

«07» февраля 2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 279» Индустриального района

г.Ижевска

1. Общие положения

Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад № 279» (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад № 279» (далее – МБДОУ).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;

- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- Постановлением Администрации города Ижевска № 382 от 21 февраля 2019 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных учреждений и иных учреждений, подведомственных Управлению дошкольного образования и детства Администрации города Ижевска».

1.3. Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников, повышения заинтересованности работников в конечных результатах труда.

1.4. Заработная плата работника, выполнявшего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы.

1.5. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала образовательной организации, устанавливается в размере не более 10 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Условия оплаты труда работника образовательной организации, включая размер должностного оклада, ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

2. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации
2.1. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части (должностных окладов, ставок заработной платы), компенсационной части и стимулирующей части.

3. Определение размеров должностных окладов и размеров ставок заработной платы

3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

3.2. Размеры должностных окладов работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемым в установленном порядке.

3.3. Должностные оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601.

3.4. Размеры должностных окладов устанавливаются работникам на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.)
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		Помощник воспитателя	9 176
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	17 635
	1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	17 635
	3 квалификационный уровень	Воспитатель	19 177
	3 квалификационный уровень	Педагог психолог	19 177
	4 квалификационный уровень	Учитель-логопед	19 255
	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель	19 255

Должностные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденные постановлением Администрации города Ижевска от 15

августа 2013 года № 977 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска» (в редакции постановления Администрации города Ижевска от 19 сентября 2019 года № 1869) в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Учебно-вспомогательный персонал	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.)
УВП	1 квалификационный уровень	9 206
Общепрофессиональные должности служащих (служащие)	1 квалификационный уровень	9182
	2 квалификационный уровень	9164
	3 квалификационный уровень	9153
Обслуживающий персонал	1 квалификационный уровень	9153

3.7. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных тарифных разрядов в соответствии с ЕТКС:

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Оклад, рублей в месяц
1 разряд	9153
2 разряд	9153
3 разряд	9153
4 разряд	9153
5 разряд	9153
6 разряд	9164

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата работникам, занятым, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплата по районному коэффициенту.

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

При условии проведения аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов аттестации (специальной оценки) и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размере 4 процентов от должностного оклада (ставки).

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам, выполняющим в МБДОУ наряду со своей основной работой,

обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности) в пределах рабочего дня. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

4.4. Педагогическим работникам МБДОУ устанавливается доплата в размере - 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья.

4.5. Размеры выплат компенсационного характера определяется в пределах фонда оплаты труда МБДОУ.

4.6. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

4.7. В образовательной организации применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- за выполнение работ различной квалификации;
- доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;
- иные доплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за особенности и специфику работы в образовательной организации.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5. Выплаты стимулирующего характера.

5.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за результативность работы в предыдущем учебном году;
- за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации;
- за стаж непрерывной работы;
- премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии).

5.2. Применение стимулирующих выплат к должностным окладам, ставкам заработной платы не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику на основании Приложения с учетом показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество его работы, в пределах фонда оплаты труда.

5.4. Воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы на указанных должностях в следующих размерах:

воспитателям:

- от 1 года до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 лет и выше - 30 процентов;

младшим воспитателям, помощникам воспитателей:

- от 3 до 5 лет - 10 процентов;

- от 5 до 10 лет - 15 процентов;
- от 10 до 15 лет - 20 процентов;
- от 15 лет и выше - 30 процентов.

При определении стажа работы на должности помощника воспитателя учитывается стаж работы на должностях воспитателя и младшего воспитателя.

5.5. Изменение размера надбавки за стаж работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки.

5.6. В образовательной организации могут начисляться разовые премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;
- позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций.

5.7. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляет комиссия. Состав комиссии утверждает руководитель образовательной организации по согласованию с общим собранием работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется в положении о комиссии, утверждаемом руководителем образовательной организации с учетом мнения общего собрания работников.

5.8. Работникам выплачиваются единовременные премии в пределах фонда оплаты труда:

- к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики до 100% оклада (должностного) включительно;
- к профессиональным праздникам до 100% оклада (должностного) включительно;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) до 100% оклада (должностного) включительно;
- при увольнении, в связи с уходом на трудовую пенсию по старости до 100% оклада (должностного) включительно.

5.9. Работникам на основании приказа руководителя МБДОУ производятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за почётное звание;
- выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания.

5.10. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

Педагогическим работникам, имеющим I квалификационную категорию - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

5.11. За почетное звание Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины, устанавливается надбавка:

- за почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный» - 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- за почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный» - 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

5.12. За ведомственные награды, знаки отличия, звания приказом руководителя МБДОУ могут устанавливаться надбавки в пределах фонда оплаты труда:

- нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ» - в размере 15 процентов оклада (должностного);
- нагрудный знак «Отличник народного просвещения» - в размере 15 процентов оклада (должностного);
- почетное звание «Почетный работник общего образования РФ» - в размере 15 процентов оклада (должностного);
- Золотой знак отличия Министерства образования и науки РФ - в размере до 20 процентов

включительно от должностного оклада;

- почетное звание «Почетный работник сферы образования РФ» - в размере до 20 процентов включительно от должностного оклада;

- почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи РФ» - в размере до 20 процентов включительно от должностного оклада;

- почетное звание «Заслуженный работник образования Удмуртской Республики» - в размере до 20 процентов включительно от должностного оклада.

При наличии у работника двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

5.13. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются приказом руководителя МБДОУ в соответствии с Приложением в пределах фонда оплаты труда.

5.14. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые в процентном отношении к окладам (должностным окладам), исчисляются исходя из окладов (должностных окладов):

- личный творческий вклад в развитие ДОУ;

- профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями;

- личный вклад в выполнение задач поставленных перед коллективом;

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период (наличие призов, побед в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях, грантовых программах на уровне города, УР, РФ);

- успешное проведение мероприятий на уровне ДОУ, района, города, УР, РФ;

- участие в научно-исследовательской, инновационной деятельности ДОУ;

- инициатива, прилежание, качественное и усердное выполнение трудовых обязанностей.

Премирование работников МБДОУ по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в процентном соотношении или конкретной денежной сумме на основании приказа заведующего МБДОУ из экономии фонда оплаты труда.

5.15. Показателями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима ДОУ;

- нарушение правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности;

- нарушение «Инструкции по охране жизни и здоровья детей» (детский травматизм, уход ребенка с территории ДОУ и т.д.);

- обоснованные жалобы родителей на педагогов и младший обслуживающий персонал ДОУ, на нарушение педагогической этики;

- халатное отношение к сохранности материально-технической базы ДОУ.

Все нарушения рассматриваются заведующим ДОУ и комиссией по распределению материального поощрения в индивидуальном порядке.

5.16. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам организации устанавливаются руководителем в соответствии с локальными нормативными актами организации, принятыми с учетом мнения представительного органа работников организации в пределах фонда оплаты труда работников организации сформированного в порядке, предусмотренном настоящим положением, а также за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности

6. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

6.1. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных 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 рабочей неделе и деления

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

За часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев, применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

7. Порядок и условия оплаты труда заведующего и заместителей заведующего

7.1. Заработная плата заведующего МБДОУ, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются:

Заведующему - начальником Управления образования Администрации города Ижевска; заместителям заведующего - заведующим МБДОУ.

7.3. Должностной оклад заведующего МБДОУ устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой МБДОУ отнесено по объемным показателям его деятельности в соответствии с Постановлением Администрации города Ижевска от 21 февраля 2019 года № 382 «Об утверждении положения об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Управлению дошкольного образования и воспитания Администрации города Ижевска».

Должностной оклад заместителей заведующего устанавливается – заведующим на 10 процентов ниже должностного оклада заведующего.

7.4. С учетом условий труда заместителю заведующего устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплата по районному коэффициенту.

Выплаты компенсационного характера заместителю заведующего устанавливаются к должностному окладу в процентном отношении, исчисляются исходя из установленного должностного оклада в пределах фонда оплаты труда.

7.5. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

7.6. Заместителю заведующего – заведующим устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы на основании Приложения №1 к положению об оплате труда в пределах фонда оплаты труда;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

7.7. Заместителю заведующего выплачиваются единовременные премии в пределах фонда оплаты труда:

- к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики до 100% оклада (должностного) включительно;

- к профессиональным праздникам до 100% оклада (должностного) включительно;

- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) до 100% оклада (должностного) включительно;

- при увольнении, в связи с уходом на трудовую пенсию по старости - 100% оклада (должностного) включительно.

7.8. Заместителю заведующего заведующим устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда:

- надбавка за почетное звание;

- выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением.

7.9. При наличии у заместителя заведующего почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательной организации,

устанавливается надбавка:

- за почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный» - 25 процентов должностного оклада;
- за почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный» - 15 процентов должностного оклада.

При наличии у заместителя заведующего двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

7.10. Выплаты стимулирующего характера заместителю заведующего, устанавливаемые в процентном отношении, исчисляются исходя из должностного оклада; установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда сформированного в порядке установленном настоящим Положением, и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.

7.11. Условия оплаты труда заведующего устанавливаются с учетом обеспечения не превышения установленного приказом Управления образования Администрации города Ижевска предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заведующего и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ (без учета заработной платы заведующего, заместителей заведующего) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности МБДОУ и работы заведующего, а также получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

7.12. Условия оплаты труда заместителя заведующего устанавливаются с учетом обеспечения не превышения установленного приказом Управления образования Администрации города Ижевска предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя заведующего и среднемесячной заработной платы работников организации, учреждения (без учета заработной платы заведующего, заместителей заведующего) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности МБДОУ и работы заместителя заведующего, а также получения им выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

8. Формирование фонда оплаты труда работников

8.1. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели решением Городской Думы муниципального образования «Город Ижевска» о бюджете города Ижевска на соответствующий финансовый год, а также средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.

8.2. Фонд оплаты труда работников состоит из:

- средств на выплату окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работникам;
- средств на выплаты компенсационного характера;
- средств на выплаты стимулирующего характера.

8.3. Для осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются средства в размере не менее 20 процентов средств, предусмотренных на выплату

окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), кроме окладов рабочих, и в размере не менее 6 процентов средств, предусмотренных на выплату окладов рабочих.

**к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №279»**

**Критерии ежемесячной надбавки
за интенсивность и высокие результаты работы.**

1. Общие критерии для всех категорий работников

1.	Участие в косметическом ремонте помещений с переносом оборудования и мебели (покраска, побелка, лакировка).	до 100% включительно
2.	Участие в озеленении территории детского сада, работа в цветнике (весна, лето, осень).	до 80 % включительно
3.	Подготовка территории детского сада к зимнему сезону (оборудование участков и спортивных площадок, оснащение зимним игровым материалом. (Постройка горок и снежных фигур).	до 100%включительно
4.	Подготовка территории детского сада к летне-оздоровительному сезону (оборудование участков и спортивной площадки, ремонт построек, покраска).	до 100 включительно
5.	Подготовка и проведение «Дня открытых дверей».	до 80% включительно
6.	Помощь в устранении аварий и непредвиденных ситуаций.	до 100% включительно
7.	Участие в праздничных утренниках, развлечениях с исполнением роли.	до 100% включительно
8.	Участие в оформлении интерьера детского сада, групп.	до 50% включительно
9.	Разгрузка и погрузка тяжестей (мусор, оборудование.)	до 100% включительно
10.	Участие и проведение аттестации (для членов аттестационной комиссии).	до 100% включительно
11.	Подготовка к новому учебному году.	до 100% включительно
12.	Качественное выполнение возложенных обязанностей.	до 100% включительно
13.	Участие в сезонной уборке территории.	до 100% включительно

2. Старший воспитатель

1.	Подготовка и проведение методических объединений, в том числе участие в сетевом взаимодействии:	
	- по городу	до 100% включительно
	- по району	до 80% включительно
2.	Использование нетрадиционных методик в условиях инновационной деятельности.	до 30% включительно
3.	Работа со СМИ и сайтом (размещение, обновление и поиск информации в системе Интернет).	до 95% включительно
4.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального	до 100% включительно

	мастерства педагогов.	
5.	Участие воспитанников детского сада в районных, городских конкурсах рисунков, поделок.	до 100% включительно
6.	Оформление информационных стендов.	до 50% включительно
7.	Работа с фонотекой, видеотекой и библиотекой детского сада.	до 50% включительно
8.	Административное дежурство в праздничные дни.	до 100% включительно
9.	Организация работы по сотрудничеству с социумом.	до 50% включительно
10.	Организация мероприятий для детей с привлечением артистов.	до 50% включительно
11.	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети из семей, находящиеся в трудной жизненной ситуации)	до 100% включительно
12.	Участие в программах наставничества в роли куратора	до 100% включительно
13.	Наличие методических разработок (за отчетный период)	до 100% включительно
14.	Использование и создание электронных образовательных ресурсов (электронные игры, пособия, тестирование на ПК). Наличие сайта педагога для использования элементов дистанционного обучения	до 100% включительно
15.	Мероприятия, обеспечивающие взаимодействие с родителями	до 80% включительно

3. Заведующий хозяйством

1.	Проверка работы холодильного оборудования в выходные и праздничные дни.	до 100% включительно
2.	Организация устранения последствий аварии.	до 95% включительно
3.	Контроль в дневное время по охране учреждения и территории МБДОУ.	до 80% включительно
4.	Генеральная уборка складских помещений.	до 100% включительно
5.	Административное дежурство в праздничные дни.	до 100% включительно
6.	Дополнительная обработка помещений после дезинфекции.	до 100% включительно
7.	Подготовка здания к зимнему сезону (покраска, утепление подвала, складов).	до 100% включительно

4. Педагог-психолог

1.	Изготовление пособий для коррекционной работы с детьми.	до 80% включительно
2.	Посещение семей воспитанников и социальные наблюдения детей с целью адаптации.	до 100% включительно
3.	Участие в открытых мероприятиях в районе, городе.	до 100% включительно
4.	Работа со СМИ и сайтом (размещение, обновление и поиск информации в системе Интернет).	до 95% включительно
5.	Оформление информационного стенда для родителей (не реже 1 раза в месяц).	до 50% включительно
6.	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей.	до 100% включительно
7.	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями)	до 100% включительно

	здоровья, дети из семей, находящихся в трудной жизненной ситуации)	
8.	Наличие методических разработок (за отчетный период)	до 100% включительно
9.	Выступление на педсоветах, методических объединениях, семинарах, проведение открытых занятий.	до 100% включительно

5. Воспитатель

1.	Наличие методических разработок (за отчетный период)	до 100% включительно
2.	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта: подготовка и проведение открытых занятий, творческих отчетов, мастер-классов, презентаций опыта. Участие в открытых мероприятиях в районе, городе.	до 100% включительно
3.	Участие в конкурсе педагогического мастерства.	до 100% включительно
4.	Сложность в работе во время карантина.	до 80% включительно
5.	Взаимодействие с родителями воспитанников по оплате за детский сад.	до 100% включительно
6.	Использование инновационных технологий.	до 100% включительно
7.	Работа со СМИ и сайтом (размещение, обновление и поиск информации в системе Интернет).	до 100% включительно
8.	Выполнение дето-дней (наполняемость группы детьми при 70% посещении).	до 80% включительно
9.	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей.	до 80% включительно
10.	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество).	до 100% включительно
11.	Участие в программах наставничества «педагог-педагог» в роли наставника»	до 100% включительно
12.	Работа с детьми с особенными потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья)	до 100% включительно
13.	Выступление на педсоветах, методических объединениях, семинарах, проведение открытых занятий.	до 80% включительно
14.	Использование и создание электронных образовательных ресурсов (электронные игры, пособия, тестирование на ПК). Наличие сайта педагога для использования элементов дистанционного обучения	до 100% включительно
15.	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах, олимпиадах	до 100% включительно
16.	Мероприятия, обеспечивающие взаимодействие с родителями	до 80% включительно

6. Музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования

1.	Участие в открытых мероприятиях в районе, городе.	до 100% включительно
2.	Изготовление специальных пособий и атрибутов.	до 80% включительно
3.	Участие в конкурсе педагогического мастерства	до 100% включительно
4.	Работа со СМИ и сайтом (размещение, обновление и поиск	до 95% включительно

	информации в системе Интернет).	
5.	Оформление информационного стенда для родителей (не реже 1 раза в месяц).	до 80% включительно
6.	Сложность в работе во время карантина.	до 100% включительно
7.	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей.	до 100% включительно
8.	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья)	до 100% включительно
9.	Наличие методических разработок (за отчетный период)	до 100% включительно
10.	Выступление на педсоветах, методических объединениях, семинарах, проведение открытых занятий.	до 100% включительно
11.	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах, олимпиадах	до 100% включительно
12.	Использование и создание электронных образовательных ресурсов (электронные игры, пособия, тестирование на ПК). Наличие сайта педагога для использования элементов дистанционного обучения	до 100% включительно
13.	Мероприятия, обеспечивающие взаимодействие с родителями	до 80% включительно

7.Учитель-логопед

1.	Участие в открытых мероприятиях в районе, городе.	до 100% включительно
2.	Изготовление специальных пособий и атрибутов.	до 80% включительно
3.	Участие в конкурсе педагогического мастерства	до 100% включительно
4.	Работа со СМИ и сайтом (размещение, обновление и поиск информации в системе Интернет).	до 95% включительно
5.	Оформление информационного стенда для родителей (не реже 1 раза в месяц).	до 80% включительно
6.	Сложность в работе во время карантина.	до 100% включительно
7.	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей.	до 100% включительно
8.	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья)	до 100% включительно
9.	Наличие методических разработок (за отчетный период)	до 100% включительно
10.	Выступление на педсоветах, методических объединениях, семинарах, проведение открытых занятий.	до 100% включительно
11.	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах, олимпиадах	до 100% включительно
12.	Использование и создание электронных образовательных ресурсов (электронные игры, пособия, тестирование на ПК). Наличие сайта педагога для использования элементов дистанционного обучения	до 100% включительно
13.	Мероприятия, обеспечивающие взаимодействие с родителями	до 80% включительно

8.Инструктор по физической культуре

1.	Участие в открытых мероприятиях в районе, городе.	до 100% включительно
2.	Проведение корригирующей гимнастики.	до 100% включительно
3.	Изготовление необходимых пособий, атрибутов для игр и занятий.	до 100% включительно
4.	Сложность в работе во время карантина.	до 80% включительно
5.	Работа со СМИ и сайтом (размещение, обновление и поиск информации в системе Интернет).	до 100% включительно
6.	Участие в конкурсе педагогического мастерства.	до 100% включительно
7.	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей.	до 100% включительно
8.	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья)	до 100% включительно
9.	Выступление на педсоветах, методических объединениях, семинарах, проведение открытых занятий.	до 100% включительно
10.	Наличие методических разработок (за отчетный период)	до 100% включительно
11.	Использование и создание электронных образовательных ресурсов (электронные игры, пособия, тестирование на ПК). Наличие сайта педагога для использования элементов дистанционного обучения	до 100% включительно
12.	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах, олимпиадах	до 100% включительно
13.	Мероприятия, обеспечивающие взаимодействие с родителями	до 80% включительно

9.Помощник воспитателя

1.	Оказание помощи воспитателю в ежедневной уборке участка: мытье веранды, построек, расчистка снега на ступеньках, веранде и дорожки.	до 100% включительно
2.	Сложность в работе во время карантина.	до 100% включительно
3.	Ручная чистка и стирка ковров.	до 100% включительно
4.	Утепление и распечатывание окон.	до 80% включительно

10.Кастелянша

1.	Разгрузка и погрузка мягкого инвентаря, материалов (для просушки, при смене, при инвентаризации).	до 100% включительно
2.	Раскрой ткани и снятие мерок для изготовления костюмов.	до 100% включительно
3.	Изготовление атрибутов в детские уголки.	до 100% включительно

11.Кладовщик

1.	Дополнительная обработка помещений после дезинфекции.	до 100% включительно
2.	Помощь в одевании детей групп младшего возраста.	до 80% включительно
3.	Генеральная уборка складских помещений.	до 100% включительно
4.	Перенос тяжестей.	до 100%

		включительно
--	--	--------------

12. Повар(Шеф повар)

1.	Выполнение работ по приготовлению блюд по медицинским показаниям.	до 100% включительно
2.	Сложность в работе во время отсутствия горячей воды.	до 100% включительно
3.	Сложность в работе при временной неисправности или отсутствии специального оборудования.	до 100% включительно
4.	Дополнительная обработка пищеблока и оборудования после дезинфекции.	до 100% включительно

13. Кухонный рабочий

1.	Сложность в работе во время отсутствия горячей воды.	до 100% включительно
2.	Дополнительная обработка пищеблока и оборудования после дезинфекции.	до 100% включительно
3.	Помощь в одевании детей.	до 80% включительно

14. Уборщик служебных помещений

1.	Сложность в работе во время карантина.	до 100% включительно
2.	Утепление и распечатывание окон.	до 100% включительно
3.	Помощь в одевании детей.	до 80% включительно
4.	Работа при отсутствии горячей воды.	до 100% включительно

15. Дворник

1.	Разгрузка и погрузка мусора.	до 100% включительно
2.	Покраска забора, цоколя, контейнеров.	до 80% включительно
3.	Скашивание травы на территории.	до 100% включительно
4.	Перенос тяжестей.	до 100% включительно

16. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

1.	Мелкий ремонт бытовой техники.	до 100% включительно
2.	Ремонт с использованием специальных технических средств.	до 100% включительно
3.	Заточка кухонных инструментов и кухонного оборудования.	до 50% включительно
4.	Мелкий ремонт инструментов и уборочного инвентаря.	до 100% включительно
5.	Работа на территории детского сада по поручению.	до 100% включительно

17. Делопроизводитель

1.	Помощь в одевании детей.	до 80% включительно
2.	Дежурство в детском саду в дневное время.	до 100% включительно
3.	Помощь в оформлении информационных стендов.	до 50% включительно
4.	Обслуживание оргтехники.	до 80% включительно
5.	Ведение документации, не входящей в основной перечень.	до 100% включительно
6.	Помощь при работе в системе Интернет.	до 100% включительно

18. Грузчик

1.	Участие в устранении аварийных ситуаций.	до 100% включительно
2.	Работа на территории детского сада по поручению.	до 100% включительно
3.	Перенос тяжестей.	до 100% включительно

19. Калькулятор

1.	Оформление информационных стендов.	до 100% включительно
2.	Административное дежурство в праздничные дни.	до 100% включительно
3.	Ведение документации, не входящей в основной перечень.	до 100% включительно

22. Специалист по охране труда.

1.	Оформление информационных стендов.	до 100% включительно
2.	Административное дежурство в праздничные дни.	до 100% включительно
3.	Ведение документации, не входящей в основной перечень. Ведение журналов. Проведение совещаний для сотрудников.	до 100% включительно

Утверждено на общем собрании

Присутствовало 36 человек

Председатель профсоюзной организации _____/А.А.Хохрякова/

Заведующая МБДОУ № 279 _____/О.Э.Чигорева/