

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной организации  
МБДОУ «Детский сад №44 «Белоснежка»  
Т.А. Бухарина  
Протокол от «31» января 2018 №10

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий  
МБДОУ «Детский сад №44 «Белоснежка»  
Л.И. Мельничук  
Приказ от «31» января 2018 г. № 14-ОД

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 44 «Белоснежка»

#### 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 44 «Белоснежка» (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 № 44 «Белоснежка» (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, либо иного представительного органа работников (при их наличии).

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 первого квалификационного уровня (помощник воспитателя) - **3120 руб.;**

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня первого квалификационного уровня (младший воспитатель) - **3564 руб.;**

- по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» первого квалификационного уровня (специалист по охране труда) - **5138 руб.;**

- по профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал» третьего квалификационного уровня (медицинская сестра) - **3564 руб.;**

- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» первого квалификационного уровня (делопроизводитель) - **3120 руб.;**

- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» второго квалификационного уровня (заведующий хозяйством) - **3564руб.;**

- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» первого квалификационного 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) - **3120 руб.;**

- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» первого квалификационного уровня (повар 4-6 разряда) - **3564руб.**

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 - **5138 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»:

3.2. Размер повышающего коэффициента по занимающей 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) - **0,30;**

третий квалификационный уровень (воспитатель - **0,40**, педагог-психолог - **0,30**);

четвертый квалификационный уровень (учитель-логопед, старший воспитатель) - **0,40;**

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

- **0,30** - при наличии высшей квалификационной категории;

- **0,20** - при наличии первой квалификационной категории;

- **0,15** - при наличии второй квалификационной категории.

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

3.4. 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).

3.5. 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**.

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

3.7. Для воспитателей, занятых в специальных (коррекционных) группах для детей с отклонениями в развитии, в группах оздоровительной направленности устанавливаются повышающий коэффициент в размере - **0,20**.

3.8. 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.

3.9. Повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктами 3.3 - [3.8](#) 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.

4.1.5. Доплата за работу в ночное время в размере 35% должностного оклада, ставки заработной платы по должности (при наличии групп круглосуточного пребывания до 3 лет) 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.

4.1.6. 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.

4.1.7. 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.

4.2. 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.**

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

5.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и качество выполняемых работ - **Приложение №4**

- за стаж работы в образовательном учреждении - **Приложение №5**

- молодым специалистам - **Приложение №10**

- единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ -

## **Приложение №6**

- премии по итогам работы за месяц - **Приложение №7, Приложение №9**

- премии по итогам работы за квартал, год - **Приложение №8**

5.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность 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 № 4 к настоящему Положению](#).

5.3. Работникам учреждения выплачивается премия по итогам работы за квартал, за год до 300 % от должностного оклада, ставки заработной платы по должности в процентном отношении или в **абсолютных размерах**. Критерии, учитываемые при определении размера премии за год, изложены в [приложении № 8 к настоящему Положению](#).

5.4. Выплаты стимулирующего характера за стаж работы в образовательных учреждениях устанавливаются всем работникам учреждения в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы по должности. Размеры стимулирующих выплат в зависимости от стажа работы в образовательных учреждениях изложены в [приложении №5 к настоящему Положению](#).

При определении стажа работы учитывается время работы во всех образовательных организациях, учреждениях независимо от ведомственной подчиненности и организационно-правовой формы. При переводе на другую работу стаж сохраняется, если организация относится к образованию.

В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж работы 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.

5.5 Работникам учреждения из числа педагогических работников, в соответствии с нормативными правовыми актами Тамбовской области отнесенным к молодым специалистам, устанавливаются выплаты стимулирующего характера в размере 10 % от ставки заработной платы по должности.

5.6. Выплата единовременных премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения в размере до 300% от должностного оклада, ставки заработной платы по должности в процентном отношении или в **абсолютных размерах**.

Критерии для установления размеров премий за выполнение особо важных и ответственных работ изложены в [приложении № 6 к настоящему Положению](#).

5.7. Работникам учреждения выплачивается премия по итогам работы за месяц до 300% от должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

Критерии, учитываемые при определении размера премии за месяц, изложены в [приложении № 7, приложении № 9 к настоящему Положению](#).

5.8. 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 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. Стимулирующие выплаты за интенсивность и качество выполняемых работ устанавливаются в размере до 100 % должностного оклада в соответствии с критериями, изложенными в [приложении №4 к настоящему Положению](#).

7.3.2. Заместителю заведующего устанавливаются стимулирующие выплаты за стаж работы в соответствии с [приложением №5 к настоящему Положению](#).

7.3.3. Заместителю заведующего выплачивается премия по итогам работы за месяц в размере до 100 % от должностного оклада. Критерии для определения размера премии по итогам работы за месяц изложены в [приложении №9 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 учреждения 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 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».

## **9. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления 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, которая продолжалась 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.

9.5. Порядок ведения учета рабочего времени работников учреждения и отдельных категорий сотрудников (сторож), для которых не может быть соблюдена установленная еженедельная продолжительность рабочего времени изложены в [приложении №3 к настоящему Положению](#).



## **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).

10.1. Фонд оплаты труда учреждений формируется на текущий финансовый год в пределах объёма средств учреждения.

10.2. 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  
№ 44 «Белоснежка»

КРИТЕРИИ

определения размера персонального повышающего коэффициента

№ п.п.	Наименование критериев	Количество баллов
1.	<b>Должность: Заместитель заведующего</b>	
1.1.	Руководство опытно-экспериментальной деятельностью педагогов. Наличие публикаций педагогов	0,5
1.2.	Осуществление контроля за ведением опытно - экспериментальной деятельности в рамках областной экспериментальной площадки.	0,5
1.3.	Обеспечение высокого качества образовательного процесса.	0,3
1.4	Отношение количества проводимых конкурсных мероприятий в сравнении с прошлым учебным годом	0,2
1.5	Наличие призовых мест участия ДООУ в мероприятиях муниципального уровня в сравнении с прошлым учебным годом.	0,2
1.6	Количество призовых мест участия ДООУ в различных внешних спортивных состязаниях, в сравнении с прошлым годом.	0,3
1.7	Разработка методических пособий (рекомендаций), положения и т.п. для внутреннего пользования.	0,2
1.8	Наличие авторских публикаций.	0,3
1.9	Наличие публикаций педагогов.	0,2
2.	<b>Должность: Старший воспитатель.</b>	
2.1.	Внедрение вариативных форм дошкольного образования.	1
2.2	Работа по развитию опытно-экспериментальной деятельности.	1
2.3	Организация работы с Интернет-ресурсами и СМИ.	0,5
2.4	Работа с сайтом учреждения по курируемым направлениям	0,5
3	<b>Должность: Воспитатель</b>	
3.1	Профессиональная компетентность и высокая продуктивность педагогической деятельности.	0,4
3.2	Способность внедрять инновации и применять нестандартные подходы к решению возникающих проблем.	0,2
3.3	Соблюдение профессиональной этики и стиля общения.	0,1

3.4	Оценка качества образования воспитанников со стороны родительской общественности.	0,1
3.5	Проявление самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	0,3
3.6	Общая и качественная динамика развития воспитанников, преемственность содержания и технологий образования во всех возрастных группах	0,3
3.7	Соответствие показателей здоровья воспитанников общегородским нормативам.	0,3
3.8	Умение составлять и реализовывать на высоком уровне индивидуальные маршруты воспитанников во всех видах деятельности.	0,5
3.9	Умение осуществлять экспериментальную деятельность по внедрению новых подходов и технологий, оценивать их соответствие принятым на государственном уровне целям и задачам образования и развития воспитанников, их возможностям и потребностям.	0,5
3.10	Способность к самообразованию, активности, участию в общественно значимых мероприятиях, повышающих имидж учреждения	0,3
4.	<b>Должность: Учитель-логопед</b>	
4.1	Высокое качество организации работы логопедической службы.	0,3
4.2	Профессиональная компетентность и высокая продуктивность педагогической деятельности.	0,3
4.3	Способность внедрять инновации и применять нестандартные подходы к решению возникающих проблем.	0,2
4.4	Соблюдение профессиональной этики и стиля общения.	0,1
4.5	Оценка качества образования воспитанников со стороны родительской общественности	0,1
4.6	Организация работы с воспитателями, воспитанникам которых необходима логопедическая помощь.	0,2
4.7	Качество и результативность проводимой коррекционной работы с воспитанниками	0,5
4.8	Умение составлять и реализовывать на высоком уровне индивидуальные маршруты воспитанников во всех видах деятельности.	0,5
4.9	Организация консультативного пункта для родителей организованных и неорганизованных детей.	0,5
4.10	Способность к самообразованию, активности, участию в общественно значимых мероприятиях, повышающих имидж учреждения.	0,3
5.	<b>Должность: Педагог-психолог</b>	
5.1	Качество и результативность проводимой коррекционной работы с воспитанниками от 2.5 до 7 лет.	0,5

5.2	Дополнительная психологическая работа с воспитанниками с ОВЗ, отклонениями в поведении, эмоционально-волевой сфере, проблемами личностного развития.	0,5
5.3	Проведение психологических тренингов с педагогами во вне рабочего времени.	0,2
5.4	Организация консультативного пункта для родителей организованных и неорганизованных детей.	0,5
5.5	Профессиональная компетентность и высокая продуктивность педагогической деятельности.	0,3
5.6	Способность внедрять инновации и применять нестандартные подходы к решению возникающих проблем.	0,2
5.7	Соблюдение профессиональной этики и стиля общения.	0,2
5.8	Оценка качества образования воспитанников со стороны родительской общественности.	0,1
5.9	Умение составлять и реализовывать на высоком уровне индивидуальные маршруты воспитанников во всех видах деятельности	0,2
5.10	Способность к самообразованию, активности, участию в общественно значимых мероприятиях, повышающих имидж учреждения.	0,3
6.	<b>Должность: Инструктор по физической культуре</b>	
6.1	Качество и результативность проводимой физкультурно - оздоровительной работы с воспитанниками от 2 до 7 лет.	0,5
6.2	Дополнительная оздоровительная работа с воспитанниками с ОДА.	0,5
6.3	Участие в проектной деятельности физкультурно - оздоровительной направленности по экотуризму (организация пеших прогулок, походов совместно со взрослыми)	0,5
6.4	Организация консультативного пункта для родителей организованных и неорганизованных детей.	0,2
6.5	Профессиональная компетентность и высокая продуктивность педагогической деятельности	0,3
6.6	Способность внедрять инновации и применять нестандартные подходы к решению возникающих проблем.	0,3
6.7	Соблюдение профессиональной этики и стиля общения.	0,1
6.8	Оценка качества образования воспитанников со стороны родительской общественности.	0,1
6.9	Умение составлять и реализовывать на высоком уровне индивидуальные маршруты воспитанников во всех видах деятельности.	0,3
6.10	Способность к самообразованию, активности, участию в общественно значимых мероприятиях, повышающих имидж учреждения.	0,2

7.	<b>Должность: Музыкальный руководитель</b>	
7.1	Качество и результативность проводимой работы по художественно-эстетическому развитию воспитанников от 1,5 до 7 лет.	0,5
7.2	Дополнительная работа с одаренными воспитанниками по развитию у них музыкально-художественной деятельности	0,5
7.3	Участие в работе групп кратковременного пребывания по приобщению детей к культуре и музыкальному искусству.	0,5
7.4	Организация консультативного пункта для родителей организованных и неорганизованных детей.	0,2
7.5	Профессиональная компетентность и высокая продуктивность педагогической деятельности.	0,3
7.6	Способность внедрять инновации и применять нестандартные подходы к решению возникающих проблем.	0,3
7.7	Соблюдение профессиональной этики и стиля общения.	0,1
7.8	Оценка качества образования воспитанников со стороны родительской общественности.	0,1
7.9	Умение составлять и реализовывать на высоком уровне индивидуальные маршруты воспитанников во всех видах деятельности.	0,3
7.10	Способность к самообразованию, активности, участию в общественно значимых мероприятиях, повышающих имидж учреждения.	0,2

**Приложение №2**  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад №44  
«Белоснежка»

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

№ п.п.	Наименование должности	Размер выплаты, %
1.	Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда);	12%

## Приложение №3

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 44 «Белоснежка»

### Порядок ведения суммированного учета рабочего времени

2.1. Установить учетный период рабочего времени в течение шести месяцев, в котором суммарная продолжительность рабочего времени не должна превышать нормального числа рабочих часов за этот период.

2.2. Использование суммированного рабочего времени основано на том, что установленная законодательством продолжительность рабочей недели обеспечивается графиком в среднем за учетный период.

2.3. Установленная графиком еженедельная продолжительность рабочего времени может в определенной степени отклоняться от установленной нормы рабочих часов.

2.4. При этом появляющаяся недоработка (переработка) должна быть скорректирована в установленный учетный период.

2.5. Количество рабочих часов по графику должно равняться количеству рабочих часов согласно установленной норме за этот период.

2.6. При подсчете рабочих часов, которые необходимо отработать в учетном периоде, из этого периода исключается время, в течение которого работник освобождается от исполнения трудовых обязанностей (период выполнения государственных, общественных обязанностей, временной нетрудоспособности и др.).

2.7. Работа, производимая за пределами нормы рабочих часов по установленному графику сменности, признается сверхурочной работой (ст. 99 ТК).

2.8. Трудовым законодательством не ограничена максимальная продолжительность рабочей смены при суммированном учете рабочего времени.

### 1. График работы

3.1. Для того, чтобы сотрудники полностью отработали норму рабочего времени разрабатываются графики работы сотрудников, с соблюдением установленной им трудовым договором продолжительности рабочего времени.

3.2. Для сотрудников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, разрабатывается график сменности на учетный период, в котором определяется время начала и окончания работы:

#### Время начала и окончания работы сторожей

Период работы	Время работы
Понедельник - пятница	с 19 <sup>00</sup> час. до 07 <sup>00</sup> час. следующего дня
С пятницы на субботу	с 19 <sup>00</sup> час. до 08 <sup>00</sup> час. следующего дня
Суббота	с 08 <sup>00</sup> час. до 08 <sup>00</sup> час. следующего дня
Воскресенье	с 08 <sup>00</sup> час. до 07 <sup>00</sup> час. следующего дня
Праздничные дни	с 08 <sup>00</sup> час. до 08 <sup>00</sup> час. следующего дня

3.3. Наличие графика работы работника обязательно, поскольку сотрудник должен знать заранее, каким будет режим работы.

3.4. Статьей 103 ТК РФ определено: при составлении графика работы учитывается мнение представительного органа работников. Сотрудники с графиком сменности знакомятся под личную роспись.

## **2. Нормальное число рабочих часов**

4.1. Данный показатель за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени на основании производственного календаря.

4.2. При определении нормы рабочего времени по каждому сотруднику не учитываются те периоды, когда сотрудник фактически не работал. К таким периодам относятся все виды отпусков, временная нетрудоспособность, выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом, дни прохождения медицинского осмотра, сдача крови и дни отдыха доноров и т.д.

## **3. Табель учета рабочего времени**

5.1. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым сотрудником, в табеле учета рабочего времени. Табель применяется для учета времени, фактически отработанного и неотработанного каждым сотрудником организации, для контроля за соблюдением работниками установленного режима рабочего времени, для расчета заработной платы, для составления статистической отчетности по труду.

5.2. Табель ведется ежемесячно лицом, назначенным приказом по учреждению. Табель открывается за 2-3 дня до начала месяца на основании табеля за прошлый месяц с учетом изменений. Записи в табель и исключение из табеля производятся только на основании документов по учету личного состава (приказов о приеме на работу, переводе, увольнении); отметки о причинах неявок на работу на основании листков нетрудоспособности, справок о выполнении государственных обязанностей и др.

5.3. У педагогических сотрудников отражается фактически отработанное время по всем должностям, по которым они выполняли педагогическую работу.

5.4. У сотрудников, работающих в режиме суммированного учета рабочего времени, в табеле в разрезе дней месяца отражается фактически отработанное количество часов.

5.5. В конце месяца работником, ответственным за ведение табеля, определяется общее количество часов, неявок на работу, количество часов отработанных в ночное, праздничное время, в порядке замещения и т.д. Табель подписывается лицом, ведущим табель, утверждается руководителем.



## Приложение №4

к Положению

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №44 «Белоснежка»

### Критерии

установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и качество выполняемых работ

№ п/п	Наименование критериев	Размер выплаты, %
<b>1</b>	<b>Должность: специалист по охране труда</b>	<b>До 300%</b>
1.1	Качественная деятельность по соблюдению СанПиН, обеспечению режима безопасности и охраны труда - отсутствие предписаний режимного характера надзорных органов - невыполнение предписаний в установленные сроки	50%
1.2	Проявление активной жизненной позиции вне рабочего времени: (участие городских в конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях, концертах, встреч с депутатами, участие в митингах и других мероприятиях)	40%
1.3	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - качественная подготовка отчетов, договоров, документов;	50%
1.4	Высокое качество деятельности - отсутствие нарушений по результатам проверки непосредственного руководителя и заведующего хозяйством	100%
1.5	Интенсивность труда, связанная с изменениями в законодательстве, существующего типа в документации	50%
1.6	Работа без больничных листов	10%
<b>2</b>	<b>Должность: Воспитатель</b>	<b>До 300%</b>
2.1	Результаты участия педагога в конкурсах и инновационной деятельности (научно-исследовательские и творческие конкурсы, проектная деятельность): - участник - победитель (I-III место, лауреат)	20%
2.2	Участие в сетевом взаимодействии: обобщение и распространение передового педагогического опыта (выступления, печать в СМИ), публичные выступления (на профессиональных форумах, методических объединениях, конференциях, семинарах)	40%
2.3	Участие и результаты участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях - участник	15%

	- победитель (I-III место, лауреат)	
2.4	Результативность работы по созданию условий для оздоровления и укрепления здоровья воспитанников	80%
2.5	Проявление активной жизненной позиции вне рабочего времени: (участие городских в конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях, концертах, встреч с депутатами, участие в митингах, и других мероприятиях)	40%
2.6	Качество овладения программным содержанием	20%
2.7	Разработка авторских программ, методических пособий	30%
2.8	Работа по сохранению и увеличению контингента воспитанников	40%
2.9	Работа без больничных листов	10%
2.10	Обеспечение взаимозаменяемости	5%
<b>3</b>	<b>Должность: Дворник</b>	<b>До 300%</b>
3.1	Высокое качество деятельности - отсутствие нарушений по результатам проверки непосредственного руководителя и заведующего хозяйством	100%
3.2	Создание комфортных условий для участников образовательного процесса: - озеленение и благоустройство помещений и территории детского сада.	110%
3.3	Проявление активной жизненной позиции вне рабочего времени: (участие городских в конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях, концертах, встреч с депутатами, участие в митингах и других мероприятиях)	30%
3.4	Деятельность по соблюдению СанПиН, обеспечению режима безопасности и охраны труда - отсутствие предписаний режимного характера надзорных органов	50%
3.5	Работа без больничных листов	10%
<b>4</b>	<b>Должность: Кладовщик</b>	<b>До 300%</b>
4.1	Деятельность по соблюдению СанПиН, обеспечению режима безопасности и охраны труда - отсутствие предписаний режимного характера надзорных органов	50%
4.2	Участие в организации закупочной деятельности	50%
4.3	Проявление активной жизненной позиции вне рабочего времени: (участие городских в конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях, концертах, встреч с депутатами, участие в митингах, и других мероприятиях)	40%
4.4	Высокое качество деятельности - отсутствие нарушений по результатам проверки непосредственного руководителя и заведующего хозяйством	100%

4.5	Создание комфортных условий для участников образовательного процесса: - озеленение и благоустройство помещений и территории детского сада.	50%
4.6	Работа без больничных листов	10%
<b>5</b>	<b>Должность: Заместитель заведующего</b>	<b>До 100%</b>
5.1	Деятельность по развитию социально-привлекательного имиджа ДОУ	25%
5.2	Привлечение внебюджетных денежных средств	25%
5.3	Проявление активной жизненной позиции вне рабочего времени: (участие городских в конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях, концертах, встреч с депутатами, участие в митингах, и др. мероприятиях)	40%
5.4	Работа без больничных листов	10%
<b>6</b>	<b>Должность: Инструктор по физической культуре</b>	<b>До 300%</b>
6.1	Результаты участия педагога в конкурсах и инновационной деятельности (научно-исследовательские и творческие конкурсы, проектная деятельность) - участник - победитель (призёр, лауреат)	30%
6.2	Участие в сетевом взаимодействии: - Обобщение и распространение передового педагогического опыта (выступления, печать в СМИ), публичные выступления (на профессиональных форумах, методических объединениях, конференциях, семинарах)	40%
6.3	Подготовка и результат участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях - участник - победитель (призёр, лауреат)	40%
6.4	Пропаганда здоровьесберегающих технологий среди участников образовательного процесса	100%
6.5	Деятельность по развитию социально-привлекательного имиджа ДОУ, создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление, изготовление пособий, публикация информационных статей и т.д.)	40%
6.6	Результативность работы по созданию условий для оздоровления и укрепления здоровья воспитанников	40%
6.7	Работа без больничных листов	10%
<b>7</b>	<b>Должность: Кухонный рабочий</b>	<b>До 300%</b>
7.1	Высокое качество деятельности: - отсутствие замечаний режимного характера со стороны медицинского персонала ДОУ	100%
7.2	Проявление активной жизненной позиции вне рабочего времени: (участие городских в конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях, концертах, встреч с депутатами, участие в митингах, и других мероприятиях)	20%

7.3	Создание комфортных условий для участников образовательного процесса: - озеленение и благоустройство помещений и территории детского сада.	50%
7.4	Деятельность по соблюдению СанПиН, обеспечению режима безопасности и охраны труда - отсутствие предписаний режимного характера надзорных органов	100%
7.5	Увеличение объёма выполняемой работы.	20%
7.6	Работа без больничных листов	10%
<b>8</b>	<b>Должность: Рабочий по стирке и ремонту спецодежды</b>	<b>До 300%</b>
8.1	Высокое качество деятельности: - отсутствие замечаний режимного характера со стороны медицинского персонала ДОУ - отсутствие замечаний режимного характера со стороны руководителя, заведующего хозяйством.	100%
8.2	Проявление активной жизненной позиции вне рабочего времени: (участие городских в конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях, концертах, встреч с депутатами, участие в митингах, и других мероприятиях)	20%
8.3	Увеличение объёма выполняемой работы.	50%
8.4	Деятельность по соблюдению СанПиН, обеспечению режима безопасности и охраны труда - отсутствие предписаний режимного характера надзорных органов	100%
8.5	Создание комфортных условий для участников образовательного процесса: - озеленение и благоустройство помещений и территории детского сада.	20%
8.6	Работа без больничных листов	10%
<b>9</b>	<b>Должность: Музыкальный руководитель</b>	<b>До 300%</b>
9.1	Результаты участия педагога в конкурсах и инновационной деятельности (научно-исследовательские и творческие конкурсы, проектная деятельность) - участник - победитель (призёр, лауреат)	50%
9.2	Участие в сетевом взаимодействии: - Обобщение и распространение передового педагогического опыта (выступления, печать в СМИ), публичные выступления (на профессиональных форумах, методических объединениях, конференциях, семинарах)	50%
9.3	Подготовка и результат участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях - участник - победитель (призёр, лауреат)	50%
9.4	Проявление активной жизненной позиции вне рабочего времени: (участие городских в конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях, концертах, встреч с депутатами, участие в митингах, и других мероприятиях)	40%

9.5	Деятельность по развитию социально-привлекательного имиджа ДОУ, создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление, изготовление пособий, публикация информационных статей и т.д.)	50%
9.6	Результативность работы по созданию условий для оздоровления и укрепления здоровья воспитанников	50%
9.7	Работа без больничных листов	10%
<b>10</b>	<b>Должность: Педагог-психолог</b>	<b>До 300%</b>
10.1	Результаты участия педагога в конкурсах и инновационной деятельности (научно-исследовательские и творческие конкурсы, проектная деятельность) - участник - победитель (призёр, лауреат)	30%
10.2	Участие в сетевом взаимодействии: - Обобщение и распространение передового педагогического опыта (выступления, печать в СМИ), публичные выступления (на профессиональных форумах, методических объединениях, конференциях, семинарах)	40%
10.3	Взаимодействие с соцструктурами города	20%
10.4	Проявление активной жизненной позиции вне рабочего времени: (участие городских в конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях, концертах, встреч с депутатами, участие в митингах, и других мероприятиях)	20%
10.5	Повышение компетентности участников образовательного процесса в вопросах возрастных и индивидуальных особенностей воспитанников	100%
10.6	Результативность работы по созданию условий для оздоровления и укрепления здоровья воспитанников	30%
10.7	Деятельность по развитию социально-привлекательного имиджа ДОУ, создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление, изготовление пособий, публикация информационных статей и т.д.)	50%
10.8	Работа без больничных листов	10%
<b>11</b>	<b>Должность: Повар, младший воспитатель, помощник воспитателя</b>	<b>До 300%</b>
11.1	Высокое качество деятельности: - отсутствие замечаний режимного характера со стороны руководителя - медицинского персонала ДОУ - заведующего хозяйством	60%
11.2	Проявление активной жизненной позиции вне рабочего времени: (участие городских в конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях, концертах, встреч с депутатами, участие в митингах, и других мероприятиях)	30%
11.3	Деятельность по соблюдению СанПиН, обеспечению режима безопасности и охраны труда - отсутствие предписаний режимного характера надзорных органов	100%

11.4	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	50%
11.5	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления	30%
11.6	Создание комфортных условий для участников образовательного процесса: - озеленение и благоустройство помещений и территории детского сада.	20%
11.7	Работа без больничных листов	10%
<b>12</b>	<b>Должность: Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания</b>	<b>До 300%</b>
12.1	Высокое качество деятельности - отсутствие нарушений по результатам проверки непосредственного руководителя	100%
12.2	Создание комфортных условий для участников образовательного процесса: - озеленение и благоустройство помещений и территории детского сада.	50%
12.3	Проявление активной жизненной позиции вне рабочего времени: (участие городских в конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях, концертах, встреч с депутатами, участие в митингах, и др. мероприятиях)	40%
12.4	Деятельность по соблюдению СанПиН, обеспечению режима безопасности и охраны труда - отсутствие предписаний режимного характера надзорных органов	100%
12.5	Работа без больничных листов	10%
<b>13</b>	<b>Должность: Делопроизводитель</b>	<b>До 300%</b>
13.1	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - своевременная и качественная подготовка документации ДОУ - наличие замечаний - оперативное доведение информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	120%
13.2	Интенсивность труда, связанная с изменениями в законодательстве, существующего типа в документации	70%
13.3	Проявление активной жизненной позиции: - участие в конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях и др. мероприятиях	20%
13.4	Деятельность по соблюдению СанПиН, обеспечению режима безопасности и охраны труда - отсутствие предписаний режимного характера надзорных органов	80%
13.5	Работа без больничных листов	10%

<b>14</b>	<b>Должность: Старший воспитатель</b>	<b>До 300%</b>
14.1	Руководство общественными объединениями и участие в методических объединениях, комиссиях, педагогических и экспертных советах	50%
14.2	Деятельность по развитию социально-привлекательного имиджа ДОУ	50%
14.3	Проявление активной жизненной позиции вне рабочего времени: (участие городских в конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях, концертах, встреч с депутатами, участие в митингах, и других мероприятиях)	40%
14.4	Результативность работы по созданию условий для оздоровления и укрепления здоровья воспитанников	50%
14.5	Качество овладения программным содержанием	50%
14.6	Разработка авторских программ, методических пособий	50%
14.7	Работа без больничных листов	10%
<b>15</b>	<b>Должность: Сторож, вахтер</b>	<b>До 300%</b>
15.1	Высокое качество деятельности - отсутствие нарушений по результатам проверки непосредственного руководителя и заведующего хозяйством	100%
15.2	Эффективное решение создавшихся проблемных ситуаций быстрые и правильные действия при возникновении чрезвычайных ситуаций;	50%
15.3	Проявление активной жизненной позиции вне рабочего времени: (участие городских в конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях, концертах, встреч с депутатами, участие в митингах, и других мероприятиях)	20%
15.4	Создание комфортных условий для участников образовательного процесса: - озеленение и благоустройство помещений и территории детского сада.	20%
15.5	Высокая организация охраны объектов учреждения и территории	40%
15.6	Совмещение обязанностей	20%
15.7	Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	40%
15.8	Работа без больничных листов	10%
<b>16</b>	<b>Должность: Уборщик служебных помещений</b>	<b>До 300%</b>
16.1	Высокое качество деятельности: - отсутствие замечаний режимного характера со стороны медицинского персонала ДОУ	100%
16.2	Отсутствие замечаний режимного характера со стороны руководителя, заведующего хозяйством	40%
16.3	Проявление активной жизненной позиции вне рабочего времени: (участие городских в конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях, концертах, встреч с депутатами, участие в митингах, и др. мероприятиях)	20%

16.4	Обеспечение взаимозаменяемости	10%
16.5	Деятельность по соблюдению СанПиН, обеспечению режима безопасности и охраны труда - отсутствие предписаний режимного характера надзорных органов	100%
16.6	Создание комфортных условий для участников образовательного процесса: - озеленение и благоустройство помещений и территории детского сада.	20%
16.7	Работа без больничных листов	10%
<b>17</b>	<b>Должность: Учитель-логопед</b>	<b>До 300%</b>
17.1	Результаты участия педагога в конкурсах и инновационной деятельности (научно-исследовательские и творческие конкурсы, проектная деятельность) - участник - победитель (призёр, лауреат)	50%
17.2	Участие в сетевом взаимодействии: - Обобщение и распространение передового педагогического опыта (выступления, печать в СМИ), публичные выступления (на профессиональных форумах, методических объединениях, конференциях, семинарах)	40%
17.3	Проявление активной жизненной позиции вне рабочего времени: (участие городских в конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях, концертах, встреч с депутатами, участие в митингах, и др. мероприятиях)	20%
17.4	Повышение компетентности участников образовательного процесса в вопросах возрастных и индивидуальных особенностей воспитанников	100%
17.5	Деятельность по развитию социально-привлекательного имиджа ДОУ, создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление, изготовление пособий, публикация информационных статей и т.д.)	50%
17.6	Результативность работы по созданию условий для оздоровления и укрепления здоровья воспитанников	30%
17.7	Работа без больничных листов	10%
<b>18</b>	<b>Должность: Кастелянша</b>	<b>До 300%</b>
18.1	Высокое качество деятельности - отсутствие нарушений по результатам проверки непосредственного руководителя и заведующего хозяйством	100%
18.2	Развитие и сохранность материальных ресурсов ДОУ	50%
18.3	Проявление активной жизненной позиции вне рабочего времени: (участие городских в конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях, концертах, встреч с депутатами, участие в митингах, и др. мероприятиях)	20%
18.4	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	50%
18.5	Увеличение объёма выполняемой работы.	50%
18.6	Создание комфортных условий для участников образовательного процесса: - озеленение и благоустройство помещений и территории	20%



18.7	Работа без больничных листов	10%
<b>19</b>	<b>Должность: Медицинская сестра</b>	<b>До 300%</b>
19.1	Качественная организация питания	100%
19.2	Качественная работа по сохранению здоровья воспитанников	100%
19.3	Высокий уровень организации санитарно-просветительской работы.	50%
19.4	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния ДОУ и прилегающей территории ДОУ.	40%
19.5	Работа без больничных листов	10%
<b>20</b>	<b>Должность: Заведующий хозяйством</b>	<b>До 300%</b>
20.1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля.	100%
20.2	Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности	50%
20.3	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния ДОУ и прилегающей территории ДОУ.	50%
20.4	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности.	50%
20.5	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	50%

## Приложение №5

к Положению

об оплате труда работников муниципального  
бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад № 44 «Белоснежка»

### РАЗМЕРЫ

стимулирующих выплат за стаж работы в образовательном  
учреждении

<b>Стаж работы</b>	<b>Размеры выплат (%)</b>
От 5 м - в до 2 лет	5
От 2 до 5 лет	7
От 5 до 10 лет	10
От 10 до 15 лет	15
От 15 и более лет	20

## Приложение № 6

к Положению

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 44 «Белоснежка»

### КРИТЕРИИ

установления размеров единовременных премий за выполнение особо важных и ответственных работ

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
<b>1</b>	<b>Должность: Педагогические работники (воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог-психолог, старший воспитатель, инструктор по физической культуре)</b>	<b>до 300%</b>
1.1.	Подготовка образовательного Учреждения к учебному году	100%
1.2.	Подготовка и проведение региональных, областных, муниципальных мероприятий научно- методического, социально - культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей	50%
1.3	Творческие достижения, призовые места на конкурсах, фестивалях, смотрах, обобщение педагогического опыта	50%
1.4	Проведение социальной работы в микрорайоне	50%
1.5	Подготовка и проведение открытых просмотров образовательной деятельности Учреждения городского и областного уровня	50%
<b>2</b>	<b>Должность: Для всех работников (кроме педагогов)</b>	<b>до 300%</b>
2.1	Подготовка образовательного Учреждения к учебному году	100%
2.2	Устранения последствий аварии	50%
2.3	Участие в проведении ремонтных работ	50%
2.4	Проведение экономического анализа хозяйственно - финансовой деятельности учреждения по выявлению внутренних резервов экономии	10%
2.5	проведение экономического анализа по рациональному формированию и использованию средств внебюджетных источников финансирования	10%
2.6	Выполнение работ по заключению муниципальных контрактов	30%
2.7	Подготовка образовательного учреждения к работе в летних и зимних условиях	50%

## Приложение №7

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 44 «Белоснежка»

### КРИТЕРИИ,

учитываемые при определении размера премии за месяц

№ п/п	Наименование критериев	Размер выплаты, %
<b>1</b>	<b>Должность: младшие воспитатели, помощники воспитателей</b>	<b>До 300%</b>
1.1	Степень участия в управлении учреждения по обеспечению государственно-общественного характера (разработка нормативно-правовой базы учреждения, выполнение социальной работы по охране и защите прав Детства, работа в различных комиссиях, Советах, в выборном органе первичной профсоюзной организации работников, активах и т.д.)	30%
1.2	Степень участия в осуществлении воспитательных функций (проведение с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение к труду, привитие санитарно-гигиенических навыков, культуры поведения)	100%
1.3	Степень участия в мерах по экономному расходованию электроэнергии, воды, тепла	30%
1.4	Выполнение требований САНПиН, пожарной безопасности, охраны труда, обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников, антитеррористической деятельности.	30%
1.5	Выполнение общественных поручений (изготовление и ремонт мягкого инвентаря, оборудования, изготовление и ремонт костюмов, выполнение погрузо-разгрузочных работ, озеленение участков и т.д.)	30%
1.6	Бережное отношение к имуществу образовательного учреждения	20%
1.7	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	10%
1.8	Высокая эффективность выполнения должностных обязанностей	10%
1.9	Создание психологического комфорта и безопасности личности воспитанников	20%
1.10	Обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в учреждении	10%
1.11	Организация работы по внедрению вариативных форм дошкольного образования (группы кратковременного пребывания и т.д.)	10%
<b>2</b>	<b>Должность: Медицинский работник</b>	<b>До 300%</b>
2.1	Участие в управлении учреждением по обеспечению государственно-общественного характера (разработка нормативно-правовой базы учреждения, выполнение социальной работы по охране и защите прав Детства, работа в различных комиссиях. Советах, в выборном органе первичной профсоюзной организации работников, активах и т.д.)	30%
2.2	Организация и проведение мероприятий оздоровительной, просветительной работы, направленных на обеспечение современного качества медицинского обслуживания (мероприятия с детьми и родителями, информационно-коммуникативная связь с родителями - книжки передвижки, публичные отчёты, выпуск газет и т.д.)	100%
2.3	Реализации оздоровительно-профилактических мероприятий (по плану, согласованному с территориальным медицинским учреждением)	20%

2.4	Обеспечение дополнительных медицинских услуг	20%
2.5	Применение современных технологий (в том числе информационных) в профессиональной деятельности	10%
2.6	Выполнение общественных поручений (изготовление и ремонт мягкого инвентаря, оборудования, изготовление и ремонт костюмов, выполнение погрузо-разгрузочных работ, озеленение участков и т.д.)	30%
2.7	Эффективная и качественная организация питания воспитанников в образовательном учреждении	30%
2.8	Обеспечение качественного и своевременного контроля за выполнением санитарно-гигиенических норм и правил, режимом пребывания воспитанников, закаливанием, оздоровлением, питанием и т.д.	20%
2.9	Положительная оценка контролирующих, проверяющих органов в ходе проверок санитарного состояния учреждения и работы по профилактике инфекционных заболеваний, отсутствие обоснованных жалоб на медицинское обслуживание	20%
2.10	Качественная подготовка и своевременная сдача отчётности	10%
2.11	Участие в инновационной деятельности образовательного учреждения	10%
<b>3</b>	<b>Должность: делопроизводитель</b>	<b>До 300%</b>
3.1	Степень участия в управлении учреждения по обеспечению государственно-общественного характера (разработка нормативно-правовой базы учреждения, выполнение социальной работы по охране и защите прав Детства, работа в различных комиссиях Советах, в выборном органе первичной профсоюзной организации работников, активах и т.д.)	20%
3.2	Качественное осуществление информационно-справочного обслуживания документов канцелярии (прием, регистрация документов, поступающих в учреждение, обработка, движение, отправляемых и внутренних документов)	100%
3.3	Качественная систематизация, отчетность, хранение документации	30%
3.4	Профессиональное использование информационных технологий в организации делопроизводства учреждения	40%
3.5	Участие в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	30%
3.6	Выполнение общественных поручений (изготовление и ремонт мягкого инвентаря, оборудования, изготовление и ремонт костюмов, выполнение погрузо-разгрузочных работ, озеленение участков и т.д.)	40%
3.7	Высокая эффективность выполнения должностных обязанностей	20%
3.8	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	10%
3.9	Обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в учреждении	10%
<b>4</b>	<b>Должность: сторож, дворник, рабочий по КОЗ, уборщик служебных помещений, кастелянша, повар, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, кухонный рабочий, вахтер, кладовщик.</b>	<b>До 300%</b>
4.1	Степень участия в управлении учреждения по обеспечению государственно-общественного характера (разработка нормативно-правовой базы учреждения, выполнение социальной работы по охране и защите прав Детства, работа в различных комиссиях. Советах, в выборном органе первичной профсоюзной организации работников, активах и т.д.)	10%
4.2	Степень участия в мерах по экономному расходованию электроэнергии, воды, тепла	30%
4.3	Выполнение требований САНПиН, пожарной безопасности, охраны труда, обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников, антитеррористической деятельности .	100%

4.4	Выполнение общественных поручений (изготовление и ремонт мягкого инвентаря, оборудования, изготовление и ремонт костюмов, выполнение погрузо-разгрузочных работ, озеленение участков и т.д.)	30%
4.5	Бережное отношение к имуществу образовательного учреждения	20%
4.6	Участие в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	40%
4.7	Высокая эффективность выполнения должностных обязанностей	40%
4.8	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	20%
4.9	Обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в учреждении	10%
<b>5</b>	<b>Должность: заведующий хозяйством</b>	<b>До 300%</b>
5.1	Степень участия в управлении учреждения по обеспечению государственно-общественного характера (разработка нормативно-правовой базы учреждения, выполнение социальной работы по охране и защите прав Детства, работа в различных комиссиях, Советах, в выборном органе первичной профсоюзной организации работников, активах и т.д.)	10%
5.2	Высокая организация содержания здания и окружающей территории в надлежащем порядке (организация и проведение экологических мероприятий, выращивание рассады, планирование территории для посева семян, оформление ландшафта и озеленение территории образовательного учреждения, организация и уход за учебно-опытным участком образовательного учреждения, стрижка кустарников, подкормка и обработка цветочно-декоративных растений и т.д.)	100%
5.3	Обеспечение пожарной безопасности, охраны труда, антитеррористической деятельности и т.д.	10%
5.4	Выполнение общественных поручений (изготовление и ремонт мягкого инвентаря, оборудования, изготовление и ремонт костюмов, выполнение погрузо-разгрузочных работ и т.д.)	20%
5.5	Организация работы по развитию и укреплению материально-технической базы образовательного учреждения (привлечение внебюджетных средств)	20%
5.6	Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения, взаимодействие со СМИ	20%
5.7	Высокая эффективность выполнения должностных обязанностей	20%
5.8	Положительная оценка контролирующих, проверяющих органов в ходе проводимых проверок	20%
5.9	Качественная подготовка и своевременная сдача отчётности	10%
5.10	Организация и проведение профилактических мероприятий по обеспечению сохранности жизни и здоровья воспитанников	10%
5.11	Привлечение родительской общественности к делам Учреждения	20%
5.12	Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей	15%
5.13	Своевременное составление проектно-сметной документации на проведение текущего и капитального ремонта, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	25%

<b>6</b>	<b>Должность: специалист по охране труда</b>	<b>До 300%</b>
6.1	Степень участия в управлении учреждения по обеспечению государственно-общественного характера (разработка нормативно-правовой базы учреждения, выполнение социальной работы по охране и защите прав Детства, работа в различных комиссиях, Советах, в выборном органе первичной профсоюзной организации работников, активах и т.д.)	50%
6.2	Выполнение САНПиН, пожарной безопасности, охраны труда, обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников, антитеррористической деятельности и т.д.	50%
6.3	Выполнение общественных поручений (изготовление и ремонт мягкого инвентаря, оборудования, изготовления и ремонт костюмов, выполнение погрузо-разгрузочных работ, озеленение участков и т.д.)	50%
6.4	Бережное отношение к имуществу образовательного учреждения	20%
6.5	Участие в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	30%
6.6	Высокая эффективность выполнения должностных обязанностей	40%
6.7	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	30%
6.8	Ведение дополнительной документации	30%
<b>7.</b>	<b>Должность: воспитатели, педагоги-специалисты: педагог-психолог, инструктор по физво, учитель-логопед, музыкальный руководитель</b>	<b>До 300%</b>
7.1	Разработка нормативно-правовой базы учреждения, работа в различных комиссиях	20%
7.2	Своевременность составления и качественное ведение документации	20%
7.3	Создание условий для воспитательно-образовательного процесса (обеспечение безопасности, соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил)	50%
7.4	Выполнение общественных поручений (развитие материально-технической базы учреждения)	30%
7.5	Обеспечение дополнительных платных услуг	20%
7.6	Участие в работе психолого-педагогического консилиума	10%
7.7	Снижение качества пропусков по болезни и повышение посещаемости воспитанниками	40%
7.8	Активное участие в научно-методической и творческой деятельности учреждения	30%
7.9	Степень участия в реализации общеобразовательной программы	50%
7.10	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	10%
7.11	Привлечение родительской общественности к делам Учреждения	20%

**Приложение № 8**  
к Положению  
об оплате труда работников муниципального  
бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад № 44  
«Белоснежка»

**КРИТЕРИИ,**  
учитываемые при определении размера премии за квартал, за год

<b>№ п.п.</b>	<b>Наименование критериев</b>	<b>Размер выплаты, до 300%</b>
1.	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны контролирующих органов и родительской общественности	100%
2.	Обогащение в предметно-развивающей среды в закрепленной группе и кабинетах	10%
3.	Высокая педагогическая активность	20%
4.	Педагогическое наставничество	20%
5.	Высокие результаты достижения воспитанников	20%
6.	Высокое профессиональное мастерство	20%
7.	Достижение высоких результатов за год, квартал	100%
8.	Личный вклад в работу коллектива	10%



## Приложение №9

к Положению

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 44 «Белоснежка»

### КРИТЕРИИ

учитываемые при определении размера премии за месяц

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
<b>1</b>	<b>Должность: Заместитель заведующего</b>	<b>До 100%</b>
1.1	Внедрение информационных технологий в образовательный процесс	10%
1.2	Динамику повышения уровня квалификации педагогических кадров	10%
1.3	Организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения, взаимодействие со СМИ и т.д.)	10%
1.4	Участие в налаживании сетевого взаимодействия и горизонтальных связей с иными образовательными структурами	10%
1.5	Участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приобретённых национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ	10%
1.6	Положительная динамика прохождения образовательной программы, качества знаний воспитанников	10%
1.7	Организация работы по развитию и укреплению материально-технической базы образовательного учреждения (привлечение внебюджетных средств)	10%
1.8	Качественная подготовка и своевременная сдача отчётности	10%
1.9	Выполнение общественных поручений (изготовление и ремонт мягкого инвентаря, оборудования, изготовление и ремонт костюмов, выполнение погрузо-разгрузочных работ, озеленение участков)	10%
1.10	Привлечение родительской общественности к делам Учреждения	10%

**Приложение №10**

к Положению

об оплате труда работников муниципального  
бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад № 44 «Белоснежка»

Размеры выплат стимулирующего характера молодым специалистам

<b>Наименование стимулирующей выплаты</b>	<b>Размеры выплат (%)</b>
Молодой специалист	10 %

Пронумеровано 34 ( *тридцать четыре* ) *листа*  
листов

Пропиновано 34  
листов  
и скреплено печатью

Заведующий  
Д.И. Мельничук

