

Мнение выборного органа
первичной профсоюзной
организации утверждено
СОГЛАСОВАНО
Председатель МБДОУ
«Детский сад № 60
«Заинька»
ПРИНЯТО
Общим собранием
Протокол № 2 от 17.02.2017 г.



УТВЕРЖДЕНО
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 60 «Заинька»
Е.В. Черникова
Приказ 22.02.2017 г. № 41



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 60 «Заинька»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 60 «Заинька» (далее - Положение) разработано в соответствии постановлением администрации города Тамбова от 10.02.2017 № 772 «О внесении изменений в отдельные постановления администрации города Тамбова».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 60 «Заинька» (далее - Учреждение).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) 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 минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, размер оклада (должностного оклада), 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 минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальной ставки заработной платы 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) – 3429 руб.;

— по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, воспитатель, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог дополнительного образования, социальный педагог, тьютор) – 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, шеф-повар) – 3426 руб.;
- для работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы: специалист по охране труда - 4940;
- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» (сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, дворник, кладовщик, кастелянша, рабочий по стирке и ремонту специальной одежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, повар 2-3 разряда) – 3000 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» (повар 4-6 разряда) – 3426 руб.

2.2. Индексация размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов) 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. Предельный размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к минимальному окладу, (минимальному должностному окладу) с образованием нового оклада (должностного оклада) устанавливается в следующих размерах:

3.1.1. По профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

- первый квалификационный уровень (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре) - 0,20;
- второй квалификационный уровень (педагог дополнительного образования) - 0,30;
- третий квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог) - 0,40;
- четвертый квалификационный уровень (учитель-логопед, старший воспитатель, тьютор) - 0,50;

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

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

3.1.2. По профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:

- второй квалификационный уровень (заведующий хозяйством) - 0,10;
- третий квалификационный уровень (шеф-повар) – 0,15;
- для работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы: специалист по охране труда (специалист по охране труда) – 0,20;

3.1.3. По профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:

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

3.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу 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.

3.3. 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).

3.4. 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.

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

3.6. Для педагогических работников (воспитатель), занятых в специальных (коррекционных) группах для детей с отклонениями в развитии, в группах комбинированной, оздоровительной направленности устанавливаются повышающий коэффициент в размере 0,20.

3.7. Высоккоквалифицированным работникам учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент.

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

Персональный повышающий коэффициент устанавливается в процентном отношении к должностному окладу 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.

3.8. Повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктами 3.2 – 3.7 настоящего Положения, устанавливаются к должностным окладам и не образуют новый должностной оклад.

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, 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 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 высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц);
- Премия по итогам работы (за год).

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

5.3. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются всем работникам учреждения в процентном отношении к должностному окладу. Размеры стимулирующих выплат в зависимости от стажа непрерывной работы изложены в приложении № 4 к настоящему Положению.

При определении стажа за выслугу лет 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.

5.4. Работникам учреждения из числа педагогических работников, в соответствии с нормативными правовыми актами Тамбовской области отнесенным к молодым специалистам, устанавливаются выплаты стимулирующего характера за счет субсидий областного бюджета Тамбовской области.

5.5. Выплата единовременных премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения в размере до 100% от должностного оклада.

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

5.6. Работникам учреждения выплачивается премия по итогам работы за месяц до 100% от должностного оклада.

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

5.7. Работникам учреждения выплачивается единовременная премия по итогам работы за год до 100% от должностного оклада.

Критерии, учитываемые при определении размера премии за год, изложены в приложении № 7 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, повышающих коэффициентов в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения, компенсационных выплат.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения

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

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

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

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

7.3.2. Заместителю заведующего устанавливаются стимулирующие выплаты за или выслугу лет в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

7.3.3. Заместителю заведующего выплачивается премия по итогам работы за месяц в размере до 50% от должностного оклада. Критерии для определения размера премии по итогам работы за месяц изложены в приложении № 6 к настоящему Положению.

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

7.5. Заместителям руководителя разрешается вести в 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, которое продолжалось не свыше двух месяцев.

9.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов.

9.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней), а затем на 12 (количество месяцев в году).

9.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

10. Определение фонда оплаты труда учреждения

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

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

КРИТЕРИИ определения размера персонального повышающего коэффициента

Должность	Наименование критериев	Размер выплаты, %
Заместитель заведующего	1. Участие образовательного учреждения в экспериментальной деятельности	0,5
	2. Осуществление планового систематического контроля организации образовательного процесса в ДООУ	0,2
	3. Осуществление результативной мотивации педагогов на повышение профессионального уровня	0,3
	4. Положительная динамика педагогов, активно применяющих современные образовательные технологии и ИКТ	0,3
	5. Качественный результат дополнительных образовательных услуг (динамика основных направлений развития детей)	0,2
	6. Результативное участие в смотрах, конкурсах, семинарах, фестивалях открытых мероприятиях: МДОУ, города, региона.	0,3
	7. Обеспечение продуктивного взаимодействия педагогов (воспитатели, специалисты)	0,4
	8. Привлечение к участию в работе с воспитанниками окружающего социума на договорной основе.	0,3
	9. Отсутствие нарушений требований Роспотребнадзора, ОТ и ТБ, УВД, ГИБДД.	0,5
	Всего	3,0
Старший воспитатель	1. Положительная динамика освоения детьми основных направлений развития.	0,3
	2. Участие в инновационной деятельности.	0,3
	3. Применение современных образовательных и здоровьесберегающих технологий в деятельности.	0,2
	4. Ведение экспериментальной работы	0,5
	5. Результативное участие в мероприятиях: МБДОУ, города, региона.	0,3
	6. Плодотворное сотрудничество с родителями: - отсутствие обоснованных конфликтных обращений, - участие родителей в жизни ДООУ, - посещаемость родительских собраний.	0,3
	7. Снижение заболеваемости детей, качественное проведение оздоровительных мероприятий (не ниже 90%)	0,3
	8. Создание качественной и экспериментальной предметной среды в ДООУ для развития воспитанников.	0,2
	9. Инициативность при замене временно отсутствующих педагогических работников	0,2
	10. Дополнительная работа, не связанная с выполнением должностных обязанностей (работа с неорганизованными детьми).	0,2
	11. Участие в общественной жизни образовательного учреждения.	0,2
Всего	3,0	

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

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.	Шеф-повар	12

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

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

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
1. Заместитель заведующего		
1.1.	Систематизация документации ДООУ в соответствии с современными нормативно-правовыми актами.	до 10%
1.2.	Участие в инновационной научно-методической, экспериментальной деятельности учреждения, разработка программ, проектов и т.п.	до 20%
1.3.	Высокий уровень организации и контроля воспитательно-образовательного процесса.	до 20%
1.4.	Публикации по распространению педагогического опыта на различных уровнях	до 20%
1.5.	Участие в разработке локальных актов учреждения.	до 20%
1.6.	Организация социально-культурного партнерства. Участие в реализации социокультурных проектов.	до 20%
1.7.	Разработка и внедрение программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников. Отсутствие случаев травматизма.	до 20%
1.8.	Оказание эффективной консультативной помощи участникам образовательного процесса.	до 20%
1.9.	Полнота и эффективность организации системы работы с детьми, имеющими особые образовательные потребности (дети с ОВЗ, одаренные дети).	до 20%
1.10.	Организация эффективного взаимодействия с родителями в воспитательно-образовательном процессе.	до 10%
1.11.	Отсутствие нарушений требований Рособнадзора, Роспотребнадзора, ОТ и ТБ, УВД.	до 20%
1.12.	Высокий уровень ведения и своевременное оформление документации.	до 20%
1.13.	Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством предоставления образовательных услуг. Высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	до 20%
1.14.	Реализация программ дополнительного образования, расширение спектра услуг по программам дополнительного образования.	до 20%
1.15.	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения	до 20%
1.16.	Участие в управлении учреждением (работа в совете Детского сада, различных комиссиях)	до 10%
1.17.	Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности (участие в ремонтных работах, уход за прилегающей территорией и т.п.)	до 10%
	Всего	До 300%
2. Старший воспитатель		
2.1 .	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения	до 30%
2.2.	Участие в инновационной научно-методической, экспериментальной деятельности учреждения, разработка программ, проектов и т.п.	до 40%
2.3.	Продуктивное участие в реализации системы методической работы образовательного учреждения: ведение документации, создание методических разработок, систематизация и разработка методических материалов.	до 20%
2.4.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса	до 30%
2.5.	Наличие интернет публикаций	до 30%
2.6.	Участие в управлении учреждением (работа в совете Детского сада, различных комиссиях)	до 40%
2.7.	Участие в разработке локальных актов учреждения.	до 20%
2.8.	Реализация годового плана деятельности ДООУ в полном объеме, выполнение плана внутриучрежденческого контроля	до 20%
2.9.	Эффективность и качество исполнения управленческих решений	до 20%
2.10.	Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности (участие в ремонтных работах, уход за прилегающей территорией и т.п.)	до 20%

2.11.	Использование в учебно-воспитательном процессе здоровьесберегающих технологий (закаливание, различные виды гимнастики, соблюдение режима двигательной активности, проветривание). Отсутствие случаев травматизма.	до 30%
	Всего	До 300%
3. Воспитатели		
3.1.	Сохранение контингента. Отсутствие или снижение количества дней, пропущенных по болезни (средняя посещаемость).	до 20%
3.2.	Охват детей по программам дополнительного образования.	до 20%
3.3.	Работа с детьми с ОВЗ, (с особыми образовательными потребностями)	до 10%
3.4.	Работа с детьми раннего возраста (с особыми образовательными потребностями)	до 20%
3.5.	Разработка комплексно-тематического планирования непосредственно образовательной деятельности, дополнительного образования в соответствии с возрастом детей; конспектов образовательной деятельности с использованием инновационных технологий.	до 20%
3.6.	Использование в учебно-воспитательном процессе здоровьесберегающих технологий (закаливание, различные виды гимнастики, соблюдение режима двигательной активности, проветривание). Отсутствие случаев травматизма.	до 10%
3.7.	Отсутствие задолженности по родительской плате.	до 10%
3.8.	Создание нетрадиционной пространственно-развивающей среды.	до 10%
3.9.	Участие в создании и реализации программы развития учреждения, образовательной программы.	до 20%
3.10.	Активное участие в Интернет - форумах, научно-методической и творческой деятельности, педагогического сообщества	до 10%
3.11.	Наличие публикаций в печатных изданиях, сборниках различного уровня, интернет-ресурсах.	до 20%
3.12.	Результативность мониторинга качества педагогического процесса	до 20%
3.13.	Грамотное взаимодействие с родителями в воспитательно-образовательном процессе (проведение мероприятий с семьями воспитанников, удовлетворенность работы педагога) .	до 10%
3.14.	Строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических норм (образцовое содержание группы, участка для прогулки детей).	до 20%
3.15.	Отсутствие жалоб.	до 10%
3.16.	Распространение передового педагогического опыта на различных уровнях.	до 20%
3.17.	Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности (участие в ремонтных работах, уход за прилегающей территорией и т.п.)	до 20%
3.18.	Организация работы с воспитанниками по самообслуживанию	до 10%
3.19.	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе	до 20%
	Всего	До 300%
4. Специалисты (музыкальный руководители, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования)		
4.1.	Разработка комплексно-тематического планирования непосредственно образовательной деятельности, дополнительного образования; рабочих планов, конспектов образовательной деятельности с использованием инновационных технологий.	до 10%
4.2.	Участие в создании и реализации программы развития учреждения, образовательной программы.	до 30%
4.3.	Создание сценариев праздников и развлечений с глубоко интегрированным содержанием и учетом индивидуальности каждого ребенка.	до 20%
4.4.	Активное участие в Интернет - форумах, научно-методической и творческой деятельности психолого-педагогического сообщества	до 20%
4.5.	Использование упражнений коррекционной направленности в работе с детьми с ОВЗ.	до 20%
4.6.	Высокая результативность по укреплению физического здоровья.	до 20%
4.7.	Работа с детьми с ОВЗ. Взаимодействие с педагогом-психологом, учителем-логопедом.	до 10%
4.8.	Высокий уровень организации взаимодействия с родителями в воспитательно-образовательном процессе.	до 10%
4.9.	Отсутствие жалоб.	до 10%
4.10.	Наличие публикаций в печатных изданиях, сборниках различного уровня.	до 20%
4.11.	Участие в инновационной деятельности, экспериментальной работе, разработка и внедрение авторских программ.	до 30%
4.12.	Распространение передового педагогического опыта на различных уровнях.	до 10%
4.13.	Создание нетрадиционной пространственно-развивающей среды.	до 10%
4.14.	Результативность мониторинга качества педагогического процесса	до 20%
4.15.	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе	до 10%
4.16.	Строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических норм (образцовое содержание	до 10%

	рабочего места).	
4.17.	Использование в учебно-воспитательном процессе здоровьесберегающих технологий (закаливание, различные виды гимнастики, соблюдение режима двигательной активности, проветривание). Отсутствие случаев травматизма.	до 20%
4.18.	Участие в развитии вариативных формах развития	до 10%
4.19.	Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности (участие в ремонтных работах, уход за прилегающей территорией и т.п.)	до 10%
	Всего	До 300%
5. Учитель- логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, тьютор, социальный-педагог		
5.1.	Структурирование демонстрационного, раздаточного, развивающего материала для развития мелкой и общей моторики у детей с нарушением речи различной степени тяжести.	до 10%
5.2.	Охват детей логопедической и психологической помощью (превышение норм плановой наполняемости групп) по средней посещаемости.	до 20%
5.3.	Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям по результатам ПМПк и промежуточного наблюдения.	до 20%
5.4.	Четкая организация взаимодействия с родителями детей с ОВЗ и ее результативность. Работа с родителями из неблагополучных семей, опекунами, детьми с ОВЗ, детьми раннего возраста.	до 20%
5.5.	Разработка индивидуальных маршрутов коррекционной помощи.	до 20%
5.6.	Расширение зоны деятельности. Работа в консультативном пункте с родителями и детьми, не посещающими детский сад.	до 20%
5.7.	Эффективное взаимодействие с воспитателями и специалистами ДООУ по обеспечению индивидуального подхода к детям.	до 20%
5.8.	Участие в экспериментальной работе, разработке авторских программ, Программы развития, Образовательной программы.	до 20%
5.9.	Результативность мониторинга качества педагогического процесса. Высокая результативность готовности детей к школе.	до 20%
5.10.	Результативность мониторинга качества педагогического процесса	до 20%
5.11.	Активное участие в Интернет - форумах, научно-методической и творческой деятельности, педагогического сообщества	до 20%
5.12.	Создание нетрадиционной пространственно-развивающей среды.	до 10%
5.13.	Отсутствие жалоб.	до 10%
5.14.	Широкий охват консультативной деятельностью участников образовательного процесса	до 20%
5.15.	Использование в учебно-воспитательном процессе здоровьесберегающих технологий (закаливание, различные виды гимнастики, соблюдение режима двигательной активности, проветривание). Отсутствие случаев травматизма.	до 20%
5.16.	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе	до 10%
5.17.	Строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических норм (образцовое содержание рабочего места).	до 10%
5.18.	Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности (участие в ремонтных работах, уход за прилегающей территорией и т.п.)	до 10%
	Всего	До 300%
6. Младший воспитатель, помощник воспитатель		
6.1.	Строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических норм, образцовое содержание групп,; отсутствие обоснованных нарушений контролирующих органов: администрации МБДОУ, Роспотребнадзора.	до 30%
6.2.	Использование здоровьесберегающих технологий, режима проветривания. Снижение заболеваемости детей, качественное проведение оздоровительных мероприятий совместно с воспитателем.	до 30%
6.3.	Оказание действенной и качественной практической помощи педагогам при организации образовательного процесса по подгруппам	до 30%
6.4.	Оказание действенной и качественной практической помощи педагогам при использовании в учебно-воспитательном процессе здоровьесберегающих технологий (закаливание, различных видов гимнастики, соблюдения режима двигательной активности, проветривания).	до 30%
6.5.	Отсутствие обоснованных конфликтных обращений: администрации МБДОУ, родителей	до 40%
6.6.	Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования	до 40%
6.7.	Организация работы с воспитанниками по самообслуживанию	до 20%
6.8.	Сохранение контингента. Отсутствие или снижение количества дней, пропущенных по болезни (средняя посещаемость).	до 30%

6.9.	Уровень межличностной оценки работника коллегами, родителями.	до 20%
6.10.	Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности (участие в ремонтных работах, уход за прилегающей территорией и т.п.)	До 10 %
6.11.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 20%
	Всего	До 300%
7. Медицинские работники		
7.1.	Сохранение контингента. Отсутствие или снижение количества дней, пропущенных по болезни (средняя посещаемость).	до 20%
7.2.	Своевременные медосмотры сотрудников.	до 10%
7.3.	Строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических норм, образцовое содержание групп,; отсутствие обоснованных нарушений контролирующих органов: администрации МБДОУ, Роспотребнадзора.	до 20%
7.4.	Отсутствие обоснованных нарушений контролирующих лиц: администрации МБДОУ, Роспотребнадзора.	до 20%
7.5.	Качественное ведение документации, внедрение инновационных технологий.	до 20%
7.6.	Своевременное и качественное выполнение плана вакцинации	до 20%
7.7.	Отсутствие нарушений организации питания (заявки, качество продукции, соблюдение норм питания)	до 20%
7.8.	Своевременность составления плана-меню	до 20%
7.9.	Соблюдение норм заказа продуктов и норм питания (денежных и натуральных)	до 20%
7.10.	Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования	до 20%
7.11.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 20%
7.12.	Эффективная работа с родителями. Своевременное проведение санитарно-профилактической работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний.	до 20%
7.13.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	до 20%
7.14.	Сохранение и укрепление здоровья детей, проведение профилактической работы по оздоровлению воспитанников	до 20%
7.15.	Уровень межличностной оценки работника коллегами, родителями.	до 10%
7.16.	Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности (участие в ремонтных работах, уход за прилегающей территорией и т.п.)	до 20%
	Всего	До 300%
8. Делопроизводитель		
8.1.	Своевременное и качественное предоставление статистической отчетности.	до 30%
8.2.	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения правил ведения и составления отчетной документации по предоставлению вышестоящие организации.	до 30%
8.3.	Разработка и внедрение технологических процессов работы с документами и документной информацией.	до 20%
8.4.	Отсутствие обоснованных конфликтных обращений: администрации МБДОУ, родителей.	до 10%
8.5.	Соблюдение и ведение реестра АИС комплектования	до 20%
8.6.	Соблюдение и ведение мониторинга документации для предоставления социальных льгот	до 30%
8.7.	Своевременное и качественное ведение личных дел сотрудников.	до 10%
8.8.	Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования	до 30%
8.9.	Строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических норм, образцовое содержание рабочего места,; отсутствие обоснованных нарушений контролирующих органов: администрации МБДОУ, Роспотребнадзора.	до 20%
8.10.	Работа за отсутствующего работника	до 30%
8.11.	Ведение электронного документооборота	до 20%
8.12.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 20%
8.13.	Уровень межличностной оценки работника коллегами, родителями.	до 10%
8.14.	Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности (участие в ремонтных работах, уход за прилегающей территорией и т.п.)	до 20%
	Всего	До 300%
9. Заведующий хозяйством		
9.1.	Отсутствие обоснованных замечаний контролирующих лиц: администрации МБДОУ, Роспотребнадзора, УВД, Госпотребнадзора, ОТ и ТБ.	до 20%
9.2.	Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования.	до 30%
9.3.	Качественное и своевременное ведение документации, отчетности, внедрение инновационных технологий	до 20%
9.4.	Обеспечение мягким инвентарем, посудой и чистящими и моющими средствами групп учреждения, прачечной и пищеблока	до 20%

9.5.	Организация мероприятий по техническому обслуживанию зданий и сооружений.	до 20%
9.6.	Отсутствие травматизма у воспитанников и работников.	до 30%
9.7.	Уровень межличностной оценки работника коллегами, родителями.	до 30%
9.8.	Работа за отсутствующего работника	до 30%
9.9.	Своевременное оформление документов и отчетов в вышестоящие организации.	до 20%
9.10.	Строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических норм, образцовое содержание рабочего места,; отсутствие обоснованных нарушений контролирующих органов: администрации МБДОУ, Роспотребнадзора.	до 30%
9.11.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 10%
9.12.	Строгое соблюдение техники безопасности	до 20%
9.13.	Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности (участие в ремонтных работах, уход за прилегающей территорией и т.п.)	до 20%
	Всего	До 300%
10. Шеф-повар, повар, кладовщик		
10.1.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов.	до 20%
10.2.	Высокий уровень обеспечения качественного питания.	до 20%
10.3.	Высокий уровень соблюдения технологии приготовления пищи.	до 20%
10.4.	Соблюдение требований санитарной, пожарной безопасности и техники безопасности.	до 20%
10.5.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении пищеблока	до 20%
10.6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 30%
10.7.	Строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических норм, образцовое содержание рабочего места,; отсутствие обоснованных нарушений контролирующих органов: администрации МБДОУ, Роспотребнадзора.	до 30%
10.8.	Отпуск продуктов, готовой пищи в соответствии с нормой закладываемых продуктов на одного ребенка. Наличие суточных проб согласно требованиям Роспотребнадзора	до 20%
10.9.	Уровень межличностной оценки работника коллегами, родителями.	до 20%
10.10.	Качественность и оперативность выполнения заявок на поставку продуктов питания	до 20%
10.11.	Работа за отсутствующего работника	до 20%
10.12.	Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования.	до 20%
10.13.	Участие в проведении мероприятий, повышающих имидж учреждения	до 10%
10.14.	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ	до 10%
10.15.	Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности (участие в ремонтных работах, уход за прилегающей территорией и т.п.)	до 20%
	Всего	До 300%
11. Вспомогательный персонал (рабочий по стирке белья и ремонту спецодежды, вахтер, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, кухонный рабочий, кастаньяша, дворник)		
11.1.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов.	до 20%
11.2.	Строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических норм, образцовое содержание рабочего места,; отсутствие обоснованных нарушений контролирующих органов: администрации МБДОУ, Роспотребнадзора.	до 20%
11.3.	Соблюдение требований санитарной, пожарной безопасности и техники безопасности.	до 20%
11.4.	Уровень межличностной оценки работника коллегами, родителями.	до 20%
11.5.	Качественность и оперативность выполнения заявок	до 20%
11.6.	Работа за отсутствующего работника	до 20%
11.7.	Отсутствие травматизма у воспитанников и работников.	до 20%
11.8.	Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования.	до 20%
11.9.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 10%
11.10.	Соблюдение экономии электроэнергии, водоснабжение, услуг.	до 20%
11.11.	Качественная работа по обеспечению пропускного режима на территорию	до 20%
11.12.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательного учреждения.	до 20%
11.13.	Своевременное обеспечение доступа к зданию ДОУ и запасным выходам эвакуации	до 20%
11.14.	Активное участие работника в общественной работе образовательного учреждения повышающей имидж образовательного учреждения.	до 20%
11.15.	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ	до 10%
11.16.	Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности (участие в ремонтных работах, уход за прилегающей территорией и т.п.)	до 20%
	Всего	До 300%

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

РАЗМЕРЫ
стимулирующих выплат за выслугу лет

Стаж работы	Размеры выплаты (%)
от 1 года до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
от 15 до 20	20
От 20 и более	25

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

КРИТЕРИИ
установления размеров премии за выполнение особо важных и ответственных работ

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
1.	Для педагогических работников	До 100%
1.1.	Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;	30
1.2.	Устранение последствий аварийных ситуаций	20
1.3.	Подготовка и проведение международных, российских, городских, окружных, районных научно-методических, культурных мероприятий; смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций	10
1.4.	Подготовка и проведение форумов, спартакиад, мастер-классов, семинаров-практикумов, методических объединений.	20
1.5.	Участие в благоустройстве территории участков, цветников, огорода, участие в субботниках	20
2.	Для административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала	До 100%
2.1.	Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;	30
2.2.	Устранение последствий аварийных ситуаций	30
2.3.	Проведение ремонтных мероприятий (внутри образовательного учреждения, на прилегающей территории)	20
2.4.	Участие в благоустройстве территории участков, цветников, огорода, участие в субботниках	20

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

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

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
1. Заместитель заведующего		
1.1.	Активное участие в подготовке, разработке и реализации образовательной программы и программы развития учреждения	до 10%
1.2.	Своевременное и качественное предоставление статистической отчетности.	до 10%
1.3.	Соблюдение и ведение реестра АИС комплектования	до 10%
1.4.	Участие в инновационной педагогической деятельности (внедрение авторских инновационных программ, педагогических технологий и т. п.)	до 10%
1.5.	Участие в модернизации предметно-пространственной среды (создание, обновление зон ближайшего развития воспитанников)	до 10%
1.6.	Высокая подготовка педагогов к аттестации и успешное прохождение квалификационных испытаний.	до 10%
1.7.	Своевременное и качественное предоставление отчетности по ведению плана финансово-хозяйственной деятельности, и работы на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях	до 20%
1.8.	Результативное участие педагогов в смотрах, конкурсах, семинарах, фестивалях открытых мероприятиях: на уровне образовательного учреждения, городском, региональном федеральном уровнях.	до 10%
1.9.	Своевременное обновление Сайта образовательного учреждения	до 10%
	Всего	До 100%
2. Старший воспитатель		
2.1.	Результативные выступления педагогов на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах: на внутри образовательного учреждения, а также на муниципальном уровне, областном уровне, федеральном уровне.	до 10%
2.2.	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами образовательного учреждения.	до 10%
2.3.	Планирование работы и проведение мониторинга по аттестации педагогических работников образовательного учреждения.	до 10%
2.4.	Планирование работы и проведение мониторинга по направлению педагогических работников на курсы повышения квалификации, курсы переподготовки.	до 10%
2.5.	Работа с интернет - представительством, на образовательном форуме. Привлечение родителей к работе интернет - представительства	до 10%
2.6.	Реализация дополнительных проектов, участие в спектаклях, утренниках, концертах, изготовление костюмов, декораций, атрибутов, ремонтные и оформительские работы.	до 10%
2.7.	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях на муниципальном и областном уровнях. Наличие детей - призеров, победителей соревнований, смотров, конкурсов на городском, областном, федеральном уровне	до 20%
2.8.	Реализация дополнительных проектов, разработка, внедрение своих авторских конспектов в образовательный процесс. Организация, проведение музыкально-хореографических спектаклей, исполнение ролей, творческий и инновационный подход к работе. Интеграция в образовательную деятельность.	до 10%
2.9.	Участие в инновационной деятельности, экспериментальной работе, разработка и внедрение авторских программ	до 10%
	Всего	До 100%

3. Воспитатель		
3.1.	Реализация дополнительных проектов, разработка, внедрение своих авторских конспектов в образовательный процесс. Организация, проведение музыкально-хореографических спектаклей, исполнение ролей, творческий и инновационный подход к работе. Интеграция в образовательную деятельность.	до 10%
3.2.	Выявление и развитие одаренных детей	до 10%
3.3.	Выполнение работ по благоустройству территории (посадка и уход за цветами, зелеными насаждениями, приведение в порядок уличного оборудования, оборудование прогулочных площадок)	до 10%
3.4.	Интенсивность и напряженность работы в период подготовки к учебному году (выполнение ремонтных работ, приведение помещений ДОУ в соответствие с нормами СанПиН по завершению ремонтных работ и т.п.)	до 10%
3.5.	Реализация дополнительных проектов, участие в спектаклях, утренниках, концертах, изготовление костюмов, декораций, атрибутов, ремонтные и оформительские работы.	до 10%
3.6.	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях на муниципальном и областном уровнях. Наличие детей - призеров, победителей соревнований, смотров, конкурсов на городском, областном, федеральном уровне	до 10%
3.7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса или уставной деятельности учреждения	до 5%
3.8.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (конференции, круглые столы, праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.д.)	до 5%
3.9.	Участие в управлении учреждением (работа в совете Детского сада, различных комиссиях)	до 10%
3.10.	Участие педагога в мероприятиях, конкурсах повышающих авторитет и имидж учреждения на городском и региональном уровнях. Участие в семинарах городского и областного уровня, на базе образовательного учреждения.	до 10%
3.11.	Участие в инновационной деятельности, экспериментальной работе, разработка и внедрение авторских программ.	до 10%
	Всего	До 100%
4. Специалисты (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования)		
4.1.	Выявление и развитие одаренных детей	до 10%
4.2.	Работа по повышению имиджа учреждения на городском и региональном уровнях (конкурсы, фестивали, концерты, соревнования). Участие воспитанников, фестивалей, спортивных соревнованиях на муниципальном и областном уровнях.	до 10%
4.3.	Реализация дополнительных проектов, разработка, внедрение своих авторских конспектов в образовательный процесс. Организация, проведение музыкально-хореографических спектаклей, исполнение ролей, творческий и инновационный подход к работе. Интеграция в образовательную деятельность.	до 10%
4.4.	Реализация дополнительных проектов, участие в спектаклях, утренниках, концертах, изготовление костюмов, декораций, атрибутов, ремонтные и оформительские работы.	до 10%
4.5.	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях на муниципальном и областном уровнях. Наличие детей - призеров, победителей соревнований, смотров, конкурсов на городском, областном, федеральном уровне	до 10%
4.6.	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения на городском и региональном уровнях. Организация семинаров городского и областного уровня, на базе образовательного учреждения.	до 10%
4.7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса или уставной деятельности учреждения	до 10%
4.8.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (конференции, круглые столы, праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья	до 10%

	и т.д.)	
4.9.	Реализация дополнительных оздоровительных кружков	до 10%
4.10.	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к утренникам, летнему оздоровительному периоду)	до 10%
	Всего	До 100%
5. Учитель- логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, тьютор, социальный-педагог		
5.1.	Выявление и развитие одаренных детей	до 10%
5.2.	Работа по повышению имиджа учреждения на городском и региональном уровнях (конкурсы, фестивали, концерты, соревнования). Участие воспитанников, фестивалей, спортивных соревнованиях на муниципальном и областном уровнях.	до 10%
5.3.	Реализация дополнительных проектов, участие в спектаклях, утренниках, концертах, изготовление костюмов, декораций, атрибутов, ремонтные и оформительские работы.	до 10%
5.4.	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях на муниципальном и областном уровнях. Наличие детей - призеров, победителей соревнований, смотров, конкурсов на городском, областном, федеральном уровне	до 10%
5.5.	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения на городском и региональном уровнях. Организация семинаров городского и областного уровня, на базе образовательного учреждения.	до 10%
5.6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса или уставной деятельности учреждения	до 10%
5.7.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (конференции, круглые столы, праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.д.)	до 10%
5.8.	Разработка и реализация авторских программ, дополнительного образования.	до 10%
5.9.	Планирование работы и проведение мониторинга по выявлению и направлению воспитанников на психолого-медико-педагогический консилиум образовательного учреждения и в городскую ПМПК.	до 10%
5.10.	Организация работы по проведению городского ПМПК на базе образовательного учреждения.	до 10%
	Всего	До 100%
6. Младший воспитатель, помощник воспитателя		
6.1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса или уставной деятельности учреждения	до 10%
6.2.	Увеличение объема работы.	до 10%
6.3.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (конференции, круглые столы, праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.д.)	до 10%
6.4.	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к праздничным мероприятиям, летнему оздоровительному периоду)	до 10%
6.5.	Качественное выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	до 10%
6.6.	Помощь воспитателю в обогащении предметно-развивающей среды нетрадиционным оборудованием и материалами	до 10%
6.7.	Сохранность хозяйственного инвентаря	до 10%
6.8.	Участие в управлении учреждением (работа в совете Детского сада, различных комиссиях)	до 10%
6.9.	Помощь воспитателям в работе с детьми с ОВЗ и детьми раннего возраста	до 10%
6.10.	Работа за отсутствующего работника	до 10%
	Всего	До 100%
7. Медицинские работники		
7.1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса или уставной деятельности учреждения	до 10%
7.2.	Увеличение объема работы.	до 10%
7.3.	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к праздничным мероприятиям, летнему оздоровительному периоду)	до 10%
7.4.	Своевременное и качественное предоставление отчетной документации	до 20%
7.5.	Сохранность медицинского оборудования	до 20%

7.6.	Участие в управлении учреждением (работа в совете Детского сада, различных комиссиях)	до 10%
7.7.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (конференции, круглые столы, праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.д.)	до 10%
7.8.	Помощь воспитателям в работе с детьми с ОВЗ и детьми раннего возраста	До 10%
	Всего	До 100%
8. Делопроизводитель		
8.1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса или уставной деятельности учреждения	до 10%
8.2.	Увеличение объема работы.	до 10%
8.3.	Оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации	до 10%
8.4.	Сохранность имущества	до 20%
8.5.	Участие в управлении учреждением (работа в совете Детского сада, различных комиссиях)	до 20%
8.6.	Своевременное принятие и регистрация корреспонденции (почтовая и электронная)	до 10%
8.7.	Своевременное и в соответствии с нормативно- правовыми актами архивирование документов образовательного учреждения	до 10%
8.8.	Участие в общественной деятельности образовательного учреждения	До 10%
	Всего	До 100%
9. Заведующий хозяйством		
9.1.	Сохранность имущества и товароматериальных ценностей образовательного учреждения.	до 10%
9.2.	Увеличение, напряженность и интенсивность в работе.	до 10%
9.3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса или уставной деятельности учреждения	до 10%
9.4.	Укрепление материально-технической базы образовательного учреждения	до 10%
9.5.	Бесперебойная работа образовательного учреждения, своевременное заключение договоров	до 10%
9.6.	Проведение инструктажей: вводного на рабочем месте, плановых инструктажей, внеплановых инструктажей и инструктажа по технике безопасности	до 10%
9.7.	Подготовка учреждения к новому учебному году, к зимнему отопительному сезону, летнему оздоровительному периоду.	до 10%
9.8.	Устранение аварийных ситуаций	До 20%
9.9.	Проведение совместно с представителями соответствующих подразделений или иных уполномоченных работниками представительных органов проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов, приспособлений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников, состояния санитарно – технических устройств, работы вентиляционных систем на соответствие требованиям охраны труда	До 10%
	Всего	До 100%
10. Шеф-повар, повар, кладовщик		
10.1.	Обеспечение бережного отношения к технологическому оборудованию. Сохранность имущества.	до 10%
10.2.	Проведение генеральных уборок рабочего места	до 10%
10.3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса или уставной деятельности учреждения	до 10%
10.4.	Увеличение объема работы.	до 20%
10.5.	Устранение аварийных ситуаций	до 10%
10.6.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	до 10%
10.7.	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения на городском и региональном уровнях. Организация семинаров городского и областного уровня, на базе образовательного учреждения.	до 10%
10.8.	Подготовка пищеблока к новому учебному году	До 20%
	Всего	До 100%

11. Обслуживающий персонал (рабочий по стирке, вахтер, сторож, уборщица, рабочий по обслуживанию здания, кухонный рабочий, дворник, кастелянша)		
11.1.	Обеспечение бережного отношения к технологическому оборудованию. Сохранность имущества.	до 10%
11.2.	Проведение генеральных уборок рабочего места	до 10%
11.3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса или уставной деятельности учреждения	до 10%
11.4.	Увеличение объема работы.	до 20%
11.5.	Устранение аварийных ситуаций	до 10%
11.6.	Подготовка пищеблока к новому учебному году	до 10%
11.7.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения	до 10%
11.8.	Инициативность и новаторский подход к выполнению должностных обязанностей, проявление творческого подхода к достижению желаемого результата	До 20%
	Всего	До 100%

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

КРИТЕРИИ,
учитываемые при определении размера премии по итогам года

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, до 100%
1.	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	10
2.	Достижение высоких результатов в работе в соответствующий период	10
3.	Привлечение внебюджетных средств	20
4.	Участие в инновационной деятельности образовательного учреждения	10
5.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения	10
6.	Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	20
7.	Высокий уровень исполнения предписаний вышестоящих контролирующих органов в предписанный период	20