

Приложение № 1 к Коллективному договору
на 2023 – 2026 годы

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА КОСТРОМЫ
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА – ДЕТСКИЙ САД № 73»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ г. Костромы
«Центр развития ребенка -
Детский сад № 73»

Баб Т.А. Бабкова
«20» апреля 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МБДОУ города Костромы
«Центр развития ребенка - Детский сад № 73»

 Е.В. Кочуланова
«20» апреля 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

Принято на общем собрании коллектива
«20» апреля 2023 года, протокол № 1

г. Кострома

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников учреждения (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников учреждения, подведомственного Комитету образования, культуры, спорта и работы с молодежью Администрации города Костромы.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Костромской области, муниципальными нормативными правовыми актами города Костромы, Правилами установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Костромы по виду экономической деятельности "образование", подведомственных Комитету образования, культуры, спорта и работы с молодежью Администрации города Костромы от 27 октября 2008 года N 2060 с последующими изменениями и дополнениями.

Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже **минимального размера** оплаты труда, установленного федеральным законом.

Условия оплаты труда, установленные в соответствии с Положением, включая размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного **справочника** работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного **справочника** должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- д) перечня выплат компенсационного характера;
- е) перечня выплат стимулирующего характера;
- ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) мнения представительного органа работников.

2.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - оклады) работников учреждения установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (приложение 1 к настоящему Положению).

2.3. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с [Перечнем](#) выплат компенсационного характера (приложение 2 к настоящему Положению).

2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде коэффициентов (процентов) к окладам работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням или в абсолютном размере.

2.5. Работникам учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, согласно [Перечню](#) стимулирующих выплат (приложение 3 к настоящему Положению).

2.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как с применением коэффициентов (процентов) к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работника, так и в абсолютном размере.

2.7. Размер и условия выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа работников.

2.8. Расчет месячной заработной платы работника муниципального образовательного учреждения осуществляется по следующей формуле:

$$З = ДО + \sum KB + \sum СВ,$$

где:

З - месячная заработная плата

ДО - оклад

$\sum KB$ - сумма компенсационных выплат

$\sum СВ$ - сумма стимулирующих выплат

2.9. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем суммирования оклада, выплат с использованием повышающих коэффициентов ($K_{кв}$, K_3), выплаты за стаж педагогической работы (приложение 3 к настоящим

Правилам) и компенсационных выплат в соответствии с пунктом 1 Перечня выплат компенсационного характера работникам учреждения (приложение 2 к настоящему Положению), умноженных на фактическую нагрузку в неделю, и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

2.10. Кроме того, в месячную заработную плату включаются другие выплаты стимулирующего характера и компенсационные выплаты, установленные [пунктом 2](#) Перечня выплат компенсационного характера работникам учреждения (приложение 2 к настоящему Положению).

2.11. Тарификация педагогических работников производится один раз в год на начало учебного года.

2.12. Руководитель образовательного учреждения ежегодно составляет и утверждает на педагогических работников [тарификационные списки](#) согласно приложению 4 к Правилам № 2060.

3. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя муниципального образовательного учреждения

3.1. Заработная плата заместителей руководителя муниципального образовательного учреждения состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже окладов руководителя образовательного учреждения. Конкретный размер оклада заместителей руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде коэффициентов (процентов) к окладам заместителей руководителя в соответствии с [Перечнем](#) выплат компенсационного характера (приложение 2 к настоящему Положению) или в абсолютном размере.

3.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для заместителей руководителя в соответствии с [Перечнем](#) выплат стимулирующего характера (приложение 3 к настоящему Положению). Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в виде коэффициентов (процентов) к окладу заместителей руководителей или в абсолютном размере.

3.5. Правила установления размеров и условий оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений при заключении с ними трудовых договоров устанавливаются постановлением Администрации города Костромы.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

а) за часы, выполненные в порядке замещения, отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

б) за часы работы, выполненные воспитателями, или другими педагогическими работниками, свыше объема, установленного им при тарификации, при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице;

в) за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения;

г) за часы работы в объеме 300 часов в другом учреждении (в одном или нескольких) свыше учебной нагрузки, установленной при тарификации;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера оклада педагогического работника, с учетом суммы повышающих коэффициентов (Ккв), (Кз), выплаты за стаж педагогической работы ([приложение 3](#) к настоящему Положению) и выплат компенсационного характера в соответствии с [пунктом 1](#) Перечня выплат компенсационного характера ([приложение 2](#) к настоящему Положению), за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

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

4.2. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением следующих условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

а) при преподавании в образовательном учреждении применяются следующие размеры коэффициентов:

для профессора, доктора наук - до 0,20,

для доцента, кандидата наук - до 0,15.

для преподавателей, не имеющих ученой степени, - до 0,10;

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера оклада, определенного для 1 квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня".

В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

4.3. Фонд оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения формируется на календарный год исходя из объема предусмотренных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад № 73»

Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, устанавливаемые на основе отнесения профессий и должностей работников к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Базовые оклады (базовые должностные оклады), ставки заработной платы, в рублях
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»)	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4 805
2 квалификационный уровень	4 862
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4 918
2 квалификационный уровень	4 974
3 квалификационный уровень	5 029
4 квалификационный уровень	5 625
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	5 029
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	5 311
2 квалификационный уровень	5 319
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	9 780
2 квалификационный уровень	10 540
3 квалификационный уровень	11 300
4 квалификационный уровень	11 340
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	

1 квалификационный уровень	7 065
2 квалификационный уровень	7 461
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»)	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4 918
2 квалификационный уровень	4 974
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	6 548
2 квалификационный уровень	7 264
3 квалификационный уровень	7 487
4 квалификационный уровень	7 599
5 квалификационный уровень	7 710
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	6 550
2 квалификационный уровень	7 265
3 квалификационный уровень	7 490
4 квалификационный уровень	7 600
5 квалификационный уровень	7 715
Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»)	
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	
1 квалификационный уровень	7 264
2 квалификационный уровень	7 270
Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»)	
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
	5 231
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
	7 487
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	

	6 968
Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»)	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня	
1 квалификационный уровень	5 007
2 квалификационный уровень	5 231
Профессиональные квалификационные группы должностей работников внутреннего водного транспорта (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 августа 2008 года № 392н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников внутреннего водного транспорта»)	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников внутреннего водного транспорта второго уровня	
1 квалификационный уровень	4 918
2 квалификационный уровень	4 930
3 квалификационный уровень	4 940
4 квалификационный уровень	4 950
5 квалификационный уровень	5 000
6 квалификационный уровень	5 625
7 квалификационный уровень	7 065
Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы	
Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2017 года № 351н «Об утверждении профессионального стандарта "Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья"»	
Ассистент по оказанию технической помощи	4 918
Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда»	
Специалист по охране труда	5 029
Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок"»	
Специалист по закупкам	6 548
Консультант по закупкам	7 264
Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 626н «Об утверждении профессионального стандарта "Эксперт в сфере закупок"»	
Эксперт по закупкам	6 929

**Перечень
выплат компенсационного характера работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад № 73»**

1. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера в виде коэффициентов повышения:

а) педагогическим и другим работникам за специфику работы:

— педагогическим работникам, реализующим основную образовательную программу дошкольного образования в группах компенсирующей и комбинированной направленности с приоритетным осуществлением деятельности по квалифицированной коррекции недостатков в физическом и (или) психическом развитии одной и более категорий детей с ограниченными возможностями здоровья – 0,2;

— воспитателям, старшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе, - до 0,10;

— педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений города Костромы, имеющих статус "Центр развития ребенка - детский сад 1 категории", - до 0,3;

б) иным категориям работников, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, размер выплат устанавливается на основании результатов специальной оценки условий труда. Конкретный размер выплат СОУТ определяется рабочей группой, утверждается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом и не может быть менее 4 %.

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в следующих размерах:

а) за каждый час работы в ночное время - 0,35;

б) за работу в выходной или праздничный день - в двойном размере;

в) за сверхурочную работу - за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере;

г) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (за исключением случая, указанного в подпункте «е» настоящего пункта), - по соглашению сторон трудового договора **с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;**

д) за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника:

— создание дидактической системы:

✓ использование разнообразных средств обучения, необходимых для раскрытия конкретной темы недели или проекта – 100 рублей;

- ✓ применение оптимальных методов, приемов и форм обучения, адекватных возрастным и индивидуальным особенностям воспитанников – 100 рублей;
- ✓ использование современных образовательных технологии (в том числе компьютерные и мультимедийные), цифровых образовательных ресурсов – 100 рублей;
- ✓ постоянное совершенствование методических приемов, педагогических средств обучения воспитанников – 100 рублей;
- ✓ создание и использование авторских образовательных и воспитательных программ, дидактических материалов – 100 рублей.
- заведование кабинетами – 100 рублей,
- заведование групповыми помещениями – 100 рублей,
- заведование групповыми участками – 100 рублей;
- руководство методической группой – 3000 рублей;
- ведение индивидуальных диагностических карт воспитанников - 100 рублей;
- персональное сопровождение в образовательном пространстве воспитанников дошкольной организации с ограниченными возможностями здоровья, детей – инвалидов в группах, за исключением групп компенсирующей направленности - 200 рублей.

И другие виды работ:

- за работу на официальном сайте Учреждения в сети Интернет, своевременное размещение и пополнение информационными материалами – 1000 рублей;
- за подготовку информационных материалов для сайта Учреждения – 200 рублей;
- за работу на официальном сайте Единой информационной системы в сфере закупок, по размещению соответствующей информации – 1000 рублей;
- за ведение реестра получателей части родительской платы за присмотр и уход - 200 рублей;
- за работу в рамках социального партнерства – 1000 рублей;
- за реализацию мер по защите персонала, воспитанников в период их нахождения в Учреждении и осуществления контрольно-пропускного режима – 100 рублей.

Конкретный размер выплат компенсационного характера за дополнительные виды работ определяется рабочей группой, утверждается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом ежегодно на 01 сентября текущего года (или на момент получения дополнительной работы) на период по 31 августа следующего года.

е) за исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя муниципального образовательного учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не более 30 процентов должностного оклада работника с начислением соответствующих надбавок и иных выплат, установленных по основной должности.

Приложение 3

к Положению по оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад № 73»

**Перечень
выплат стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
города Костромы
«Центр развития ребенка – Детский сад № 73»**

1. Конкретный размер стимулирующих выплат педагогическим и не педагогическим работникам за интенсивность и высокие результаты деятельности, а также качество выполняемой работы определяется ежегодно на 01 сентября по итогам работы за предыдущий учебный год, выплаты производятся ежемесячно.

Конкретный размер стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ определяется рабочей группой и утверждается заведующим по согласованию с профкомом в абсолютных величинах (рублях) и устанавливается на основе системы баллов и следующих расчетов:

- а) вычисление суммы баллов, полученных педагогическим работником;
- б) вычисление стоимости одного балла (Фонд стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников, качество выполняемых работ делится на общую сумму баллов всех педагогических работников);
- в) определение размера стимулирующей выплаты осуществляется путем умножения стоимости одного балла на число баллов, полученных педагогом.

**Перечень
критериев и показателей для установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам**

1	На име	Критерии оценки эффективности	Показатели	Баллы			
Интенсивность и высокие результаты работы	Уровень профессионального мастерства	Обобщение и распространение опыта.	публичное представление результатов деятельности в форме открытого занятия/мероприятия	уровень ДОУ	1-2	5	
					3 и более	7	
				муниципальный уровень	1-2	7	
					3 и более	10	
				региональный уровень	1-2	10	
					3 и более	15	
				всероссийский уровень	15		
				выступление на научно-практических конференциях, семинарах, круглых столах	уровень ДОУ	1-2	5
						3 и более	7
					муниципальный уровень	1-2	7
						3 и более	10
					региональный уровень	1-2	10
			3 и более			15	
			всероссийский уровень	15			
			наличие опубликованных методических разработок, статей, научных публикаций (автор, соавтор)	уровень ДОУ	1-2	5	
					3 и более	7	
				муниципальный уровень	1-2	7	
					3 и более	10	
				региональный уровень	1-2	10	
					3 и более	15	
				всероссийский уровень	15		
				интернет публикации	1-2	5	
					3 и более	7	
				исполнение функции наставника	уровень ДОУ	5	
муниципальный уровень	7						
региональный уровень	10						

		Участие и победы педагогов в профессиональных конкурсах мастерства.	Результаты участия педагогов в конкурсах	участник	победитель			
			уровень ДОУ -	1-2	2	4		
				3 и более	4	7		
			муниципальный уровень –	1-2	4	7		
				3 и более	7	10		
			региональный уровень –	1-2	7	10		
				3 и более	10	15		
			федеральный уровень	10		15		
			победитель /лауреат интерактивных (дистанционных) конкурсов	1-2	2	4		
				3 и более	4	7		
			Участие и победы педагогов в творческих конкурсах	уровень ДОУ -	1-2	2	4	
					3 и более	4	7	
		муниципальный уровень –		1-2	4	7		
				3 и более	7	10		
		региональный уровень –		1-2	7	10		
				3 и более	10	15		
		федеральный уровень		10		15		
		победитель /лауреат интерактивных (дистанционных) конкурсов		1-2	2	4		
				3 и более	4	7		
		Участие и победы воспитанников и родителей (законных представителей) в конкурсном движении		уровень ДОУ -	1-2	2	4	
					3 и более	4	7	
муниципальный уровень –	1-2			4	7			
	3 и более		7	10				
региональный уровень –	1-2		7	10				
	3 и более		10	15				
федеральный уровень	10		15					
победитель /лауреат интерактивных (дистанционных) конкурсов	1-2		2	4				
	3 и более		4	7				

			Наличие системы проведения оздоровительных и закаливающих мероприятий	5	
			Отсутствие травматизма	5	

Педагогическим работникам, которые приняты на работу и не имеют опыта работы в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад № 73» и не являются молодыми специалистами, устанавливается выплата за **интенсивность работы** в сумме 1000 рублей в течение первого года работы в образовательном учреждении.

Размер выплат стимулирующего характера для остальных категорий работников за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ каждому работнику в абсолютных величинах (рублях) устанавливается на основании результатов работы сотрудника и назначается за фактически отработанное время. Конкретный размер выплат определяется рабочей группой, утверждается руководителем Учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом ежегодно на 01 сентября текущего года на период по 31 августа следующего года.

Работнику, приступившему к работе после отпуска по уходу за ребенком по достижении им 3-х лет, устанавливается стимулирующая выплата по результатам работы за период, предшествующий отпуску декретному и отпуску по уходу за ребенком.

**Перечень и условия выплат стимулирующего характера для остальных категорий работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения**

1. Стимулирующие выплаты для специалиста по охране труда

1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
организация и проведение предупредительной и информационной работы среди сотрудников и родителей по охране жизни и безопасности	не более 1500 руб.
обеспечение здоровых и безопасных условий пребывания детей в ДООУ и условий труда для работников ДООУ	не более 3000 руб.
своевременное проведение специальной оценки условий труда, подготовка необходимых документов	не более 1500 руб.
своевременное проведение медицинских осмотров сотрудников, подвергающихся воздействию вредных производственных факторов	не более 1500 руб.

1.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Виды доплат	Размер выплат
своевременное и качественное ведение документации	не более 1500 руб.
высокий уровень организации и контроля исполнения требований охраны труда	не более 3000 руб.
оперативность работы	не более 1500 руб.
отсутствие предписаний вышестоящих проверяющих и контролирующих органов	не более 1500 руб.

2. *Стимулирующие выплаты для младшего воспитателя:*

2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
непосредственное участие в образовательном процессе (занятия, утренники, развлечения и т. п.)	не более 2250 руб.
работа с детьми при проведении родительских собраний	не более 750 руб.
работа в осложненных условиях (отсутствие горячей воды, аварии и т.п.)	не более 1500 руб.

2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Виды доплат	Размер выплат
охрана жизни и здоровья детей	не более 3000 руб.
отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	не более 2250 руб.
отсутствие замечаний контролирующих организаций	не более 2250 руб.
участие в конкурсах и подготовке праздников	не более 750 руб.
высокое качество санитарно-гигиенических условий на закрепленной территории	не более 2250 руб.

3. *Стимулирующие выплаты для шеф-повара, повара:*

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
обеспечение своевременного доброкачественного приготовления пищи для детей и сотрудников ДОО	не более 3000 руб.
работа в осложненных условиях (отсутствие горячей воды, аварии и т. п.)	не более 750 руб.
высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени).	не более 750 руб.
отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма	не более 1500 руб.

3.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Виды доплат	Размер выплат
отсутствие неудовлетворительных результатов обследования блюд	не более 1500 руб.
экономное расходование электроэнергии и воды	не более 1500 руб.
за безупречное санитарное состояние пищеблока	не более 1500 руб.
за эксплуатацию оборудования, машин и механизмов в соответствии с нормативно-технической документацией	не более 1500 руб.
отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников	не более 1500 руб.
взаимозаменяемость	не более 1500 руб.

4. *Стимулирующие выплаты для кладовщика:*

4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
работа, связанная с переносом тяжести	не более 3000 руб.
оформление договоров (расторжения, дополнительного соглашения и т.п.), работа с поставщиками	не более 3000 руб.
своевременная сдача отчетов в бухгалтерию	не более 1500 руб.

4.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Виды доплат	Размер выплат
добросовестное и качественное выполнение своих основных обязанностей	не более 1500 руб.
отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников	не более 1500 руб.
участие в общественной жизни дошкольного учреждения	не более 750 руб.
сохранность имущества	не более 1500 руб.
безаварийная работа оборудования и соблюдение правил техники безопасности	не более 2250 руб.

5. *Стимулирующие выплаты для калькулятора:*

5.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
разработка нового меню и технологических карт	не более 4500 руб.
за подсчет калорийности, выполнения натуральных норм, подсчет стоимости 1 детодня	не более 3000 руб.

5.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Виды доплат	Размер выплат
качественное ведение и оформление документации	не более 4500 руб.

за работу на компьютере	не более 3000 руб.
-------------------------	--------------------

6. *Стимулирующие выплаты для специалиста по закупкам:*

6.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения	не более 3000 руб.
правильность оформления технического задания и контрактных отношений	не более 3000 руб.

6.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Виды доплат	Размер выплат
своевременное заключение муниципальных контрактов	не более 1500 руб.
правильность и своевременность составления плана-графика закупок	не более 1500 руб.
размещение информации на сайте закупок	не более 3000 руб.
за работу на компьютере	не более 3000 руб.

7. *Стимулирующие выплаты для подсобного рабочего:*

7.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
интенсивность работы при отсутствии механизации	не более 3000 руб.
работа, связанная с переносом тяжести	не более 3000 руб.
за выполнение особых поручений	не более 1500 руб.

7.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Виды доплат	Размер выплат
эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН по содержанию пищеблока	не более 3000 руб.
высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени).	не более 750 руб.

отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма	не более 1500 руб.
эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	не более 750 руб.
сохранность имущества	не более 1500 руб.

8. Стимулирующие выплаты для кастелянши:

8.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
сложность и напряженность работы при пошиве костюмов	не более 3000 руб.
оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку, возвращение с прогулки и другое)	не более 1500 руб.

8.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Виды доплат	Размер выплат
качественное выполнение должностных обязанностей (ремонт мягкого инвентаря, своевременная его маркировка, ведение складского учета)	не более 3000 руб.
высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени). Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма	не более 1500 руб.
эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	не более 1500 руб.
отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	не более 750 руб.
сохранность имущества	не более 3000 руб.
безаварийная работа оборудования и соблюдение правил техники безопасности	не более 750 руб.

9. Стимулирующие выплаты для машиниста по стирке и ремонту спецодежды:

9.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
работа в осложненных условиях (работа с моющими средствами, отсутствие горячей воды, отсутствие механизации и прочее)	не более 3000 руб.
оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов на группах раннего и младшего дошкольного возраста	не более 3000 руб.

(организация детей на прогулку, возвращение с прогулки и другое)	
--	--

9.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Виды доплат	Размер выплат
эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН при стирке белья, содержания помещения прачечной	не более 3000 руб.
высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени). Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма	не более 1500 руб.
эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	не более 1500 руб.
сохранность имущества	не более 3000 руб.

10. Стимулирующие выплаты для уборщика территории:

10.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
благоустройство территории, озеленение	не более 3000 руб.
работа в осложненных условиях, связанными с погодными условиями	не более 3000 руб.

10.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Виды доплат	Размер выплат
эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН по содержанию территории	не более 3000 руб.
высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени). Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма	не более 1500 руб.
эффективность использования и сохранность материально – технических ресурсов учреждения	не более 1500 руб.
отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	не более 1500 руб.
сохранность имущества	не более 1500 руб.

11. Стимулирующие выплаты для рабочего по комплексному ремонту и обслуживанию здания:

11.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
сложность и напряженность работы	не более 3000 руб.
увеличение объема работ, связанных с аварийными ситуациями, срочностью выполнения и др.	не более 3000 руб.

11.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Виды доплат	Размер выплат
высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)	не более 3000 руб.
отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма	не более 3000 руб.
эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	не более 3000 руб.

12. Стимулирующие выплаты для сторожа:

12.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
сложность и напряженность работы	не более 1500 руб.
обеспечение безаварийной, бесперебойной работы	не более 3000 руб.

12.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Виды доплат	Размер выплат
высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени).	не более 1500 руб.
отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма	не более 1500 руб.
сохранность имущества ДООУ (здания, оборудования, инвентаря)	не более 3000 руб.
своевременность устранения аварийных ситуаций	не более 4500 руб.

13. Стимулирующие выплаты для уборщика служебных помещений:

13.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
работа в осложненных условиях (работа с моющими средствами, отсутствие горячей воды, отсутствие механизации и прочее)	не более 2250 руб.
оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку, возвращение с прогулки и другое)	не более 2250 руб.

13.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Виды доплат	Размер выплат
эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН по содержанию помещений ДОУ	не более 3000 руб.
высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени).	не более 1500 руб.
отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма	не более 3000 руб.
эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	не более 1500 руб.
отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников	не более 1500 руб.

14. Стимулирующие выплаты для заместителя заведующего:

14.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Критерии оценки	Показатели оценки	Размер выплат
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении и на территории ДОУ	исполнение требований Госпотребнадзора	не более 1500 руб.
	исполнение требований Роспотребнадзора	не более 1500 руб.
Организация закупок в соответствии с 44-ФЗ	отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения:	не более 1500 руб.
	правильность оформления технического задания и контрактных отношений	не более 1500 руб.
	своевременное заключение муниципальных контрактов	не более 1500 руб.
	правильность и своевременность составления плана-графика закупок	не более 1500 руб.

	контроль качества выполнения работ поставщиками и подрядчиками	не более 1500 руб.
--	--	--------------------

14. 2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Критерии оценки	Показатели оценки	Размер выплат
Участие в реализации программы по энергосбережению	наличие утвержденной программы	не более 750 руб.
	передача сведений в ресурсоснабжающие организации	не более 750 руб.
Работа с основными средствами	своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация:	не более 1500 руб.
	сохранность и контроль за имуществом учреждения	не более 750 руб.
	ведение соответствующей документации, своевременная сдача отчетности	не более 750 руб.
	отсутствие замечаний к работе со стороны администрации, контролирующих органов, потребителей услуг	не более 1500 руб.
	отсутствие нарушений действующего законодательства	не более 750 руб.
Организация работы обслуживающего персонала. Уровень исполнительской дисциплины	принятие управленческих решений в период временного отсутствия руководителя	не более 3000 руб.

15. Стимулирующие выплаты для делопроизводителя:

15.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
сложность и напряженность работы	не более 3000 руб.
за выполнение особых поручений	не более 1500 руб.

15. 2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Виды доплат	Размер выплат
своевременное и качественное ведение документации	не более 3000 руб.
оперативность работы	не более 3000 руб.

участие в общественной жизни дошкольного учреждения	не более 1500 руб.
сохранность имущества	не более 1500 руб.
безаварийная работа оборудования и соблюдение правил техники безопасности	не более 1500 руб.

16. Стимулирующие выплаты для ассистента (помощника) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья:

16.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
высокий уровень организации процесса персонального сопровождения ребенка в ДОУ с учетом его физического и психического состояния	не более 3000 руб.
участие в работе педагогических, методических советов, в других формах методической работы	не более 1500 руб.

16.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Виды доплат	Размер выплат
своевременное и качественное ведение документации	не более 3000 руб.
обеспечение охраны жизни и здоровья воспитанников во время воспитательного процесса	не более 1500 руб.
отсутствие замечаний контролирующих организаций	не более 3000 руб.
участие в общественной жизни дошкольного учреждения	не более 1500 руб.
соблюдение правил по охране труда и пожарной безопасности	не более 1500 руб.

2. Выплаты за стаж работы, выслугу лет педагогическим работникам.

Выплаты за стаж составляют:

- а) при стаже педагогической работы от трех до пяти лет – 250 рублей;
- б) при стаже педагогической работы от пяти до десяти лет – 500 рублей;
- в) при стаже педагогической работы свыше десяти лет – 1000 рублей.

3. Выплаты с использованием повышающих коэффициентов.

3.1. коэффициент за квалификационную категорию (Ккв) – устанавливается работникам Учреждения за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации. При установлении коэффициента следует руководствоваться следующими его размерами:

Квалификационные категории	Коэффициент квалификации
вторая квалификационная категория	0,06
первая квалификационная категория	0,13
высшая квалификационная категория	0,27

Условия оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией сохраняются на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации на срок не более чем один год с момента выхода на работу в случае, если у педагогических работников срок действия квалификационной категории истек во время:

- длительной нетрудоспособности (свыше четырех месяцев);
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;
- прохождения военной службы по призыву;
- длительного отпуска, предоставляемого до одного года.

3.2. коэффициент за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук, ведомственных наград федерального значения, государственных наград, почетного звания (Кз) – устанавливается работникам муниципальных образовательных учреждений за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук, ведомственных наград федерального значения, государственных наград, почетного звания. При установлении коэффициента Кз следует руководствоваться следующими его размерами:

Наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук, ведомственных наград федерального значения, государственных наград, почетного звания	Коэффициент Кз
ведомственная награда федерального значения, почетное звание	0,06
государственная награда, ученая степень кандидата наук	0,07

ученая степень доктора наук	0,11
-----------------------------	------

При наличии у работника двух и более оснований для установления доплаты в соответствии с настоящим подпунктом, доплата устанавливается по основанию, по которому предусмотрен больший размер выплат.

4. Премииальные выплаты устанавливаются в соответствии с Положением о премировании работников (приложение № 4).

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения города Костромы
«Центр развития ребенка – Детский сад № 73»

Положение о премировании работников

1. Общие положения:

Премия – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая конкретным работникам или в целом коллективу Учреждения за достижение определенных высоких количественных и качественных результатов деятельности работников Учреждения.

Премирование осуществляется за счет фонда оплаты труда.

Размер премии определяется рабочей группой, утверждается приказом руководителя Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом на основании настоящего положения.

Премии максимальными размерами не ограничиваются.

Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание в течение месяца, следующего с момента вынесения взыскания.

В Учреждении устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы, в том числе за выполнение особо важных и сложных заданий.

Премирование производится за достижение определенных результатов, а также за результативность работы за определенный период конкретными работниками или группой работников.

Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от базового оклада или в денежном выражении.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работники, находящиеся в декретном отпуске или в отпуске по уходу за ребенком могут быть премированы к профессиональным праздникам.

Премирование осуществляется по приказу руководителя Учреждения по представлению, предложению, ходатайству заместителя заведующего, педагогического совета, совета трудового коллектива, профкома, старшего воспитателя.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется при условии экономии фонда оплаты труда, предусмотренной по смете на текущий год.

Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей, согласно должностной инструкции;
- соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка ДОУ;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников и сотрудников;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей;
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов;
- отсутствие административных взысканий.

Премирование работников производится по следующим показателям.

2. Показатели премирования работников по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год:

2.1. Педагогическим работникам за:

- достижение воспитанниками высоких показателей;
- организация проведения мероприятий, повышающий имидж детского сада у родителей и общественности;
- снижение (отсутствие) пропусков воспитанниками без уважительной причины;
- высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
- высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчетов, участие в работе совещаний, семинаров и др.);
- высокий уровень организации платных дополнительных образовательных услуг;
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- подготовка информационных материалов для сайта учреждения;
- за творческий подход к организации праздников и развлечений;
- замещение отсутствующих работников;
- наличие публикаций в периодических изданиях, средствах массовой информации, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта с учетом Основной образовательной программы МБДОУ города Костромы «Центр развития ребенка - Детский сад № 73»;
- за качественное проведение открытого мероприятия для педагогических работников;
- повышение имиджа учреждения (связь с СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показе мастер-классов и т.д.);
- ведение общественной работы, участие в работе органов самоуправления;
- достижение высоких показателей, характеризующих общие критерии оценки качества образовательной деятельности ДОУ;
- положительная динамика результативности образовательного процесса, мониторинг образовательного процесса;
- участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, методических рекомендаций, перспективных планов;
- результативные выступления педагогов на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах;
- реализация планов взаимодействия с социальными партнерами МБДОУ города Костромы «Центр развития ребенка - Детский сад № 73»;
- организация аттестации педагогических работников.

2.2. Заместителю заведующего за:

- обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории учреждения;
- высокое качество выполнения требований ГОЧС, пожарной и электробезопасности (отсутствие предписаний надзорных органов);
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- стабильные результаты в области финансовой и хозяйственной деятельности;
- качественная подготовка здания и территории учреждения к новому учебному году;

- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- оперативность и качественное выполнение поручений руководителя.

2.3. Обслуживающему персоналу за:

- высокое качество выполнения санитарно-гигиенических требований на закрепленной территории;
- качественное проведение текущих и генеральных уборок (согласно графика);
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- качественная работа по ремонту и монтажу оборудования;
- профессиональная ответственность;
- взаимозаменяемость;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства.

2.4. Для любых категорий работников ДООУ в качестве критериев при назначении премии могут быть использованы следующие критерии:

- активное участие в подготовке и проведении утренников (изготовление атрибутов и пошив костюмов, исполнение ролей на утренниках (в нерабочее время, в другой группе));
- качественное проведение генеральных уборок помещений и территории ДООУ;
- работы по благоустройству территории ДООУ (уход за цветниками, обрезка деревьев, кустарников);
- качественная подготовка к новому учебному году группы, помещения, территории ДООУ;
- по итогам работы в летний оздоровительный период;
- за качественную работу по обеспечению и соблюдению пропускного режима в ДООУ;
- за обеспечение сохранности и бережного отношения к имуществу ДООУ на вверенной территории;
- эффективное и экономичное использование энергетических и прочих ресурсов учреждения;
- за отсутствие замечаний со стороны проверяющих лиц;
- участие в мероприятиях муниципального, регионального, федерального уровня (праздничные мероприятия муниципального, регионального, федерального уровня);

2.5. Единовременные премиальные выплаты:

- при наступлении знаменательного события или юбилея: празднования Дня дошкольного работника, Международного женского дня, юбилея образовательного учреждения (45, 50), празднования Нового года, так и конкретного работника в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам дня рождения (50,55,60,65,70);

2.5. Дополнительные положения

Для любых категорий работников учреждения в качестве критериев при назначении премии могут быть использованы следующие критерии:

- за руководство профсоюзной организацией;
- за благоустройство территории;

- за организацию работы по изучению Правил дорожного движения, охране труда, безопасности жизнедеятельности;
- за поддержку сайта учреждения и работу с информационными пространствами;
- качественную организацию детского питания;
- взаимозаменяемость;
- исполнительскую дисциплину, своевременное предоставление информации;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства

3. Заключительные положения

3.1. Премирование работников, имеющих неснятое дисциплинарное взыскание, не производится;

3.2. Вышеуказанные премии, их размер устанавливаются рабочей группой, утверждаются приказом руководителя Учреждения при согласовании с Профсоюзным комитетом, мнение которого должно быть оформлено в виде решения, при наличии Фонда оплаты.

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
города Костромы
«Центр развития ребенка – Детский сад № 73»

«Тарификационный список педагогических работников»

по состоянию на _____ года

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения, наличие ученой степени или почетного звания	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев)	Наличие квалификационной категории, дата ее присвоения
1	2	3	4	5	6

Базовый оклад (базовый должностной оклад), в рублях	Повышающие коэффициенты		За стаж работы	Компенсационные выплаты за особые условия труда
	за звание или ученую степень	за квалификационную категорию		
7	8	9	10	11

Базовый оклад (базовый должностной оклад) с учетом повышающих коэффициентов гр.7+гр.7×(гр.8+гр.9)+гр.10 + гр.7×гр.11	Количество ставок	Число часов в неделю			Итого
		I-IV (младшие классы)	V-IX (старшие классы)	X-XI (концертмейстер, тренер - преподаватель, педагог дополнительного образования)	
12	13	14*	15*	16*	17*

Заработная плата в месяц			Компенсационные выплаты				Итого заработная плата
I-IV (младшие классы)	V-IX (старшие классы)	X-XI (концертмейстер, тренер-преподаватель)	проверка письменных работ (создание дидактической системы)	классное руководство (ведение индивидуальных диагностических карт ребенка)	заведование учебными кабинетами, лабораториями, групповыми помещениями, групповыми участками	Другое (рашифровать)	
18*	19*	20*	21	22	23	24	25

Заведующий _____
Экономист _____

Примечание:

* столбцы заполняются только образовательными организациями общего и дополнительного образования»

Пронумеровано, проиндексировано и
скреплено печатью _____ листов

41/100909/18/111

заведующий МБДОУ города
Костромы «Центр развития
ребенка – Детский сад № 73»
Е.В. Кочулина

