


СОГЛАСОВАНО:

Председатель представительного
органа

 В.В. Старостина

Протокол от 12.09.2017 № 1



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ «Детский
сад № 38 «Апельсин»

 Т.В. Ушакова

Приказ от 15.09.2017 № 145

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 38 «Апельсин»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 38 «Апельсин» (далее - Положение) разработано в соответствии с едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016, протокол №11), постановлением администрации города Тамбова от 05.06.2015 № 4362 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 38 «Апельсин» (далее - учреждение).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (ставок заработной платы по должности) работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- повышающие коэффициенты, условия их установления, начисления;
- перечень видов выплат компенсационного характера, условия их установления;
- выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, условия их установления и выплаты;
- выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;
- условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения;
- особенности оплаты труда педагогических работников учреждения;
- определение фонда оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения, иного представительного органа работников.

Условия оплаты труда, включая размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (ставок заработной платы по должности) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премии, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Работникам, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности), и которым за данный месяц месячная заработная плата была начислена ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до размера, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

1.7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.8. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения.

1.9. Основаниями для начисления заработной платы работникам учреждения являются: трудовой договор, приказы руководителя учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

2. Размеры окладов, ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Размеры окладов работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (помощник воспитателя) - *3000 руб.;*
- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (младший воспитатель) - *3426 руб.;*
- по должностям, не включённым в профессиональные квалификационные группы (специалист по охране труда) - *4940 руб.;*
- по профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал» (медицинская сестра) - *3426 руб.;*
- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня» (делопроизводитель) - *3000 руб.;*
- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня» (заведующий хозяйством) - *3426 руб.;*
- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» (сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, дворник, кладовщик, кастелянша, рабочий по стирке и ремонту специальной одежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, повар 2-3 разряда) - *3000 руб.;*
- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии

рабочих второго уровня» (повар 4-6 разряда) - 3426 руб.

2.2. Размеры ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, воспитатель, старший воспитатель, учитель-логопед, педагог дополнительного образования) устанавливаются в размере 4940 руб.

2.3. Индексация размеров окладов, ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится в размерах и сроки, установленные трудовым законодательством и решением Тамбовской городской Думы.

3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладу, с образованием должностного оклада устанавливается в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

третий квалификационный уровень (медицинская сестра) - 0,15;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

второй квалификационный уровень (заведующий хозяйством) - 0,10;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

второй квалификационный уровень (повар 6 разряда) - 0,10.

3.2. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к ставке заработной платы, с образованием ставки заработной платы по должности по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников устанавливается в следующих размерах:

первый квалификационный уровень (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре) - 0,20;

второй квалификационный уровень (педагог дополнительного образования) - 0,20;

третий квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог) - 0,20;

четвертый квалификационный уровень (учитель-логопед, старший воспитатель) - 0,30;

3.3. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции:

- 0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

- 0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

- 0,10 - при наличии второй квалификационной категории.

Данный повышающий коэффициент устанавливается по результатам аттестации работников на срок действия квалификационной категории.

3.4. Повышающий коэффициент за владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у воспитанников

устанавливается работникам учреждения в размере *0,22*.

Данный повышающий коэффициент устанавливается по результатам аттестации работников на срок действия квалификационной категории.

3.5. Работникам учреждения, которым присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Отличник», «Почетный работник» либо награжденным орденами и медалями, устанавливается повышающий коэффициент в размере *0,20*.

Повышающий коэффициент за почетные звания (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю учреждения либо занимаемой должности.

При наличии у работника нескольких почетных званий (орденов, медалей), предусмотренных абзацем первым настоящего пункта, повышающий коэффициент применяется *по одному* из оснований.

При получении почетных званий (орденов и медалей) в период работы в учреждении, повышающий коэффициент устанавливается со дня присвоения (награждения).

3.6. Лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю учреждения либо занимаемой должности, с даты ее присвоения устанавливается повышающий коэффициент:

- кандидат наук - *0,10*;

- доктор наук - *0,20*.

3.7. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший воспитатель», устанавливается работнику, занимающему указанную должность с целью повышения его ответственности при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования его к качественному результату труда в размере *0,09*.

3.8. Для воспитателей, занятых в коррекционных и комбинированных группах для детей с отклонениями в развитии, в группах оздоровительной направленности устанавливаются повышающий коэффициент в размере *0,20*.

3.9. Высококвалифицированным работникам учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент определяет степень участия работника в реализации уставных задач учреждения.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на начало учебного года и выплачивается с 01.09 текущего года по 31.08 следующего года.

Персональный повышающий коэффициент не применяется по истечении срока его действия, при изменении (прекращении) условий, которые послужили основанием для установления повышающего коэффициента, а также в случаях:

- нарушения законодательства об образовании, Устава учреждения;
- однократного грубого или систематического нарушения трудовой дисциплины;
- нарушения санитарно-гигиенических правил и нормативов, техники безопасности;
- наличия обоснованных устных или письменных жалоб, зарегистрированных установленным порядком.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента не может превышать *3,0*. Конкретный размер персонального повышающего коэффициента определяется в соответствии критериями для определения размера персонального повышающего коэффициента, согласно **приложению № 1** к настоящему Положению.

Основанием для начисления и выплаты персональных повышающих коэффициентов является приказ руководителя учреждения, издаваемый на основании

решения комиссии по оплате труда работников учреждения.

3.10. Повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктами 3.3 - 3.9 настоящего Положения, устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы по должности и не образуют новый должностной оклад, ставки заработной платы.

4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры компенсационных выплат по должностям указаны в приложении № 2 к настоящему Положению

4.1.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.6. Доплата за работу в ночное время в размере 35% должностного оклада, ставки заработной платы, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.7. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.1.8. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации:

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

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

работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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 (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы по должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентном отношении или в абсолютных размерах.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в Положении об оплате труда Учреждения.

5. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, условия их установления

5.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы в системе образования;
- молодым специалистам;
- единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы за месяц.

5.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ устанавливаются в размере до 300% от должностного оклада, ставки заработной платы по должности. Критерии для определения размера стимулирующих выплат изложены в **приложении №3** к настоящему Положению.

5.3. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливаются всем работникам учреждения в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы по должности. Размеры стимулирующих выплат в зависимости от стажа непрерывной работы изложены в **приложении № 4** к настоящему Положению.

При определении стажа непрерывной работы в системе образования учитывается время работы во всех образовательных организациях, учреждениях независимо от ведомственной подчиненности и организационно-правовой формы. При переводе на другую работу непрерывный стаж сохраняется, если перерыв в работе не превышает одного месяца.

В случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы в системе образования наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

5.4. Работникам учреждения из числа педагогических работников, в соответствии с нормативными правовыми актами Тамбовской области отнесенным к молодым специалистам, устанавливаются выплаты стимулирующего характера в размере 5% от ставки заработной платы по должности.

5.5. Выплата единовременных премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения в размере до 250% от должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

Критерии для установления размеров премий за выполнение особо важных и ответственных работ изложены в **приложении № 5** к настоящему Положению.

5.6. Работникам учреждения выплачивается премия по итогам работы за месяц до 250% от должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

Критерии, учитываемые при определении размера премии за месяц, изложены в **приложении № 6** к настоящему Положению.

5.7. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения должностных окладов, ставок заработной платы по должности, повышающих коэффициентов в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения, компенсационных выплат.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются на основании решения комиссии по оплате труда работников учреждения приказом руководителя учреждения.

6. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора в соответствии со ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (ст. 84 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения.

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации учреждения, начисляемая в соответствии со ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации.

Компенсация работникам при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения в соответствии со ст. 181 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, отпускных, расчета при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1 настоящего Примерного положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами за многолетний и добросовестный труд. Размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов, ставок заработной платы по должности работника.

Конкретный размер материальной помощи устанавливается на основании решения комиссии по оплате труда работников учреждения и утверждается приказом руководителя

учреждения.

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни, и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1 настоящего Примерного положения, осуществляются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения

7.1. Оплата труда заместителей руководителя учреждения устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии).

7.2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10% ниже должностного оклада руководителя в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

7.3. Заместителям руководителя учреждения выплачиваются выплаты стимулирующего характера в порядке и на условиях, определенных для работников учреждения.

7.3.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливаются в размере до 300% от должностного оклада в соответствии с критериями, изложенными в приложении № 3 к настоящему Положению.

7.3.2. Заместителю заведующего устанавливаются стимулирующие выплаты за стаж работы в системе образования в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

7.3.3. Заместителю заведующего выплачивается премия по итогам работы за месяц в размере до 250 % от должностного оклада. Критерии для определения размера премии по итогам работы за месяц изложены в приложении № 6 к настоящему Положению.

7.4. Заместителю руководителя учреждения устанавливаются персональные повышающие коэффициенты в размере не более 3,0. Критерии определения размера персонального повышающего коэффициента изложены в приложении №1 к настоящему Положению.

7.5. Заместителям руководителя разрешается вести в учреждениях педагогическую работу в пределах рабочего времени по основной должности. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом объема педагогической работы в процентном отношении или в абсолютных размерах.

8. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам учреждения установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

8.2. Особенности оплаты труда педагогических работников учреждения

обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными 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».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы установлены:

18 часов в неделю:

- педагогам дополнительного образования;

20 часов в неделю:

- учителям—логопедам;

24 часа в неделю:

- музыкальным руководителям;

25 часов в неделю:

- воспитателям, работающим непосредственно в коррекционных и комбинированных группах для детей с отклонениями в развитии;

30 часов в неделю:

- инструкторам по физической культуре;

36 часов в неделю:

- старшему воспитателю;
- воспитателям дошкольных групп;
- педагогам—психологам;

39 часов в неделю в соответствии со статьей 350 Трудового кодекса РФ:

- медицинским работникам;

Продолжительность рабочего времени других работников, в том числе заместителей руководителя составляет **40 часов в неделю**.

Особенности оплаты труда педагогических работников учреждения обусловлены особенностями нормирования их труда, установленным 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».

8.3. Объем преподавательской (учебной) работы педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными

обязанностями и режимом рабочего времени, определяется Учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Педагогическая нагрузка работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения в этом отпуске.

8.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено заведующему Учреждения с учетом мнения представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год педагогическим работникам Учреждения, для которых данное Учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания в группах. Объем преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества групп, воспитанников и часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская (учебная) работа в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

8.5. В случае, если педагогическим работникам с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной постановлением Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

8.6. В случаях, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, определенной 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», им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы. Размер доплаты определяется путём деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы по соответствующей должности и умножения на количество дополнительных часов, с учётом стимулирующих выплат за фактический объём дополнительной работы.

9. Порядок расчета количества рабочих часов и начисления размера оплаты за один час

9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, которое продолжалось не свыше двух месяцев.

9.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы по должности на среднемесячное количество рабочих часов.

9.3. 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 рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней), а затем на 12 (количество месяцев в году).

9.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, 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.

10. Определение фонда оплаты труда учреждения

Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год в соответствии с порядком, установленным органом администрации города Тамбова, осуществляющим контроль и координацию деятельности учреждения (курирующий орган).

Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работникам Учреждения, выплаты стимулирующего характера определяют установление доплат и надбавок, премий, иных поощрительных выплат за особенности работы труда на каждом рабочем месте, отношение работника к труду.

Приложение №1

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 38 «Апельсин»

КРИТЕРИИ

определения размера персонального повышающего коэффициента

№ п.п.	Наименование критериев	Количество баллов
1.	Должность: воспитатель	
1.1.	<i>Организация работы по обеспечению образовательного процесса.</i> 1.Средняя оценка результативности непосредственно образовательной деятельности по итогам административного контроля	1,0
1.2.	<i>Доступность качественного образования и воспитания.</i> 1. Динамика усвоения уровня программного материала воспитанниками (диагностика на начало года, итоговая) - ярко выражена динамика позитивных достижений (более 10%) - прослеживается позитивная динамика (выше 5 %) 2. Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т.д.: - уровень ДОУ; - муниципальный уровень; - региональный уровень; - всероссийский уровень.	2,0 1,0 1,0 1,0 1,5 2,0
1.3.	<i>Методическая и инновационная деятельность</i> 1. Участие в реализации программы развития ДОУ. 2. Наличие методических разработок, прошедших экспертизу: -методсовета ДОУ; - ИПКРО. 3. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях, конференциях и т.п. - уровень ДОУ; - муниципальный уровень; - региональный уровень. 4. Подготовка и проведение открытых занятий: - уровень ДОУ; - муниципальный уровень; - региональный уровень. 5.Подготовка и проведение мастер-классов: - уровень ДОУ; - муниципальный уровень; - региональный уровень. 6.Участие в профессиональных конкурсах: - уровень ДОУ; •участие;	2,0 1,0 2,0 0,25 0,3 0,5 0,25 0,3 0,5 0,5 0,25 0,3 0,5 0,25 0,5 1,0 1,5 2,0 2,5 2,5 3,0 2,0

	<ul style="list-style-type: none"> •призовое место. - муниципальный уровень: •участие; •призовое место. - региональный уровень: •участие; •призовое место. - всероссийский уровень: •участие; •призовое место. <p>7. Проведение работы по обучению других работников ДОУ по использованию современных педагогических технологий в образовательном процессе.</p> <p>8.Использование ИКТ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - для моделирования занятия; - для контроля и учета базовых знаний воспитанников; - для построения индивидуальных карт развития воспитанников. <p>9.Обобщение передового педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне ДОУ; - на уровне ИКПРО. 	<p>0,2</p> <p>0,3</p> <p>0,55</p> <p>1,0</p> <p>1,5</p>
2.	Должность: заместитель заведующего	
2.1.	<p>Доступность качественного образования и воспитания.</p> <p>1.Позитивная динамика достижения воспитанников по всем направлениям программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выше в сравнении с предыдущим учебным годом. <p>2.Позитивные результаты методических мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - общее количество проведенных мероприятий; -выше в сравнении с предыдущим учебным годом. <p>3.Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии:</p> <ul style="list-style-type: none"> -выше в сравнении с предыдущим учебным годом. <p>4.Доля педагогов, использующих ИКТ для моделирования занятий, индивидуализации обучения воспитанников в сравнении с прошлым годом:</p> <ul style="list-style-type: none"> -выше в сравнении с предыдущим учебным годом. <p>5.Доля педагогов, использующих проектные методы в работе с воспитанниками, в сравнении с прошлым годом:</p> <ul style="list-style-type: none"> -выше в сравнении с предыдущим учебным годом. <p>6. Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах, в сравнении с прошлым годом:</p> <ul style="list-style-type: none"> -выше в сравнении с предыдущим учебным годом. <p>7.Результаты реализации программы развития ДОУ</p>	<p>0,55</p> <p>0,55</p> <p>1,0</p> <p>1,0</p> <p>1,5</p> <p>2,0</p> <p>2,0</p> <p>1,0</p> <p>2,0</p> <p>2,0</p>
2.2.	<p>Иновационная и методическая деятельность</p> <p>1.Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя.</p> <p>2. Разработка педагогическими работниками учебно-</p>	<p>0,5</p> <p>2,0</p> <p>2,0</p> <p>2,0</p>

	<p>методических пособий (рекомендации) под руководством заместителя заведующего.</p> <p>3. Количество выступлений, подготовленных педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.), в сравнении с предыдущим годом: -выше в сравнении с предыдущим учебным годом.</p> <p>4. Количество открытых занятий, проведенных педагогами в сравнении с предыдущим учебным годом: -выше в сравнении с предыдущим учебным годом.</p> <p>5.Разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т. д.) для внутреннего пользования.</p> <p>6.Наличие авторских публикаций.</p> <p>7.Наличие отчетных (обзорных) публикаций заместителя о различных аспектах деятельности ОУ в периодической печати.</p>	
--	---	--

Приложение № 2

к Положению об оплате труда
 работников муниципального
 бюджетного дошкольного
 образовательного учреждения
 «Детский сад № 38 «Апельсин»

РАЗМЕРЫ

компенсационных выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или)
 опасными и иными особыми условиями труда

корпус	№ п.п.	Наименование должности	Размер выплаты, %
1	1	Повар	12%
	2	Кухонный рабочий	12%
	3	Кладовщик	4%
	4	Уборщик служебных помещений	10%
2	5	Повар	4%
	6	Кухонный рабочий	4%
	7	Медицинская сестра	4%
	8	Рабочий по стирке и ремонту специальной одежды	4%

Приложение № 3

к Положению

об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 38
«Апельсин»

КРИТЕРИИ

установления выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие
результаты работы и качество выполняемых работ

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
1.	<i>Для педагогических работников:</i>	
1.1.	Активное участие в подготовке и реализации образовательной программы МБДОУ	30%
1.2.	Участие в методической работе по обобщению (распространению) педагогического опыта (конкурсы и семинары, мастер-классы, стажерская площадка и т.п. на различных уровнях, в том числе в сети интернет)	20 %
1.3.	Обеспечение стабильности и роста качества предоставления образовательных услуг (по результатам мониторинга)	20%
1.4.	Участие в инновационной педагогической деятельности (реализация Программы развития учреждения, внедрение авторских и инновационных программ и педагогических технологий и т.п.)	20%
1.5.	Участие в управлении учреждением и общественной деятельности (работа в совете, различных комиссиях)	20%
1.6.	Реализация мероприятий по взаимодействию с родителями воспитанников (руководство клубом родителей, оказание им консультативной и практической помощи, отсутствие задолженности родительской платы и обоснованных жалоб)	30%
1.7.	Участие в развитии вариативных форм образования (консультативный пункт, группа адаптации и др.)	10%
1.8.	Осуществление коррекционно-развивающей работы с детьми и создание социально-психологического климата в группе	20%
1.9.	Обеспечение здоровых и безопасных условий пребывания воспитанников	10%
1.10.	Работа с детьми в группах кратковременного пребывания, раннего возраста, с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и девиантного поведения	20%
1.11.	Участие в обеспечении и модернизации предметно-развивающей среды (обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов)	20%

1.12.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, спальни и групповой комнат и пр.)	20%
1.13.	Участие в работах по благоустройству и озеленению территории и санитарной зоны учреждения	20%
1.14.	Достижение высокой посещаемости детского сада (свыше 70%)	20%
1.15.	Создание благоприятной микросреды в педагогическом коллективе	20%
1.16.	Превышение плановой наполняемости групп	10%
1.17.	Наличие системы учета достижений воспитанников (для старшего воспитателя)	10%
1.18.	Контроль за повышением квалификации или профессиональной переподготовки педагогов (за последние пять лет) (для старшего воспитателя)	10%
1.19.	Разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий, рабочих программ под руководством старшего воспитателя	30%
2.	<i>Для заместителя заведующего:</i>	
2.1.	степень участия в реализации программы развития Учреждения;	45%
2.2.	активное участие в научно-методической и творческой деятельности Учреждения;	35%
2.3.	непосредственное участие в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;	30%
2.4.	высокая координация работы воспитателей, других педагогических работников по выполнению учебных программ, планов. Качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации;	20%
2.5.	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (педагогический совет, родительское собрание. Совет учреждения и т.д.);	25%
2.6.	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);	50%
2.7.	высокий уровень организации аттестации педагогических работников в ДООУ, повышение профессиональной квалификации педагогов;	30%
2.8.	эффективность организации и проведения работы в группах кратковременного пребывания;	10%
2.9.	участие в профессиональных конкурсах, проведение мастер-классов, открытых занятий;	40%

2.10.	разнообразие форм методической работы с кадрами, родителями, их эффективность;	15%
2.11.	применение в работе достижений и передовых методов труда, передовых информационных технологий;	30%
2.12.	качественное ведение документации;	15%
2.13.	высокий уровень организации дополнительного образования;	25%
2.14.	высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний;	20%
2.15.	уборка и озеленение участков и территории.	30%
3.	<i>Для младших воспитателей и помощников воспитателей:</i>	
3.1.	степень участия в реализации программы развития Учреждения;	35%
3.2.	организация условий для проведения мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);	60%
3.3.	создание психологического комфорта и безопасности личности воспитанников;	20%
3.4.	коррекция отклонений в развитии воспитанников;	35%
3.5.	сохранность жизни и здоровья воспитанников;	10%
3.6.	обеспечение санитарно-гигиенических условий учреждения;	50%
3.7.	уборка и озеленение участков и территории;	50%
3.8.	изготовление и ремонт мягкого инвентаря;	15%
3.9.	изготовление и ремонт костюмов к утренникам;	35%
3.10.	выполнение погрузо-разгрузочных работ.	35%
3.11.	высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний	40%
3.12.	соблюдение установленных лимитов на потребление теплоэнергосносителей, экономному расходованию воды	10%
3.13.	соблюдение норм питания воспитанников в образовательном учреждении	20%

4.	<i>Для медицинского персонала:</i>	
4.1	степень участия в реализации программы развития Учреждения;	20%
4.2	выполнение постоянных общественных поручений (обязанностей внештатного инспектора по охране Детства, руководителю выбранного профсоюзного органа и т.д.);	20%
4.3	подготовка материалов мониторинга «Оценка состояния здоровья детского коллектива»;	40%
4.4	достижение воспитанниками высоких показателей здоровья в сравнении с предыдущим периодом;	40%
4.5	ведение дополнительной медицинской документации;	30%
4.6	создание психологического комфорта и безопасности личности воспитанников;	35%
4.7	обеспечение качественного и своевременного контроля за выполнением санитарно-гигиенических норм и правил;	40%
4.8	организация и проведение мероприятий оздоровительной, просветительской работы, направленной на обеспечение современного качества медицинского обслуживания.	60%
4.9	коррекция отклонений в развитии воспитанников;	10%
4.10	сохранность жизни и здоровья воспитанников;	25%
4.11	уборка и озеленение участков и территории;	30%
4.12	выполнение погрузо-разгрузочных работ.	5%
4.13	Своевременное составление и предоставление отчетности(медицинские, статистические)	10%
4.14	организация и проведение профилактических мероприятий по обеспечению сохранности жизни и здоровья воспитанников	15%
4.15	соблюдение норм питания воспитанников в образовательном учреждении	40%
5.	<i>Для обслуживающего персонала (заведующий хозяйством, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, сторож, сахтер, кухонный рабочий, рабочий по стирке и ремонту специальной одежды, уборщик служебных помещений, кастелянша, кладовщик, делопроизводитель):</i>	
5.1.	обеспечение санитарно-гигиенических условий Учреждения;	40%
	организация условий для проведения мероприятий, повышающих	

5.2.	авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);	60%
5.3.	сохранность жизни и здоровья воспитанников;	25%
5.4.	ремонт оборудования;	20%
5.5.	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;	40%
5.6.	высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний.	30%
5.7.	особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения;	50%
5.8.	обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в Учреждении;	50%
5.9.	высокий уровень обеспечения контроля за подготовкой, проведением и организацией ремонтных работ в ДОУ;	20%
5.10.	высокий уровень сохранности хозяйственного имущества и инвентаря, содержания зданий и окружающей территории в надлежащем порядке;	30%
5.11.	качественное ведение документации;	30%
5.12.	отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов;	15%
5.13.	качественное и своевременное обслуживание оргтехники;	30%
5.14.	уборка и озеленение участков и территории;	40%
5.15.	выполнение погрузо-разгрузочных работ;	50%
5.16.	изготовление и ремонт мягкого инвентаря;	30%
5.17.	изготовление и ремонт костюмов к утренникам;	40%
5.18.	создание психологического комфорта и безопасности личности воспитанников;	25%
5.19.	организация предметно-развивающей среды в группах;	25%
5.20.	качественное обеспечение санитарно-гигиенических норм и требований складских помещений для хранения продуктов;	40%
5.21.	за обеспечение норм СанПиН, при стирке белья и содержания помещения прачечной	30%
5.22.	отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства	40%

5.23	своевременное составление тарификации, табеля учета рабочего времени, проектно-сметной документации на проведение ремонтных работ, заключение договоров	20%
5.24	своевременное составление и предоставление отчетности(налоговые, пенсионные, статистические)	15%
5.25	соблюдение установленных сроков уплаты платежей , составление заявок	20%
5.26	сохранность документов, своевременная разработка номенклатуры дел	15%
5.27	соблюдение установленных лимитов на потребление теплоэнергосносителей, экономному расходованию воды	30%
5.28	эффективная и качественная организация делопроизводства	20%
5.29	качественная подготовка к отопительному сезону	30%
5.30	высокая организация питания	30%
5.31	высокая организация содержания здания и окружающей территории в надлежащем порядке	30%
5.32	обеспечение сохранности документов имущества, своевременное заключение договоров	30%
5.33	отсутствие замечаний за организацией пропускного режима	40%
5.34	качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса в ДОУ	30%
5.35	Отсутствие замечаний по ведению журнала приема и сдачи смены, обхода территории	10%
5.36	Оперативность при оформлении технической документации	20%
5.37	Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд со стороны родителей и администрации ДОУ.	20%
5.38	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений, территории	40%
5.39	Выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, выполнении общественных обязанностей	20%
5.40	Особый режим работы, связанный с обеспечением рабочего процесса МБДОУ	40%
5.41	Работа, направленная на продление сроков эксплуатации имущества и инвентаря	15%

Приложение № 4
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 38
«Апельсин»

РАЗМЕРЫ
стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы в системе образования

Стаж работы	Размеры выплаты (%)
от 1 года до 2 лет	3
от 2 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
от 15 и более	20

Приложение № 5
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 38
«Апельсин»

КРИТЕРИИ
установления размеров стимулирующих выплат за выполнение особо важных
и ответственных работ

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
<i>I.</i>	<i>Для всех работников:</i>	
1.1.	подготовка МБДОУ к учебному году	до 100%
1.2.	устранения последствий аварий	до 100%
1.3.	подготовка отчетов для контролирующих и учредительных органов	до 50%
1.4.	премиальные выплаты к праздничным датам (к Дню дошкольного работника, к Новому году, к Международному женскому дню, к дню Защитников отечества и т.д.)	до 50%

Приложение № 6
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 38
«Апельсин»

КРИТЕРИИ,
учитываемые при определении размера премии за месяц

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
1.	<i>Для заместителя заведующего</i>	
1.1.	- подготовка, проведение и участие в международных, региональных, областных, муниципальных мероприятиях (смотров, конкурсов, конференций, семинаров, фестивалей)	до 100%
1.2.	- подготовка (разработка) нормативно-правовой и методической документации	до 50%
1.3.	- организация и проведение ПМПк, ПМПК, комиссий, методических объединений для педагогов	до 100%
1.4.	- внедрение информационных технологий в образовательный процесс	до 100%
1.5.	- организация работы по укреплению и развитию материально-технической базы образовательного учреждения	до 150%
1.6.	- участие в проведение ремонтных работ	до 150%
2.	<i>Для педагогических работников:</i>	
2.1.	- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБДОУ	до 100%
2.2.	- участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях, субботниках;	до 80%
2.3.	- выполнение работ и общественных поручений: <ul style="list-style-type: none"> • изготовление и ремонт мягкого инвентаря и оборудования; • изготовление пособий; • изготовление и ремонт костюмов; • выполнение погрузо-разгрузочных работ; • выполнение работ по уборке, озеленению территории 	до 100%
2.4.	- высокая организация работы с родителями по своевременному внесению оплаты за содержание ребенка в МБДОУ	до 50%

2.5.	- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения)	до 100%
2.6.	- организация и проведение ПМПк, ПМПК, комиссий, методических объединений для педагогов	до 100%
2.7.	- высокий уровень работы с родителями по укреплению материально-технической базы МБДОУ	до 50%
2.8.	- подготовка и участие детей в конкурсах на базе учреждения, городского, областного и всероссийского масштаба	до 100%
2.9.	- творческие достижения, призовые места на конкурсах, фестивалях, смотрах, обобщение педагогического опыта	до 100%
2.10.	- за участие в проведении ремонтных и сверхурочных работ	до 100%
2.11.	- внештатный инспектор по охране прав детства	до 150%
2.12.	- уровень общественного признания	до 50%
2.13.	- значительный вклад в достижение коллективного результата деятельности учреждения	до 100%
2.14.	- высокое профессиональное мастерство	до 100%
2.15.	- публикации статей, методических рекомендаций, выступлений в СМИ	до 50%
2.16.	Обеспечение своевременной поддержки сайта образовательного учреждения	до 20%
2.17.	Развитие межсетевое взаимодействия ДОУ с социумом	до 10%
2.18.	Особый режим работы в условиях карантинных мероприятий	до 20%
2.19.	Участие в работе ПМП консилиума	до 15%
2.20.	Участие в подготовке и реализации дополнительных программ и оказании платных услуг	до 20%
2.21.	Специалистам, за работу в коррекционных и комбинированных группах для детей с отклонениями в развитии, в группах оздоровительной направленности	до 15%
3.	<i>Для административно-хозяйственного и обслуживающего персонала:</i>	
3.1.	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	до 100%
3.2.	подготовка, проведение и участие в международных, региональных, областных, муниципальных мероприятиях (смотров, конкурсов, конференций, семинаров, фестивалей)	до 150%

3.3.	выполнение работ по оформлению отчетности в пенсионный фонд, статистическое управление, оформление б/л, заключение муниципальных контрактов	до 150%
3.4.	за выполнение сверхурочной работы	до 150%
3.5.	проведение экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности учреждения по выявлению внутренних резервов экономики	до 150%
3.6.	за участие в мероприятиях, проводимых ДОУ, повышающих авторитет и имидж учреждения	до 150%
3.7.	за участие в проведении ремонтных работ (оказание транспортных и строительных услуг)	до 150%
3.8.	высокий уровень контроля за состоянием здоровья воспитанников	до 100%
3.9.	неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	до 50%
3.10.	содержание помещений и территории МБДОУ в соответствии с требованиями СанПиНа	до 100%
3.11.	добросовестное выполнение функциональных обязанностей и профессиональное мастерство	до 50%
3.12.	своевременное предоставление текущей отчетности в вышестоящие организации:	до 100%
3.13.	соблюдение нормативов расходования топливно-энергетических ресурсов и водопотребления в соответствии с утвержденными лимитами в натуральных показателях.	до 50%
3.14.	обеспечение контроля за подготовкой и организацией ремонтных работ	до 50%
3.15.	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории учреждения	до 50%
3.16.	исполнение ролей на утренниках, праздниках, мероприятиях различного уровня;	до 50%
3.17.	особый режим работы в условиях карантинных мероприятий	до 25%
3.18.	выполнение работ с повышенной физической нагрузкой (уборка снега, листвы, погрузо-разгрузочные работы), участие в проведении субботников	до 50%
3.19.	выполнение работ по уборке, озеленению территории	до 100%