

Мотивированное мнение  
профсоюзного органа учтено  
\_\_\_\_\_ / Н.А. Бурлакова /  
«03» августа 2020 года

Утверждено приказом  
№ 68 от «03» августа 2020 года  
\_\_\_\_\_ / Ю.В. Демина /

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 14 комбинированного вида»**

#### 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 14 комбинированного вида» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012, постановлением Главы округа Муром от 01.09.2008 № 2229 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования» (в ред. Постановления администрации округа Муром от 23.01.2018 № 52 «О внесении изменений в постановление Главы округа Муром от 01.09.2008 № 2229 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования»).

1.2. Положение является локальным нормативным актом МБДОУ «Детский сад № 14 комбинированного вида», устанавливающим систему оплаты труда в образовательной организации, включая установление должностного оклада, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, премиальных выплат по итогам работы, иных выплат (материальной помощи).

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.4. Сроки выплаты заработной платы в образовательной организации: за первую половину месяца – 16 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 30 числа текущего месяца (или последний день текущего месяца).

1.5. Индексация заработной платы проводится в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации.

#### 2. Должностной оклад. Педагогическая нагрузка.

2.1. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для:

- профессиональной квалификационной группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня - 2666 рублей;
- профессиональной квалификационной группы должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня – 3260 рублей;
- педагогических работников - 6373 рубля;
- профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня" - 2424 рубля;
- профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" - 2539 рублей;

- профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" - 3132 рубля;
- профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" - 2237 рублей;
- профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" - 2539 рублей;

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

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфике для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;
- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфике для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;
- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, специалистов и служащих, работников рабочих профессий;
- по квалификационному уровню, за квалификационную категорию, специфики.

2.4. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома.

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

2.5. Руководители образовательных организаций обязаны:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливать им размеры должностных окладов, ставок заработной платы;
- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки;
- в случаях, предусмотренных п. 2.4., вносить соответствующие изменения в тарификационные списки;
- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений.

2.6. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются приказом Министерства образования и науки РФ 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».

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

Изменение объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

При изменении работодателем объема учебной нагрузки в одностороннем порядке обязательно уведомление педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца, о предстоящих изменениях, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений.

### 3. Выплаты компенсационного характера.

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом мнения представительного органа работников.

3.2. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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

а) за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда - до 12%;

б) за работу с особо тяжелыми, особо вредными и особо опасными условиями труда - до 24%.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

3.4.1. В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35%.

3.4.2. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

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

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

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

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

3.4.4. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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

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

времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4.6. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских загородных оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой и оплачивается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

#### 4. Выплаты стимулирующего характера.

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.3. Для целей стимулирования работников учреждений к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты предусматривается в размере:

- не менее 20 процентов фонда оплаты труда учреждения, установленного для руководителей, заместителей руководителя учреждений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий;

- не менее 30 процентов фонда оплаты труда учреждения, установленного для педагогических работников.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в том числе включают в себя выплаты за дополнительную работу:

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом, в соответствии с приложением N 1 к Положению в пределах фонда оплаты труда;

- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом, в соответствии с приложением N 2 к Положению в пределах фонда оплаты труда;

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

а) педагогическим и руководящим работникам, награжденным орденом "За заслуги перед Отечеством" (I, II, III, IV степени), орденом "Почета", медалью "За заслуги перед Отечеством" (I, II степени), имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 20%. При наличии более одного из названных выше почетных званий, повышение должностного оклада, ставки заработной платы производится по каждому основанию;

б) работникам, имеющим почетные звания "Заслуженный работник физической культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный":

- руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения - 20%;

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

в) кандидатам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;

г) докторам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической

деятельности (преподаваемых дисциплин) - 50%;

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, выплата стимулирующего характера производится по каждому основанию.

4.6. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

## 5. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

5.1. Установление выплат стимулирующего характера направлено на усиление материальной заинтересованности работников образовательной организации в повышении качества предоставления образовательной услуги, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности и современных образовательных технологий.

5.2. Основанием для предоставления выплат из стимулирующей части фонда является результативность деятельности работников по различным направлениям деятельности.

5.3. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их назначения устанавливаются к должностным окладам заработной платы работников образовательной организации в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения первичной профсоюзной организации и выплачиваются на основании приказа руководителя образовательной организации.

5.4. Для определения размера стимулирующих выплат создается балансовая комиссия, состав которой утверждается приказом руководителя образовательной организации.

5.5. Работники ежемесячно (ежеквартально) представляют в балансовую комиссию материалы по анализу своей деятельности за предшествующий месяц.

5.6. Итоги работы балансовой комиссии оформляются протоколом, на основании которого руководителем образовательного учреждения издается приказ об установлении стимулирующих выплат.

5.7. В протоколе заседания балансовой комиссии указываются:

- наименование образовательной организации;
- дата, место, время проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов балансовой комиссии, присутствующих на заседании;
- вопросы повестки дня;
- краткая запись выступления участников заседания;
- результаты голосования;
- подписи председателя и членов комиссии.

5.8. Протоколы заседаний балансовой комиссии хранятся в образовательной организации 3 года, включаются в номенклатуру дел.

5.9. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен на 1-5 баллов, если в отчетном периоде допущены:

- травматизм обучающихся;
- обоснованные жалобы родителей обучающихся;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

5.10. По приказу руководителя образовательной организации работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, размер стимулирующих выплат может быть снижен до 100% на определенный срок.

## 6. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премияльные выплаты работникам учреждения по итогам работы производятся:

а) для педагогических и административных работников в соответствии с приложением N 3 к Положению в пределах фонда оплаты труда;

б) для младшего обслуживающего персонала в соответствии с приложением N 4 к Положению в пределах фонда оплаты труда.

#### 7. Иные выплаты.

На основании личного заявления работнику может быть выплачена материальная помощь в пределах средств фонда оплаты труда.

№ п/п	Наименование случая выплаты	Сумма, руб.
1	Смерть близких родственников	до 5 000,00
2	Кража личного имущества	до 5 000,00
3	Порча имущества и жилья при пожаре и других чрезвычайных ситуациях	до 5 000,00
4	Прохождение длительного лечения	до 5 000,00

Заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 14»

\_\_\_\_\_

Ю.В.Демина

**Показатели для установления выплат за интенсивность и высокие результаты за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом**

Наименование должности	№ критерия	Основание для выплат	Количество баллов
<b>Старший воспитатель</b>	1.	Участие в работе инновационной площадки: на федеральном уровне на региональном уровне на муниципальном уровне	4 3 2
	2.	Участие в работе опорной площадки	2
	3.	Продуктивное участие в методических мероприятиях, проектах: -на уровне ДОУ -на уровне округа -на уровне региона	1 2 3
	4.	Обобщение опыта: -на уровне ДОУ -на уровне округа -на уровне региона	2 3 4
	5.	Руководство творческой группой	2
	6.	Участие в работе творческой группы	1
	7.	Наличие системы контроля	2
	8.	Координация деятельности, обеспечение качества взаимодействия и эффективности работы с семьей (работа семейных клубов, конкурсы, выставки совместного творчества, интерактивные формы работы с родителями, помощь педагогу при проведении открытых мероприятий и др.)	1-2
	9.	Результативное сотрудничество с учреждениями социума (реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ)	1
	10.	Работа по организации наставничества	1
	11.	Открытый показ педагогической деятельности (НОД, мастер-класс и т.д.): -на уровне ДОУ	1
		-на уровне ДОУ в рамках сотрудничества с общественными организациями	2
		- на окружном, областном уровне	3

<b>Воспитатель</b>	1.	Посещаемость группы (от списочного состава) посещаемость до 70%	доплата не назначается
		посещаемость от 70 до 80%	1
		ранний возраст от 65 до 70%	1
		посещаемость от 80 % и выше ранний возраст от 70% и выше	2 2
	2.	Участие в работе инновационной площадки:  на федеральном уровне на региональном уровне на муниципальном уровне	  4 3 2
	3.	Участие в работе опорной площадки	2
	4.	Продуктивное участие в методических мероприятиях, проектах: -на уровне ДОУ -на уровне округа -на уровне региона	 1 2 3
	5.	Обобщение опыта: -на уровне ДОУ -на уровне округа -на уровне региона	 2 3 4
	6.	Участие воспитанников в конкурсах: - интернет-конкурсы -на уровне округа -на уровне региона -всероссийский уровень	 0,5 2 3 4
	7.	Обеспечение качества взаимодействия и эффективности работы с семьей (конкурсы, выставки совместного творчества, интерактивные формы работы с родителями и др.)	1-2
	8.	Руководство творческой группой	2
	9.	Участие в работе творческой группы	1
	10.	Руководство семейным клубом	1
	11.	Реализация индивидуально-дифференцированного подхода в работе с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами, в соответствии с индивидуальными программами реабилитации; с детьми в разновозрастных группах, с одаренными детьми)	2
	12.	Соответствие предметно-пространственной среды ФГОС ДО (группа и прогулочный участок)	1
	13.	Открытый показ педагогической	



		деятельности (НОД, мастер-класс и т.д.): -на уровне ДОУ -на уровне ДОУ в рамках сотрудничества с общественными организациями или с приглашением педагогов и специалистов ДОУ - на окружном, областном уровне	1 2 3
	14.	Организация наставничества	2
<b>Специалисты (музыкальный руководитель, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, педагог- психолог, социальный педагог, дефектолог)</b>	1.	Обеспечение качества взаимодействия и эффективности работы с семьей (конкурсы, выставки совместного творчества, интерактивные формы работы с родителями и др.)	2
	2.	Реализация индивидуально-дифференцированного подхода в работе с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами, в соответствии с индивидуальными программами реабилитации; с детьми в разновозрастных группах, с одаренными детьми	2
	3.	Руководство творческой группой	2
	4.	Участие в работе творческой группы	1
	5.	Руководство семейным клубом	1
	6.	Участие в работе инновационной площадки:  на федеральном уровне на региональном уровне на муниципальном уровне	4 3 2
	7.	Участие в работе опорной площадки	2
	8.	Продуктивное участие в методических мероприятиях, проектах: -на уровне ДОУ -на уровне округа -на уровне региона	1 2 3
	9.	Обобщение опыта: -на уровне ДОУ -на уровне округа -на уровне региона	2 3 4
	10.	Соответствие предметно-пространственной среды ФГОС ДО (кабинет, музыкальный зал, спортивный зал), своевременное обновление и пополнение уголков для родителей на группах	1

	11.	Участие воспитанников в конкурсах: -интернет-конкурсы -на уровне округа -на уровне региона -всероссийский уровень	0,5 2 3 4
	12.	Открытый показ педагогической деятельности (НОД, мастер-класс и т.д.): -на уровне ДОУ -на уровне ДОУ в рамках сотрудничества с общественными организациями или с приглашением педагогов ДОУ - на окружном, областном уровне	1 2 3
	13.	Организация наставничества	2
<b>Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе</b>	1.	Организация безопасности образовательного процесса (проведение инструктажей, консультаций)	1
	2.	Участие в педсоветах, семинарах, конференциях	2
	3.	Участие в организации предметно-пространственной среды в ДОУ	2

**Показатели для установления выплат за интенсивность и высокие результаты за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом**

Наименование должности		Основание для выплат	Количество баллов
<b>Старший воспитатель</b>	1.	Организация аттестации педагогов	1 балл за каждого педагога
	2.	Повышение имиджа ДОУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, мастер-классах и др.)	2
	3.	Участие в конкурсах профессионального мастерства:  на федеральном уровне на региональном уровне на муниципальном уровне на уровне ДОУ	  5 4 3 1
	4.	Участие педагогов в конкурсах: -интернет-конкурсы -на уровне округа -на уровне региона -всероссийский уровень	 0,5 2 3 4
	5.	Участие в работе жюри, экспертной, комиссии и др. на уровне ДОУ на уровне округа	 1 2
	6.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, образовательных ресурсах	2
<b>Воспитатель</b>	1.	Публикации на сайте ДОУ, ведение блога	1
	2.	Отсутствие задолженности по родительской плате	1
	3.	Участие в работе жюри, экспертной,	

		комиссии и др. на уровне ДОУ на уровне округа	1 2
	4.	Своевременность и качество предоставления отчетной документации	1
	5.	Участие педагогов в конкурсах: -интернет-конкурсы -на уровне округа -на уровне региона -всероссийский уровень	0,5 2 3 4
	6.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, образовательных ресурсах	2
<b>Специалисты (музыкальный руководитель, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, педагог- психолог, социальный педагог, дефектолог)</b>	1.	Участие в работе жюри, экспертной, комиссии и др. на уровне ДОУ на уровне округа	1 2
	2.	Своевременность и качество предоставления отчетной документации	1
	3.	Публикации на сайте ДОУ, ведение блога	1
	4.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, образовательных интернет- ресурсах	2
	5.	Участие педагогов в конкурсах: -интернет-конкурсы -на уровне округа -на уровне региона -всероссийский уровень	0,5 2 3 4
	6.	Оформление тематических выставок, фотостендов, книжных выставок и т.д.	1
<b>Заместитель заведующего по административно- хозяйственной работе</b>	1.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	2
	2.	Отсутствие предписаний роспотребнадзора	2
	3.	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности	2
	4.	Отсутствие предписаний пожарнадзора	2
	5.	Оперативная работа со службами по ликвидации технических неисправностей в ДОУ	1

	7.	Своевременность и качество предоставления отчетной документации	1
	8.	Анализ эффективного использования бюджетных и внебюджетных финансовых средств - реализация мероприятий по энергосбережению (отсутствие перерасхода электроэнергии); - реализация мероприятий по экономии водопотребления (отсутствие перерасхода водных ресурсов)	1 1

Приложение 3

**Премиальные выплаты по итогам работы работникам МБДОУ «Детский сад № 14»**

№ п/п	Наименование выплаты	Сумма выплаты, руб.
1	Юбилейные даты: 50 лет 55 лет 60 лет 65 лет 70 лет	3 000,00
2	Получение Почетных грамот и наград вышестоящих организаций	до 6 000,00
3	ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников, Международному Женскому дню, Новому году и другим государственным и профессиональным праздникам, по итогам учебного года	до 8 000,00
4	Результативное участие в различных профессиональных конкурсах («Педагог года», «Педагогический дебют», «Форум педагогических идей», «Пчелка» и др.) : на уровне ДОУ на муниципальном уровне на региональном на всероссийском	до 1 000,00 до 10 000,00 до 10 000,00 до 20 000,00
5	Подготовка педагога к участию в различных профессиональных конкурсах: на уровне ДОУ на муниципальном уровне на региональном на всероссийском	до 1 000,00 до 10 000,00 до 10 000,00 до 20 000,00
6	Результативное участие педагогов и родителей воспитанников в общественных мероприятиях (субботниках, акциях и т.д.) на уровне ДОУ	до 1 000,00

	на муниципальном уровне на региональном на всероссийском	до 1 500,00 до 2 000,00 до 5 000,00
7	Участие в окружных анимационных площадках	до 5 000,00
8	Исполнение ролей на утренниках и мероприятиях (цена за один утренник)	500,00 (без участия родителей) 700,00 (с участием родителей)

9	<p>За дополнительный объем работы:</p> <p>1) ведение делопроизводства, документации по ОТ и ПБ, разработке Паспорта безопасности</p> <p>2) выполнение обязанностей начальника штаба ГО, иных ответственных лиц, связанных с возложением дополнительных обязанностей;</p> <p>3) работа по поддержке электронных порталов и систем (Барс, ПФР, ЕГИССО, ГИС, ПФДО, Bus.gov.ru и др.)</p> <p>4) активное участие в организации и подготовке детских праздников, развлечений и мероприятий различного уровня</p> <p>5) активное участие в мероприятиях по подготовке к новому учебному году</p> <p>6) активное участие в мероприятиях по санитарной очистке территории, очистке территории от снега и наледи</p> <p>7) оказание помощи работникам учреждения в решении социальных вопросов</p> <p>8) оформление праздников, пошив костюмов, изготовление декораций и другой атрибутики</p> <p>9) ремонтные работы</p> <p>10) особые условия труда завхоза (обеспечение безопасности образовательного процесса, выполнение функции председателя приемочной комиссии по приему товаров и услуг)</p> <p>11) выполнение мероприятий по обеспечению антитеррористической защищенности</p> <p>12) за личный вклад, активное участие и проявленную инициативу в выполнении задач и реализации полномочий, возложенных на учреждение</p> <p>13) участие в работе, организацию деятельности территориальной ПМПК округа Муром</p>	<p>до 5 000,00</p> <p>до 5000,00</p> <p>до 5 000,00</p> <p>до 5 000,00</p> <p>до 5 000,00</p> <p>до 5 000,00</p> <p>до 3 000,00</p> <p>до 2 000,00</p> <p>до 5 000,00</p> <p>до 5 000,00</p> <p>до 2 000,00</p> <p>до 20 000 рублей</p> <p>до 10 000 рублей</p>
---	---	---

**Премияльные выплаты за интенсивность работы  
младшему обслуживающему персоналу**

<b>За интенсивность и качество выполняемой работы</b>		
<b>№ п/п</b>	<b>Должность</b>	<b>Сумма, руб.</b>
1	Младший воспитатель	2 856,00
2	Кладовщик	11 134,00
3	Подсобный рабочий	11 134,00
4	Машинист по стирке белья	11 134,00
5	Уборщица	11 134,00
6	Повар	8 988,59
7	Дворник	11 240,00
8	Сторож	11 240,00
9	Рабочий по обслуживанию здания	11 001,50