пунктом 6.2 раздела 6 настоящей Методики	25 %, Кс = 0,25
Женщинам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, где по условиям труда рабочий день разделен на части с перерывом более двух часов	30 %, Кс = 0,3
За работу в оздоровительных образовательных	20 %, Кс = 0,2

учреждениях (классах, группах) для обучающихся и воспитанников, нуждающихся в длительном лечении; учителям за индивидуальное обучение на дому детей, больных хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения); учителям за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	
Руководящим, педагогическим работникам и другим специалистам образовательных организаций, выполняющих функции медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций	20 %, Кс = 0,2
Педагогическим и руководящим работникам государственных учреждений, имеющих статус «Базовая школа РАН»	15%, Кс = 0,15
Педагогическим и руководящим работникам профессиональных образовательных учреждений, признанных высокоэффективными по результатам эффективности деятельности в соответствии с критериями, установленными приказом департамента образования Ярославской области	10 – 20 %, Кс = 0,1 – 0,2
Педагогическим работникам государственных учреждений Ярославской области, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет*	30 %, Кс = 0,3
Медицинским работникам физиотерапевтических отделений (кабинетов) государственных учреждений, работающим на генераторах ультравысокой частоты любой мощности, при отпуске в месяц в среднем не менее 10 процедур в смену	15 %, Кс = 0,15
2. Компенсационные выплаты	
За работу в ночное время	35 % часовой тарифной ставки в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации

За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в неблагоприятных условиях труда	до 12 %, К = 0,12
Воспитателям, помощникам воспитателей за переработку рабочего времени, работу, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ	в соответствии со статьями 149, 152 Трудового кодекса Российской Федерации

* Выплата повышенного должностного оклада педагогическому работнику прекращается при достижении педагогического стажа 5 лет, за исключением срока осуществления педагогической деятельности:

- по основным общеобразовательным программам – лицами, обучающимися по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшими промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения;

- по дополнительным общеобразовательным программам – лицами, обучающимися по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшими промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностных окладов (ставок заработной платы) по двум основаниям и более, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется исходя из базового оклада (базовой ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

6.2. Перечень должностей работников образовательных учреждений, расположенных в сельской местности и малых городах Ярославской области, имеющих право на повышение базового оклада на 25 процентов:

6.2.1. Руководитель

6.2.2. Заместитель руководителя, деятельность которого не связана с образовательным процессом (заместитель руководителя по обеспечению безопасности, заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе, заместитель руководителя по научной работе и другие)

6.2.3. Главный специалист (главный бухгалтер, главный инженер и другие)

6.2.4. Руководитель структурного подразделения, деятельность которого не связана с образовательным процессом (начальник хозяйственного отдела, начальник отдела кадров, заведующий библиотекой и другие)

6.2.5. Специалисты всех категорий

6.2.5.1. Врач-специалист

6.2.5.2. Психолог

6.2.5.3. Логопед

6.2.5.4. Дежурный по режиму (включая старшего)

6.2.5.5. Механик, техник

6.2.5.6. Дежурный по общежитию

- 6.2.5.7. Бухгалтер
- 6.2.5.8. Экономист
- 6.2.5.9. Инженер
- 6.2.5.10. Программист
- 6.2.5.11. Юрисконсульт
- 6.2.5.12. Художник
- 6.2.5.13. Аккомпаниатор, культорганизатор
- 6.2.5.14. Экскурсовод
- 6.2.5.15. Управляющий учебным хозяйством
- 6.2.5.16. Комендант
- 6.2.5.17. Специалист по кадровой работе, инспектор по кадрам
- 6.2.5.18. Библиотекарь
- 6.2.5.19. Зубной врач
- 6.2.5.20. Фельдшер, инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра, диетсестра, старшая медицинская сестра.
- 6.2.5.21. Секретарь учебной части (диспетчер).

7. Минимальный уровень заработной платы работников образовательных учреждений

Месячная заработная плата работников образовательных учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

8. Порядок и условия почасовой оплаты труда

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

8.1.1. За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

8.1.2. За часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в медицинской организации, сверх объема, установленного им при тарификации.

8.1.3. За педагогическую работу специалистов, привлекаемых для педагогической работы.

8.2. Размер оплаты за один час педагогической работы в месяц определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов. При условии замещения педагогическим работником отсутствующего работника свыше двух месяцев оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы) путем внесения изменений в тарификацию.

ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ
МДОБУ «Великосельский детский сад №14»

1. Общие положения

1.1. Данное Положение устанавливает порядок, перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера (далее - выплаты) работникам МДОБУ «Великосельский детский сад №14»

1.2. Выплаты устанавливаются в целях повышения мотивации работников образовательных учреждений к качественному результативному труду и развития их творческой активности и инициативы.

1.3. Выплаты могут устанавливаться в виде стимулирующих надбавок, вознаграждений и премий.

1.4. Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения в порядке, установленном данным Положением.

1.5. Установленный образовательным учреждением порядок выплат должен обеспечивать государственно-общественный характер управления учреждением. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения производятся на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с показателями эффективности их деятельности, разработанными образовательным учреждением.

1.6. Настоящее Положение регулирует:

дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы.

1.7. В фонде оплаты труда на выплаты стимулирующего характера предусмотрена стимулирующая часть.

1.8. Стимулирующие выплаты направлены на усиление материальной заинтересованности работников ДООУ в повышении качества образования детей в соответствии с ФГОС ДО, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.9. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.10. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.11. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий детского сада может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

2. Условия назначения выплат работникам образовательных учреждений

2.1. Перечень оснований установления выплат для педагогических работников:

2.1.1. Достижение высоких показателей результативности:

- в сохранении и укреплении здоровья обучающихся и воспитанников;
- в сохранении контингента обучающихся и воспитанников.

2.1.2. Подготовка призеров соревнований, олимпиад, конкурсов различного уровня.

2.1.3. Участие в инновационной, исследовательской и экспериментальной деятельности с дальнейшим внедрением инноваций, результатов исследований и экспериментов в практическую работу, использование передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения).

2.1.4. Качественная подготовка и проведение мероприятий образовательного учреждения, муниципального, областного и других уровней.

2.1.5. Качественное педагогическое наставничество (при наличии документального подтверждения).

2.1.6. Представление опыта на районном, городском, областном и федеральном уровнях.

2.1.7. Участие в методической работе:

- выступления на семинарах, конференциях, педсоветах, методических объединениях;
- осуществление руководства проблемными, творческими группами;
- проведение открытых занятий, мастер-классов;
- обобщение передового педагогического опыта;
- в конкурсах педагогического мастерства, проводимых на уровне муниципального района Ярославской области.

2.1.8. Отсутствие обоснованных обращений к администрации образовательного учреждения со стороны обучающихся и родителей по поводу качества преподавания и возникновения конфликтных ситуаций при проведении учебных занятий и воспитательных мероприятий.

2.1.9. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.

2.1.10. Бережное отношение к имуществу учреждения.

2.1.11. Доведение средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений общего образования до средней заработной платы в соответствующем регионе;

2.3. Перечень оснований установления выплат для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

2.3.1. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей.

2.3.2. Высокий уровень исполнительской дисциплины.

2.3.3. Отсутствие обоснованных жалоб.

2.3.4. Обеспечение сохранности имущества учреждения.

2.4. Выплаты в виде стимулирующих надбавок устанавливаются по результатам прошедшего учебного года.

2.5. Единовременная выплата (материальная помощь) или премирование (вознаграждение) работников образовательных учреждений может осуществляться до 100% от оклада:

- за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;

- по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, год);

- за безупречную продолжительную трудовую деятельность;

- за проведение разовых мероприятий в масштабе образовательного учреждения;

- в связи с профессиональными и календарными праздниками;

- в честь юбилейных дат (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет);

- при уходе на пенсию;

- в связи со смертью близкого или родственника;

- в связи с тяжелым материальным положением, связанным с тяжелой болезнью, потерей имущества и т.п.

При определении конкретного размера премии работникам образовательных учреждений учитываются качество, объем и значимость проведенной работы, результаты работы.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с Советом учреждения на основании письменного заявления работника.

3. Порядок назначения выплат педагогическим работникам МДОБУ «Великосельский детский сад №14

3.1. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

3.2. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

3.3. Расчет стоимости балла производится по формуле:

$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn)$, где

S – стоимость одного балла;
ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;
N1, N2, ..., Nn – количество баллов

3.4. Порядок и условия распределения выплат устанавливаются, руководствуясь настоящим Положением, при участии Совета учреждения, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению старшего воспитателя, заведующего хозяйством, старшей медсестры, заведующего.

3.5. Руководитель образовательного учреждения, старший воспитатель, заведующий хозяйством, старшая медсестра представляет в Совет учреждения образовательного учреждения, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления выплат.

3.6. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения производятся на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с показателями эффективности их деятельности, разработанными образовательным учреждением.

3.7. Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений производятся на основании приказа органа, осуществляющего управление в сфере образования, в соответствии с разработанными критериями оценки их деятельности.

4. Основания для уменьшения премии

1. Нарушение норм профессиональной этики.
2. Обоснованные жалобы родителей.
2. Нарушение требований охраны труда, электробезопасности.
3. Нарушение норм СанПиН (режим дня, прием пищи, гигиенические процедуры и прочее).
4. Нарушение правил антитеррористической защищенности.
5. Нарушение правил экологической безопасности.
6. Несвоевременное информирование о травмоопасных факторах.

**Показатели эффективности деятельности педагогических работников МДОБУ «Великосельский детский сад №14»
для установления стимулирующей части**

№ п/п	Критерии качества, интенсивности и эффективности деятельности	Баллы	Ответственный	Индикатор оценки	Оценка
1. Группа критериев: Соответствие деятельности педагогов требованиям законодательства Российской Федерации					
1.1	<i>Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчетности (документации):</i> табель посещаемости; планирование; мониторинг освоения программы; листы адаптации (ясли); тетрадь фильтра; конспекты занятий; отчеты специалистов и т.д.	<i>3 балла - отчеты предоставлены своевременно, замечаний нет</i> 2 балла - выявлены незначительные нарушения <i>-3 балла - невыполнение данного критерия.</i>	<i>Заведующий, старший воспитатель, старшая медсестра</i>	<i>Замечания, акты, аналитические справки, докладные и т.д.</i> (ежемесячно)	
1.2	<i>Напряженность образовательного процесса - фактическая наполняемость групп сверх 15 по муниципальному заданию.</i>	<i>1 балл за каждого ребенка</i>	<i>Старшая медсестра, воспитатели</i>	Табель посещаемости детей за месяц (ежемесячно)	
2. Группа критериев: показатели качества муниципальных услуг, оказываемых Учреждением					
2.1	Результативность образовательной деятельности в соответствии с ФГОС, наличие положительной динамики по итогам реализации образовательной программы	<i>10 баллов - 80%</i> <i>7 баллов - от 65% до 80%</i> <i>4 балла - от 50% до 65%</i> <i>0 баллов - менее 50%</i>	Заведующий, старший воспитатель.	Доля детей освоивших ОП ДОУ. (по итогам изучения отдельных тем, разделов программы, а также по итогам мониторинга в конце учебного года)	
2.2	Обогащение развивающей предметно - пространственной среды в группе и на улице (своими руками, руками родителей): - использование созданной среды на территории детского сада (метеоплощадка, экологическая тропа, тропа здоровья, поляна Сказок).	<i>3 балла – обогащение и использование РС</i> <i>2 балла - использование РС (метеоплощадка, экологическая тропа, тропа здоровья, поляна Сказок)</i> <i>0 баллов - неиспользование.</i>	Заведующий, старший воспитатель.	Календарь природы, результаты оперативного контроля старшего воспитателя, заведующего, смотров – конкурсов, конспекты образовательной деятельности. (ежемесячно)	
2.3	Совершенствование профессионального уровня:	<i>5 баллов – каждое мероприятие;</i> <i>0 баллов - невыполнение данного</i>	Заведующий, старший	Свидетельство о прохождении	

	- курсы повышения квалификации (кроме обязательных курсов); - аттестация; Просмотр вебинаров	критерия. <i>3 балла с сертификатом;</i>	воспитатель	курсов, приказы по итогам аттестации. Сертификат участия	
2.4	Использование информационно-коммуникационных технологий: - интерактивная доска - интерактивный стол - интерактивная песочница - датчик Кинект	<i>3 балла</i> - использование интерактивного оборудования в работе. <i>0 баллов</i> - невыполнение данного критерия.	Заведующий, старший воспитатель	Конспекты с использованием интерактивной доски, презентации, видео ролики, компьютерные игры, сценарии утренников и мероприятий в печатном виде и т.д. (ежемесячно)	
2.5	Участие педагогов в проектной деятельности.	<i>5 баллов</i> – муниципальный уровень <i>3 балла</i> – уровень ДОУ <i>0 баллов</i> - невыполнение данного критерия.	Заведующий, старший воспитатель	План проекта, приказ о проведении и участии в проекте, оформленный проект.	
3. Группа критериев: Организация эффективного взаимодействия всех участников образовательных отношений					
3.1	Педагогическое просвещение родителей, проведение: - родительских собраний; - консультаций и других форм с использованием современных педагогических технологий.	<i>3 балла</i> - проведение мероприятий в инновационной форме. <i>1 балл</i> -проведение мероприятий в традиционной форме, /1балл-участие специалистов. <i>0 баллов</i> - невыполнение данного критерия.	Заведующий, старший воспитатель.	Протокол родительского собрания, анкетирование родителей. Конспекты выступлений.	
3.2	Создание информационного поля для родителей: - актуальная информация на сайте учреждения; - актуальная информация в контакте и мессенджерах; - в групповой раздевальной комнате.	<i>5 баллов</i> - ежедневно. <i>3 балла</i> - еженедельно <i>0 баллов</i> - отсутствие информации	Заведующий, старший воспитатель.	Отчет (скриншот), информация на сайте, в мессенджерах (эстетичность, актуальность, сменяемость). Папки передвижки, наглядная информация.	
3.3	Организация и проведение мероприятий с родителями: спортивные праздники, субботники,	<i>5 баллов</i> - каждое мероприятие <i>3 балла</i> - субботники <i>0 баллов</i> - невыполнение данного	Заведующий, старший воспитатель, старшая	Сценарий, конспект, фото отчёт, (ежемесячно)	

	мастер-классы и пр.	критерия.	медсестра, инструктор по физической культуре.		
3.4	Организация совместных мероприятий с социальными партнерами.	5 баллов - каждое мероприятие 0 баллов - невыполнение данного критерия.	Заведующий, старший воспитатель	Сценарий, конспект, фото отчет, (ежемесячно)	
3.5	Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством оказания муниципальной услуги.	3 балла - более 70% родителей удовлетворены качеством услуг; 2 балла - 50%-70% родителей удовлетворены качеством услуг; 1 балл - менее 50% родителей удовлетворены качеством услуг.	Заведующий, старший воспитатель, старшая медсестра	Анализ анкет (2 раза в год – январь, май)	
4. Группа критериев: Сохранение и улучшение потенциала здоровья воспитанников и создание эффективной системы оздоровления детей					
4.1	Применение здоровьесберегающих технологий: - пробуждающая гимнастика; - самомассаж; - гимнастика для глаз; - закаливающие процедуры; - профилактика заболеваний.	3 балла - систематическое использование в работе здоровьесберегающих технологий; 2 балла - частичное использование в работе здоровьесберегающих технологий; 0 баллов - невыполнение данного критерия.	Заведующий, старший воспитатель, старшая медсестра.	Оперативный контроль, справки проверок старшей медсестры, старшего воспитателя, (ежемесячно)	
4.2	Организация и проведение спортивных мероприятий с воспитанниками.	5 баллов - каждое мероприятие 0 баллов - невыполнение данного критерия.	Заведующий, старший воспитатель, старшая медсестра, инструктор по физической культуре.	Сценарий, конспект, фото отчет, (ежемесячно)	
4.3	Доля дней, проведенных воспитанниками по факту	3 балла - более 72% 2 балла - 72% 0 баллов - менее 72%	Воспитатели, старшая медсестра.	Табель посещаемости детей за месяц (ежемесячно)	
5. Группа критериев: информационная открытость профессиональной деятельности					
5.1	Наличие опубликованных собственных методических разработок, статей, научных публикаций и учебно-методических пособий.	10 баллов – всероссийский региональный уровень 5 баллов – на сайте организации 0 баллов - отсутствие	Заведующий, старший воспитатель.	Печатные издания, содержание сборника, в котором помещена публикация. Публикации на сайте ДОУ(сценарии мероприятий, конспекты	

				открытых занятий, мастер-классов)	
	Выступления на педсоветах, семинарах, методических объединениях, научно-практических конференциях, секциях, круглых столах и т.д.	5 баллов - региональный, муниципальный уровни. 3 балла - уровень ДООУ. 0 баллов - невыполнение данного критерия.	Заведующий, старший воспитатель	Конспект, текст выступления, презентации, удостоверение (справка) (ежемесячно)	
	Проведение консультаций, мастер-классов, тренингов, открытых мероприятий для педагогов, социальных партнеров	5 балла - каждое мероприятие	Заведующий, старший воспитатель	Сценарий, конспект, фото отчет, отзывы участников мероприятия (ежемесячно)	
6. Группа критериев: активное участие сотрудников и воспитанников в конкурсных мероприятиях различного уровня					
6.1	Участие в профессиональных конкурсах педагогов (за пределами МДОУ без участия детей)	10 баллов - победитель 7 балла - лауреат 5 балл - участник 0 баллов - не принимали участие.	Заведующий, старший воспитатель.	При расчете учитываются конкурсы «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Золотой фонд», «Психолог года»	
6.2	Участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях, акциях и т.п. (которые не включены в годовой план работы учреждения)	3 балла - победители 1 балл – участники 0 баллов - не принимали участие	Заведующий, старший воспитатель.	Грамоты, дипломы, сертификаты участников (ежемесячно) Не учитываются награды, полученные ребенком в мероприятиях к которым ДООУ не имеет отношения	
6.3	Участие педагогов в конкурсах методических разработок	3 балла - победители 1 балл – участники 0 баллов - не принимали участие	Заведующий, старший воспитатель.	Грамоты, дипломы, сертификаты участников (ежемесячно)	
7. Группа критериев: Общественная активность педагога					
7.1	Оказание помощи при проведении смотров, конкурсов, проектов, мероприятий	3 балла – оказание помощи за каждое мероприятие 0 баллов - не оказывала	Заведующий, старший воспитатель	Экран активности педагога (ежемесячно)	
7.2	Отсутствие больничных	3 балла - без больничных 0 балла - невыполнение данного критерия.	Заведующий, старший воспитатель	Больничный лист	

7.3	Организация и активное участие в культурно-массовых мероприятиях и праздниках учреждения	5 баллов - организация мероприятия 3 балла - активное участие 0 баллов - невыполнение данного критерия.	Заведующий, старший воспитатель	Проведение мероприятия (ежемесячно)	
7.4	Участие в работе комиссий	3 балла - каждое мероприятие 0 баллов - невыполнение данного критерия.	Заведующий, председатель СУ	Протоколы заседаний комиссии (ежемесячно)	
7.5	Руководство и участие в работе творческих и рабочих групп	5 балла - руководство творческой группой; 3 балла - участие в творческой группе. 0 баллов - невыполнение данного критерия.	Заведующий, старший воспитатель	План работы творческой, рабочей группы, (ежемесячно)	
7.6	Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, озеленение и т.п.)	3 балла – участие 0 баллов - невыполнение данного критерия.	Заведующий, старший воспитатель	Экран активности педагога (ежемесячно)	

Надбавки, доплаты и стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу МДОБУ «Великосельский детский сад №14» за сложность, напряженность и высокое качество работы

Категория работника	Условия осуществления выплаты:	Размер выплаты	Период
Медицинский персонал	-за качественное ведение документации -за отсутствие предписаний контролирующих органов -за высокие показатели сохранения здоровья детей -за качественные показатели по питанию в ДОУ -за качественное санитарное состояние ДОУ -за увеличение объема выполняемых работ, не входящих в должностные обязанности -за проведение профилактической работы	до 100% от оклада	Размер выплаты устанавливается по итогам года решением Совета учреждения, приказом заведующего.
Заведующий хозяйством	- за проведение срочных работ по ликвидации аварий -выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями (прополка клумб, покрасочные работы, ремонтные работы и т.д.) - за работу в комиссиях ДОУ	до 100% от оклада	Размер выплаты устанавливается по итогам года решением Совета учреждения, приказом заведующего.
Кладовщик	-перенос тяжестей (продуктов питания) -отсутствие предписаний надзорных органов и обоснованных жалоб к организации питания -выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями (прополка клумб, покрасочные работы, ремонтные работы и т.д.)	до 100% от оклада	Размер выплаты устанавливается по итогам года решением Совета учреждения, приказом заведующего.
Повар	- за увеличение объема выполняемых работ - выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями (прополка клумб, покрасочные работы, ремонтные работы и т.д.)	до 100% от оклада	Размер выплаты устанавливается по итогам года решением Совета учреждения, приказом заведующего.
Кухонный рабочий	-за увеличение объема выполняемых работ -отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе -вредные производственные факторы	до 100% от оклада	Размер выплаты устанавливается по итогам года решением Совета учреждения, приказом заведующего.
Дворник	-за дежурство в праздничные дни -за увеличение объема выполняемых работ -выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями (покрасочные работы, ремонтные работы и т.д.)	до 100% от оклада	Размер выплаты устанавливается по итогам года решением Совета учреждения, приказом заведующего.
Уборщик служебных помещений	-за увеличение объема выполняемых работ -за дежурство в праздничные дни -выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями (прополка клумб, покрасочные работы, ремонтные работы и т.д.)	до 100% от оклада	Размер выплаты устанавливается по итогам года решением Совета учреждения, приказом заведующего.
Кастелянша	-помощь в одевании и раздевании детей перед и после прогулки -за работу в комиссиях ДОУ - за увеличение объема выполняемых работ	до 100% от оклада	Размер выплаты устанавливается по итогам года решением Совета учреждения,

	-выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями (прополка клумб, покрасочные работы, ремонтные работы и т.д.)		приказом заведующего.
Рабочий по стирке белья	-помощь в одевании и раздевании детей перед и после прогулки -выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями (прополка клумб, покрасочные работы, ремонтные работы и т.д.)	до 100% от оклада	Размер выплаты устанавливается по итогам года решением Совета учреждения, приказом заведующего.
Младший воспитатель	- за увеличение объема выполняемых работ -выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями (прополка клумб, покрасочные работы, ремонтные работы и т.д.)	до 100% от оклада	Размер выплаты устанавливается по итогам года решением Совета учреждения, приказом заведующего..
Рабочий по КОЗ	-за увеличение объема выполняемых работ -за изготовление декораций к детским утренникам и атрибутов для занятий с детьми -за проведение срочных работ по ликвидации аварий --выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями	до 100% от оклада	Размер выплаты устанавливается по итогам года решением Совета учреждения, приказом заведующего.
Слесарь	-за увеличение объема выполняемых работ -за изготовление декораций к детским утренникам и атрибутов для занятий с детьми -за проведение срочных работ по ликвидации аварий -выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями	до 100% от оклада	Размер выплаты устанавливается по итогам года решением Совета учреждения, приказом заведующего.
Оператор газовой котельной	-за увеличение объема выполняемых работ -за изготовление декораций к детским утренникам, оборудования и атрибутов для занятий с детьми -за проведение срочных работ по ликвидации аварий -выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями	до 100% от оклада	Размер выплаты устанавливается по итогам года решением Совета учреждения, приказом заведующего.
Электрик	-за проведение срочных работ по ликвидации аварий -за увеличение объема выполняемых работ -выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями	до 100% от оклада	Размер выплаты устанавливается по итогам года решением Совета учреждения, приказом заведующего.
Сторож (охранник)	-за проведение срочных работ по ликвидации аварий -за увеличение объема выполняемых работ -выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями (прополка клумб, покрасочные работы, ремонтные работы и т.д.)	до 100% от оклада	Размер выплаты устанавливается по итогам года решением Совета учреждения, приказом заведующего.