

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профсоюзной организации  
МБДОУ «Детский сад № 48 «Пчёлка»  
Стрельникова Р.А.  
Протокол от 01.09.2017 № 7



УТВЕРЖДЕНО:  
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 48  
«Пчёлка»  
Волкова Л.Б.  
Приказ от 01.09.2017 № 163-0/8



## ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 48 «Пчёлка»

### 1. Общие положения

1.1 Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 48 «Пчёлка» (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 № 48 «Пчёлка» (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 организации, условия их установления и выплаты;
- выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;
- условия оплаты труда заместителя руководителя организации;
- особенности оплаты труда педагогических работников организации;
- 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.

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; ставки заработной платы работника; 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 минимального размера оплаты труда, 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.

Выплата заработной платы работникам Учреждения производится за счет средств бюджета городского округа – город Тамбов, средств, полученных от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

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 должна осуществляться в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения.

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

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

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

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

**специальной одежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, повар 2-3 разряда) - 3000 руб.;**

- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» (повар 4-6 разряда) - 3426 руб.

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

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

### **3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

четвертый квалификационный уровень (**учитель-логопед**) - **0,50;**

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;**

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

3.4. Повышающий коэффициент за владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у воспитанников устанавливается работникам учреждения в размере 0,22.

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

3.5. Работникам учреждения, которым присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Отличник», «Почетный работник»

либо награжденным орденами и медалями, устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,20.

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

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

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

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

- кандидат наук - **0,10**;

- доктор наук - **0,20**.

3.7. Для работников (**по должности воспитатель**), занятых в специальных (**коррекционных**) группах для детей с отклонениями в развитии, в группах комбинированной 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 - 3.9 настоящего Положения, устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы по должности и не образуют новый должностной оклад, ставки заработной платы.

#### **4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты**

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 учётом содержания и (или) объёма 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 учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

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

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

4.1.6. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере в соответствии со статьёй 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 и выплаты**

5.1. Для работников образовательного учреждения могут быть установлены (в пределах фонда оплаты труда) следующие выплаты стимулирующего характера:

- **за интенсивность и высокие результаты работы;**
- **за качество выполняемых работ;**
- **за стаж непрерывной работы;**
- **молодым специалистам;**

- единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

5.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в размере до 100 % от должностного оклада, ставки заработной платы по должности. Критерии для определения размера стимулирующих выплат изложены в **приложении № 3** к настоящему Положению.

5.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере до 50 % от должностного оклада, ставки заработной платы по должности. Критерии для определения размера стимулирующих выплат изложены в **приложении № 4** к настоящему Положению.

5.4. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливаются всем работникам учреждения в процентном отношении к должностному окладу, ставки заработной платы по должности. Размеры стимулирующих выплат в зависимости от стажа непрерывной работы изложены в **приложении № 5** к настоящему Положению.

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

В случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы 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 120 % от должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

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 100 % от должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

Критерии, учитываемые при определении размера премии за месяц, изложены в **приложении № 7** к настоящему Положению.

5.8. Работникам учреждения выплачивается единовременная премия по итогам работы за год до 100 % от должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

Критерии, учитываемые при определении размера премии за год, изложены в **приложении № 8** к настоящему Положению.

5.9. 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.

5.10. Работникам учреждения выплаты стимулирующего характера не выплачиваются в случаях:

- наличия у работника учреждения дисциплинарного взыскания в соответствии со ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в очередном отпуске.

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

6.1. Для работников учреждений 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 организации, 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, оплаты отпуска, выплат 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;
- на погребение;
- в связи с юбилейными датами за многолетний и добросовестный труд и прочее;
- в связи с уходом на пенсию;
- при вступлении в брак;
- при рождении ребёнка;
- в связи с тяжёлым положением, вызванным утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иными непредвиденными обстоятельствами.

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 другие и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

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

## **7. Условия оплаты труда заместителя руководителя учреждения**

7.1. Оплата труда заместителю руководителя учреждения устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад (с учетом персональных коэффициентов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии).

7.2. Должностной оклад устанавливается руководителем образовательного учреждения для заместителя руководителя на 10 % ниже должностного оклада руководителя в фиксированном размере и вносится в трудовой договор.

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

7.3.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в размере до 50 % от должностного оклада в соответствии с критериями, изложенными в **приложении № 3** к настоящему Положению.

7.3.2. За качество выполняемых работ устанавливаются выплаты стимулирующего характера в размере до 30 % должностного оклада в соответствии с критериями, изложенными в **приложении № 4** к настоящему Положению.

7.3.3. Заместителю заведующего устанавливаются стимулирующие выплаты за стаж работы в соответствии с **приложением № 5** к настоящему Положению.

7.4. Заместителю руководителя устанавливаются персональный повышающий коэффициент, размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

Критерии определения размера персонального повышающего коэффициента изложены в **приложении № 1** к настоящему Положению.

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

## **8. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений**

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений 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 образовательного учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

9.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы 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 педагога, если оно осуществлялась свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) педагогической нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

## **10. Определение фонда оплаты труда учреждения**

10.1. 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).

Приложение №1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад  
№ 48 «Пчёлка»

**КРИТЕРИИ**  
**определения размера персонального повышающего коэффициента**

№ п.п.	Наименование критериев	Количество баллов
1.	Должность: <b>заместитель заведующего</b>	3
1.1.	Руководство опытно-экспериментальной деятельностью педагогов. Осуществление контроля за ведением опытно-экспериментальной деятельности в рамках областной экспериментальной площадки.	0,75
1.2.	Многочисленные участия и победы ДООУ в мероприятиях муниципального, областного, всероссийского уровня.	0,5
1.3.	Обеспечение высокого качества образовательного процесса.	0,5
1.4.	Разработка методических пособий (рекомендаций), положений и т.п. для внутреннего пользования.	0,5
1.5.	Наличие авторских публикаций, публикаций педагогов.	0,5
1.6.	За активную работу по лицензированию образовательного учреждения и платных образовательных услуг.	0,25
2.	Должность: <b>педагогические работники</b>	3
2.1.	Разработка и реализация дополнительных образовательных программ (авторских программ).	0,75
2.2.	Использование современных и инновационных технологий в практической деятельности: разработка, апробация и внедрение программ, проектов.	0,5
2.3.	Снижение количества пропусков детей по болезни в сравнении с предыдущим годом.	0,5
2.4.	Оказание методической помощи молодым педагогам.	0,25
2.5.	Оперативное освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации, в т. ч. социальных сетях и на сайтах учреждения.	0,5
2.6.	Высокие профессиональные знания, умения и навыки работника; владение методами анализа и прогнозирования.	0,5

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад  
№ 48 «Пчёлка»

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

№ п. п.	Наименование должности	Размер выплаты, %
1.	Повар	12
2.	Кухонный рабочий	12

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад  
№ 48 «Пчёлка»

**КРИТЕРИИ**  
**установления выплат стимулирующего характера**  
**за интенсивность и высокие результаты работы**

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
5.2.1.	<b>Должность: педагогические работники</b>	
5.2.1.1.	Участие в подготовке и реализации дополнительных программ и оказании платных услуг.	15 %
5.2.1.2.	Участие в развитии вариативных форм образования (консультативный пункт, группа адаптации и др.).	5 %
5.2.1.3.	Осуществление коррекционно-развивающей работы с детьми и создание социально-психологического климата в группе.	10 %
5.2.1.4.	Работа с детьми в группах кратковременного пребывания, раннего возраста, с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и девиантного поведения.	10 %
5.2.1.5.	Участие в методической работе и по обобщению (распространению) педагогического опыта (конкурсы и семинары, мастер-классы, стажерская площадка и т.п. на различных уровнях). Подготовка нестандартных материалов к педсоветам, участие в методических днях, городских, областных семинарах на базе образовательного учреждения.	до 20 %
5.2.1.6.	Реализация мероприятий по взаимодействию с родителями воспитанников (руководство клубом родителей, оказание им консультативной и практической помощи).	до 20 %
5.2.1.7.	Участие в управлении учреждением и общественной деятельности (работа в совете, различных комиссиях, профсоюзной организации, подготовка проектов локальных нормативных актов и др.).	до 20 %
5.2.2.	<b>Должность: медицинская сестра</b>	
5.2.2.1.	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 %
5.2.2.2.	Проведение санитарно-просветительской работы с детьми, родителями и работниками ДООУ. Оформление стендов для работников и родителей.	до 30 %
5.2.2.3.	Обеспечение качественного и своевременного контроля (за выполнением санитарно-гигиенических норм и правил, режим пребывания воспитанников, закаливание, оздоровление, питание и т.д.).	20 %

5.2.2.4.	Использование информационных технологий в работе.	5 %
5.2.2.5.	Участие в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения.	до 10 %
5.2.2.6.	Высокий уровень профилактических мероприятий, направленных на профилактику воздушно-капельных, кишечных инфекций.	10 %
5.2.2.7.	Разработка и непосредственное участие в реализации комплекса оздоровительных мероприятий с учетом возрастных и индивидуальных особенностей детей.	15 %
5.2.3.	<b>Должность: младший воспитатель (помощник воспитателя)</b>	
5.2.3.1.	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.).	10 %
5.2.3.2.	Степень участия в осуществлении воспитательных функций (проведение с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение к труду, привитие санитарно-гигиенических навыков, культуры поведения).	до 25 %
5.2.3.3.	Выполнение общественных поручений (развитие материально-технической базы учреждения, благоустройство помещений и территории, погрузо-разгрузочные работы).	15 %
5.2.3.4.	Участие в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения.	до 10 %
5.2.3.5.	Организация и проведение эффективных мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению физического здоровья детей.	20 %
5.2.3.6.	Работа с детьми в возрасте от 1,5 до 3 лет, сопряженная с проявлением повышенной эмоциональной и физической нагрузки.	20 %
5.2.4.	<b>Должность: делопроизводитель</b>	
5.2.4.1.	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 %
5.2.4.2.	Участие в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения.	до 15 %
5.2.4.3.	Своевременное ведение табеля учета рабочего времени работников.	30 %
5.2.4.4.	Выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей.	25 %
5.2.4.5.	Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив.	20 %
5.2.5.	<b>Должность: кладовщик</b>	
5.2.5.1.	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания.	10 %
5.2.5.2.	Грамотное ведение учетно-отчетной документации, отсутствие замечаний.	15 %
5.2.5.3.	Организация погрузочно-разгрузочных работ.	до 20 %
5.2.5.4.	Обеспечение ведения и сохранности документов.	5 %

5.2.5.5.	Высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических требований содержания помещений пищеблока и территории МБДОУ в соответствии с СанПиНом.	до 20 %
5.2.5.6.	Особый режим работы, связанный с обеспечением рабочего процесса.	10 %
5.2.5.7.	Высокий уровень организации сбалансированного питания детей.	20 %
5.2.6.	<b>Должность: повар, кухонный рабочий</b>	
5.2.6.1.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов.	10 %
5.2.6.2.	Высокий уровень организации вспомогательной работы при приготовлении блюд, отсутствие замечаний на условия приготовления пищи.	до 25 %
5.2.6.3.	Участие в погрузочно – разгрузочных работах.	10 %
5.2.6.4.	Высокий уровень организации сбалансированного питания детей.	35 %
5.2.6.5.	Высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических требований содержания помещений пищеблока в соответствии с СанПиНом.	15 %
5.2.6.6.	Отсутствие замечаний при хранении продуктов питания.	5 %
5.2.7.	<b>Должность: уборщик служебных помещений, рабочий по стирке и ремонту специальной одежды, кастелянша</b>	
5.2.7.1.	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 %
5.2.7.2.	Качественное выполнение требований САНПиН, пожарной безопасности, охраны труда, обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников, антитеррористической деятельности и т.д.	20 %
5.2.7.3.	Высокая организация содержания зданий, рабочего места и окружающей территории в надлежащем порядке.	20 %
5.2.7.4.	Участие в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения.	до 10 %
5.2.7.5.	Ликвидация аварийных ситуаций, устранения последствий аварий.	до 25 %
5.2.7.6.	Оперативность выполнения заданий по устранению технических неполадок.	15 %
5.2.8.	<b>Должность: заведующий хозяйством</b>	
5.2.8.1.	Эффективность и обеспечение государственно-общественного управления в учреждении (наличие, организация и качество деятельности различных комиссий: по охране труда, пожарной безопасности и т.д., разработка нормативно-правовой базы).	10 %
5.2.8.2.	Положительная материально-техническая, ресурсная обеспеченность учреждения в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм и норм безопасности.	10 %
5.2.8.3.	Обеспечение приборов учета теплоэнергоснабжения бесперебойной работой, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоснабжения.	10%
5.2.8.4.	Обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в МБДОУ (ответственность за работу электроустановок, «тревожной кнопки», пожарной сигнализации, системы видеонаблюдения).	10 %
5.2.8.5.	Высокая организация деятельности по содержанию зданий и	10 %

	окружающей территории в надлежащем порядке.	
5.2.8.6.	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения.	10 %
5.2.8.7.	Своевременное составление проектно-сметной документации на проведение текущего и капитального ремонта, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	до 20 %
5.2.8.8.	Своевременное внесение информации в реестр государственных контрактов, заключенных по итогам размещения заказов.	20 %
7.3.1.9.	<b>Должность: заместитель заведующего</b>	
7.3.1.9.1.	Эффективность и обеспечение государственно-общественного управления в учреждении (наличие, организация и качество деятельности различных Советов, комиссий, объединений, разработка нормативно-правовой базы).	5 %
7.3.1.9.2.	Организация инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы (разработка и внедрение педагогических проектов и авторских программ, разработок).	10 %
7.3.1.9.3.	Продуктивность и качество реализации образовательной программы, программы развития учреждения, организация и проведение мероприятий, направленных на обеспечение современного качества дошкольного образования.	5 %
7.3.1.9.4.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические объединения, Дни открытых дверей, фестивали, спектакли, спартакиады, утренники и т.д.).	до 10 %
7.3.1.9.5.	Создание условий, организация дополнительных образовательных услуг, охват дополнительным образованием детей, введение новых форм образования.	5 %
7.3.1.9.6.	Разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендаций), педагогических проектов под руководством заместителя.	5 %
7.3.1.9.7.	Выступления, подготовленные педагогами под руководством заместителя на различные профессиональные мероприятия.	до 5 %
7.3.1.9.8.	Разработка методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования.	5 %
5.2.10.	<b>Должность: вахтер</b>	
5.2.10.1.	Ведение журнала регистрации посетителей.	10 %
5.2.10.2.	Отсутствие замечаний за организацией пропускного режима автотранспорта.	15 %
5.2.10.3.	Отсутствие замечаний по ведению журнала приема и сдачи смены.	10 %
5.2.10.4.	Обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в МБДОУ.	10 %
5.2.10.5.	Высокая организация содержания зданий, рабочего места и окружающей территории в надлежащем порядке.	15 %
5.2.10.6.	Высокая эффективность выполнения должностных обязанностей. Отсутствие замечаний.	15 %
5.2.10.7.	Высокое профессиональное мастерство при выполнении аварийных работ.	15 %
5.2.10.8.	Участие в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения.	до 10 %
5.2.11.	<b>Должность: рабочий по комплексному обслуживанию здания</b>	

5.2.11.1.	Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности.	5 %
5.2.11.2.	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.	35 %
5.2.11.3.	Сохранность материалов, инструментов.	5 %
5.2.11.4.	Работа, направленная на продление сроков эксплуатации имущества и инвентаря.	25 %
5.2.11.5.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки.	10 %
5.2.11.6.	Высокое профессиональное мастерство при выполнении аварийных работ.	до 20 %
5.2.12.	<b>Должность: сторож, дворник</b>	
5.2.12.1.	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию территории.	25 %
5.2.12.2.	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии.	10 %
5.2.12.3.	Оперативность выполнения заданий по устранению технических неполадок.	20 %
5.2.12.4.	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря.	10 %
5.2.12.5.	Высокая эффективность выполнения должностных обязанностей.	до 15 %
5.2.12.6.	Отсутствие замечаний по ведению журнала приема и сдачи смены, обхода территории.	10 %
5.2.12.7.	Обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в МБДОУ.	10 %
5.2.13.	<b>Должность: специалист по охране труда</b>	
5.2.13.1.	Отсутствие несчастных случаев на производстве	35 %
5.2.13.2.	Улучшение условий труда и доведение их до требований нормативных правовых актов по охране труда	до 25 %
5.2.13.3.	Оперативность выполнения заданий по устранению технических неполадок.	до 10 %
5.2.13.4.	Разработка методических материалов по соблюдению безопасной жизнедеятельности участников образовательного процесса (рекомендации, памятки, буклеты и др.)	5 %
5.2.13.5.	Своевременная разработка локальных актов по охране труда (приказы, положения, инструкции и др.), антитеррористической защищенности учреждения	5 %
5.2.13.6.	Отсутствие замечаний по ведению журнала инструктажей по охране труда	10 %
5.2.13.7.	Обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в МБДОУ	10 %



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

**КРИТЕРИИ**  
**установления выплат за качество выполняемых работ**

№ п. п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
5.3.1.	<b>Должность: педагогические работники</b>	
5.3.1.1.	Участие в обеспечении и модернизации предметно-развивающей среды (создание, обновление игрового оборудования).	до 20 %
5.3.1.2.	Обеспечение своевременной информационной поддержки сайта образовательного учреждения.	до 5 %
5.3.1.3.	Участие в работах по благоустройству и озеленению территории и санитарной зоны учреждения.	до 10 %
5.3.1.4.	Обеспечение здоровых и безопасных условий пребывания воспитанников, достижение высокой посещаемости детского сада (свыше 70%).	до 10 %
5.3.1.5.	Обеспечение стабильности и роста качества предоставления образовательных услуг.	до 5 %
5.3.2.	<b>Должность: медицинская сестра</b>	
5.3.2.1.	Эффективная и качественная организация питания воспитанников в образовательном учреждении.	до 20 %
5.3.2.2.	Своевременное предоставление текущей отчетности.	до 10 %
5.3.2.3.	Положительная оценка контролирующих, проверяющих органов в ходе проверок санитарного состояния учреждения и работы по профилактике инфекционных заболеваний, отсутствие обоснованных жалоб на медицинское обслуживание.	до 20 %
5.3.3.	<b>Должность: младший воспитатель (помощник воспитателя)</b>	
5.3.3.1.	Качественное выполнение требований САНПиН, пожарной безопасности, охраны труда, обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников, антитеррористической деятельности и т.д.	до 30 %
5.3.3.2.	Бережное отношение к имуществу образовательного учреждения.	до 5 %
5.3.3.3.	Отсутствие случаев травматизма воспитанников во время режимных моментов и оздоровительных мероприятий.	до 5 %
5.3.3.4.	Обеспечение высокой посещаемости воспитанников группы более 70 %.	до 10 %
5.3.4.	<b>Должность: делопроизводитель</b>	
5.3.4.1.	Качественное осуществление информационно-справочного обслуживания документов канцелярии (прием, регистрация документов, поступающих в учреждение, обработка, движение отправляемых и внутренних документов).	до 15 %
5.3.4.2.	Качественная систематизация, отчетность, хранение документации.	до 5 %
5.3.4.3.	За качественное составление установленной отчетности по учету персонала и работе с кадрами.	до 30 %
5.3.5.	<b>Должность: кладовщик</b>	
5.3.5.1.	Качественное, грамотное ведение учетно-отчетной документации,	до 15 %

	отсутствие замечаний.	
5.3.5.2.	Бережное отношение к имуществу образовательного учреждения.	до 5 %
5.3.5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на обслуживание детей со стороны родителей и администрации ДОУ.	до 10 %
5.3.5.4.	Качественное выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей.	до 20 %
5.3.6.	<b>Должность: повар, кухонный работник</b>	
5.3.6.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд со стороны родителей и бракеражной комиссии.	до 20 %
5.3.6.2.	Качественное выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей.	до 15 %
5.3.6.3.	Качественное выполнение общественных обязанностей.	до 15 %
5.3.7.	<b>Должность: заведующий хозяйством</b>	
5.3.7.1.	Выполнение общественных поручений (развитие материально-технической базы учреждения, благоустройство помещений и территории, погрузо-разгрузочные работы).	до 15 %
5.3.7.2.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности, пожарной и электробезопасности.	до 15 %
5.3.7.3.	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок.	до 10 %
5.3.7.4.	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей.	до 10 %
7.3.2.8.	<b>Должность: заместитель заведующего</b>	
7.3.2.8.1.	Выполнение общественных поручений (развитие материально-технической базы учреждения, благоустройство помещений и территории, погрузо-разгрузочные работы).	до 5 %
7.3.2.8.2.	Своевременная и качественная работа по повышению профессионального квалификационного, образовательного уровня педагогических работников.	до 10 %
7.3.2.8.3.	Качественное выполнение месячного плана учебно-воспитательной работы.	до 15 %
5.3.9.	<b>Должность: вахтер, сторож, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож, дворник, уборщик служебных помещений, рабочий по стирке и ремонту специальной одежды, кастелянша, специалист по охране труда</b>	
5.3.9.1.	Качественное выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей.	до 20 %
5.3.9.2.	Добросовестное выполнение функциональных обязанностей и профессиональное мастерство.	до 10 %
5.3.9.3.	Качественное выполнение общественных поручений, обязанностей.	до 15 %
5.3.9.4.	Высокая производительность труда (отсутствие жалоб, замечаний).	до 5 %

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

**РАЗМЕРЫ  
стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы**

Стаж работы	Размеры надбавки (%)
от 1 года до 2 лет	5
от 2 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более лет	30

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

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

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
5.6.1.	<b>Для педагогических работников</b>	
5.6.1.1.	Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году, участие в субботниках, ремонтных работах.	до 20 %
5.6.1.2.	Создание условий для воспитательно-образовательного процесса, модернизация предметно-развивающей среды.	до 20 %
5.6.1.3.	Подготовка образовательного учреждения к работе в летних и зимних условиях.	до 20 %
5.6.1.4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства. Творческие достижения, призовые места на конкурсах, фестивалях, смотрах, обобщение педагогического опыта.	до 30 %
5.6.1.5.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения - региональных, областных, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, смотров-конкурсов, фестивалей, конференции, семинаров, методических, научно-методических объединений	до 30 %
5.6.2.	<b>Для всех работников (кроме педагогов)</b>	
5.6.2.1.	Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году, участие в субботниках, ремонтных работах.	до 30 %
5.6.2.2.	Устранение последствий аварии.	до 30 %
5.6.2.3.	Подготовка образовательного учреждения к работе в летних и зимних условиях.	до 30 %
5.6.2.4.	Выполнение работ с повышенной физической нагрузкой (уборка снега, листвы, погрузо-разгрузочные работы).	до 30 %

Приложение № 7  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад  
№ 48 «Пчёлка»

**КРИТЕРИИ,  
учитываемые при определении размера премии за месяц**

№ п/п	Наименование критериев	Размер выплаты
<b>Для педагогических работников</b>		
5.7.1.1.	Организация, проведение детской досуговой деятельности, участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях.	до 30 %
5.7.1.2.	Высокая организация работы с родителями по своевременному внесению оплаты за содержание ребенка в МБДОУ, за оказание дополнительных образовательных услуг.	до 20 %
5.7.1.3.	Подготовка и участие детей в конкурсах на базе учреждения, городского, областного и всероссийского масштаба.	до 20 %
5.7.1.4.	Первое, второе, третье место в смотрах-конкурсах в рамках МБДОУ.	до 25 %
5.7.1.5.	Публикации статей, методических рекомендаций, выступлений в СМИ.	до 15 %
<b>Для административно-хозяйственного и обслуживающего персонала</b>		
5.7.2.1.	Внедрение новых технологий для оздоровления детей, формирование здорового образа жизни с персоналом и детьми МБДОУ. Высокий уровень контроля за состоянием здоровья воспитанников.	до 20 %
5.7.2.2.	Оперативность в выполнении заявок по устранению технических неполадок.	до 15 %
5.7.2.3.	Участие в общих мероприятиях МБДОУ (подготовка и проведение праздников, конкурсов и др.).	до 20 %
5.7.2.4.	Содержание помещений и территории МБДОУ в соответствии с требованиями СанПиНа.	до 10 %
5.7.2.5.	Добросовестное выполнение функциональных обязанностей и профессиональное мастерство.	до 10 %
5.7.2.6.	Соблюдение нормативов расходования топливно-энергетических ресурсов и водопотребления в соответствии с утвержденными лимитами в натуральных показателях.	до 10 %
5.7.2.7.	Достижение высоких результатов в работе за соответствующий период.	до 15 %

Приложение № 8  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад  
№ 48 «Пчёлка»

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

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
5.8.1.	Работа без больничных листов.	до 20%
5.8.2.	Стабильное обеспечение и рост качества предоставления образовательных услуг.	до 30%
5.8.3.	Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников.	до 20%
5.8.4.	Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году, участие ремонтных работах.	до 30 %

