

Согласовано:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации МБДОУ  
«Детский сад № 2 «Аленушка»  
Овод /Г.А.Оводкова/

Утверждено:  
Приказом заведующего МБДОУ  
«Детский сад № 2 «Аленушка»  
от 31.08.2017 № 102  
Заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 2  
«Аленушка»  
И.Н.Барсукова/



### *Положение*

*«Об оплате труда работников  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад № 2 «Аленушка»*

*Тамбов  
2017*

## 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения « Детский сад № 2 « Аленушка » (далее - Положение) разработано в соответствии 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 № 2 «Аленушка» (далее - учреждение).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

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

Условия оплаты труда, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (ставок заработной платы по должности), включая размер 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, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция, 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).

## **2. Размеры**

### **ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням**

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

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (помощник воспитателя) - 3000 руб.;

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (младший воспитатель) - 3426 руб.;

- по должностям, не включённым в профессиональные квалификационные группы

специалист по охране труда – 4940 руб.;

- по профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал» (медицинская сестра) - 3426 руб.;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня» (делопроизводитель) - 3000 руб.;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня» (заведующий хозяйством) - 3426 руб.;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» (сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, дворник, кладовщик, кастелянша, рабочий по стирке и ремонту специальной одежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, повар 2-3 разряда) - 3000 руб.;

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

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

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

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

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

- 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) - 0,30;

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

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

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

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

второй квалификационный уровень (заведующий хозяйством) - 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;

- 0,15 - при наличии второй квалификационной категории.

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

3.3. Повышающий коэффициент за владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у воспитанников к окладу (должностному окладу) работникам учреждения устанавливается в размере 0,22. Данный повышающий коэффициент устанавливается педагогическим работникам, прошедшим процедуру аттестации до 12.10. 2012 года, по результатам аттестации работников и на срок действия квалификационной категории.

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

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

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

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

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

- кандидат наук - 0,10;

- доктор наук - 0,20.

3.6. Для воспитателей и младших воспитателей (помощников воспитателя), занятых в группах комбинированной и компенсирующей направленности устанавливаются повышающий коэффициент в размере 0,20.

3.7. 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 № 22- № 25 к настоящему Положению.

Основанием для начисления и выплаты персональных повышающих коэффициентов является приказ руководителя учреждения, издаваемый на основании решения комиссии по оплате труда работников учреждения.

3.10. Повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктами 3.2 - 3.9 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. 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.

4.1.2. 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.

4.1.3. 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.

4.1.4. 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.

4.1.5. 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. За педагогическую работу, выполняемую с согласия воспитателя сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

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

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;
- работникам доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

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

4.4. 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 в

случае отнесения условий труда конкретного работника к особым условиям труда в установленном законом порядке.

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

5.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячные выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ;
- ежемесячные выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы
- единовременные премии по итогам работы (за месяц, квартал).

5.2. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ устанавливаются в размере до 200 % от должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ по должности:

- медицинская сестра устанавливаются в размере до 390 % от должностного оклада, ставки заработной платы по должности;
- повар устанавливаются в размере до 300 % от должностного оклада, ставки заработной платы по должности ;
- кладовщик устанавливаются в размере до 220 % от должностного оклада, ставки заработной платы по должности;
- делопроизводитель устанавливаются в размере до 330 % от должностного оклада ставки заработной платы по должности;
- заведующий хозяйством устанавливаются в размере до 300 % от должностного оклада, ставки заработной платы по должности;

Критерии для определения размера ежемесячных стимулирующих выплат изложены в приложениях № 1- №18 к настоящему Положению.

5.3. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливаются всем работникам учреждения с даты поступления на работу в процентном отношении к должностному окладу. Размеры стимулирующих выплат в зависимости от стажа непрерывной работы изложены в приложении №30 к настоящему Положению.

При определении стажа непрерывной работы учитывается время работы во всех организациях, учреждениях независимо от ведомственной подчиненности и организационно-правовой формы. Непрерывный стаж работы определяется путем суммирования периодов работы. Непрерывность стажа сохраняется на период нахождения работника в очередном, либо дополнительном отпуске, временной нетрудоспособности, повышении квалификации, отпуска по уходу за ребенком. 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. Перерасчет выплаты за непрерывный стаж работы производится в связи с увеличением стажа работы на дату, подтвержденную трудовой книжкой работника и с учетом показателей по стажевой сетке.

5.5 Работникам учреждения из числа педагогических работников, отнесенным к молодым специалистам в соответствии с нормативными правовыми актами Тамбовской области, устанавливаются выплаты стимулирующего характера в размере 30 % от должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

5.6. Работникам учреждения выплачивается единовременная премия по итогам работы за месяц до 200 % от должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

Критерии, учитываемые при определении размера премии за месяц, изложены в приложении № 20 к настоящему Положению.

5.7. Работникам учреждения выплачивается единовременная премия по итогам работы за квартал до 200 % от должностного оклада.

Критерии, учитываемые при определении размера премии за квартал, изложены в приложении № 21 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. Периодичность установления стимулирующих выплат.**

6.1 Ежемесячные выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ устанавливаются на начало учебного года и выплачиваются с 01.09 текущего года по 31.08 следующего года. В порядке исключения работнику могут быть установлены ежемесячные стимулирующие выплаты за результативность деятельности в течение текущего учебного года, если:

- вновь принятый и отработавший не менее 3-х месяцев работник исполняет должностные обязанности в соответствии с показателями интенсивности работы, качества выполняемых работ;
- работник, ранее не имевший ежемесячных стимулирующих выплат или значительно улучшивший, либо ухудшивший личные показатели интенсивности, качества и результативности труда;
- внесены изменения, дополнения в нормативно-правовые документы по оплате труда;
- ежемесячная выплата за «исполнение обязанностей внештатного инспектора по защите и охране прав детей» назначается педагогическому работнику с даты выполнения данных обязанностей.

6.2. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливаются с даты поступления на работу в учреждение.

6.3. Единовременные премии по итогам работы за квартал устанавливаются по результатам работы в истекшем квартале.

6.4. Единовременные премии по итогам работы за месяц устанавливаются по результатам работы в текущем месяце.

## **7. Порядок установления и изменения стимулирующих выплат.**

7.1. Приказом руководителя утверждается состав постоянно действующей комиссии по оплате труда работников учреждения (далее Комиссия) из числа представителей работодателя (2 человека) и числа представителей работников (3 человека), выбранных на Общем собрании работников детского сада простым голосованием.

7.2. К компетенции Комиссии относится:

- Выборы председателя и секретаря действующей Комиссии;
- Рассмотрение материалов, представленных педагогическими работниками, для установления ежемесячной выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ;
- Установление персонального повышающего коэффициента за высокое качество образовательных услуг, профессиональное мастерство и активность по итогам работы за предшествующий выплате учебный год;
- установление единовременных премий по итогам работы (за месяц, квартал);
- Согласование решений Комиссии с руководителем учреждения.
- Составление протокола заседания Комиссии.

7.3. Педагогические работники самостоятельно проводят предварительную оценку личных достижений по итогам работы за учебный год по утвержденной форме «Карты личных достижений для установления

ежемесячных стимулирующих выплат за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат, передают в Комиссию заполненные «Карты личных достижений» не позднее 25 августа текущего года.

Для установления персонального повышающего коэффициента по итогам работы в предшествующем учебном году педагогические работники передают в Комиссию заполненные «Карты личных достижений» и отчетные материалы не позднее 25 августа текущего года.

7.4 Комиссией рассматриваются «Карты личных достижений» и отчетные материалы, представленные педагогическими работниками и руководящими работниками, составляется протокол заседания Комиссии в срок не позднее 3-х дней от предельной даты подачи материалов педагогическими работниками.

7.5 Оценка личных достижений не педагогического персонала по итогам работы за учебный год проводится членами Комиссии в соответствии с утвержденными «Критериями и показателями для установления ежемесячных стимулирующих выплат за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат». Персональный повышающий коэффициент за высокое качество образовательных услуг (заместителю заведующего), профессиональное мастерство и активность устанавливается 1 раз в год на учебный год, в августе текущего года в соответствии с показателями «Карты личных достижений для установления персонального повышающего коэффициента»

7.5. Для установления единовременных премий по итогам работы за месяц, квартал Комиссией ежемесячно не позднее 18 числа текущего месяца рассматриваются результаты деятельности работника по утвержденным «Показателям к единовременному премированию работников по итогам работы за месяц. Для установления единовременных премий за квартал Комиссией рассматриваются результаты деятельности работника по утвержденным «Показателям к единовременному премированию работников по итогам работы за квартал в срок до 15 числа месяца, следующего за кварталным периодом.

7.6. По итогам заседания Комиссией принимается коллегиальное решение об установлении персональных стимулирующих выплат, составляется протокол заседания Комиссии, который подписывается всеми членами Комиссии и направляется секретарем Комиссии на согласование руководителю. Руководитель анализирует предложения Комиссии, вносит, в случае необходимости, коррективы в результаты. Основанием для начисления ежемесячных, единовременных премий по итогам работы за месяц, квартал, персонального повышающего коэффициента является приказ руководителя.

7.7. К полномочиям Комиссии относится принятие решения об установлении, сохранении, исключении, изменении размера в связи переводом на другую должность ежемесячной стимулирующей выплаты за

результативность деятельности, персонального повышающего коэффициента работнику и работнику, приступившему к исполнению обязанностей после отпуска по уходу за ребенком.

7.8. Не позднее 15 сентября текущего года работнику наручным способом передается информационный лист «Структура персональной заработной платы» на учебный год.

7.9 Размеры установления стимулирующих выплат и условия их изменения.

7.9.1. Размеры ежемесячных выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу. При этом сумма набранных баллов по показателям качества, интенсивности работы соотносится с показателем в процентном отношении к должностным окладам работников.

7.9.2. Снижение размера ежемесячных выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ, производится в связи с:

- нарушением правил Внутреннего трудового распорядка – на 20% от установленного размера;
- наличием обоснованных жалоб со стороны родителей, в том числе на низкое качество учебно-воспитательной работы, за невнимательное и грубое отношение к детям – на 50% от установленного размера;
- систематическими, либо одиночными грубыми ошибками в ведении документации – на 20% от установленного размера;
- нарушением санитарно-эпидемиологического режима, техники безопасности, правил пожарной безопасности – на 50% от установленного размера;
- нарушение профессиональной этики - на 100% от установленного размера;
- нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья детей - на 100% от установленного размера;

7.10. Комиссией принимается решение об изменении размера выплат стимулирующего характера, согласовывается с руководителем. Основанием для изменения размера выплат стимулирующего характера является обоснованный приказ руководителя.

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

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

8.1.1. 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).

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

8.1.3. 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.

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

8.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1 настоящего Положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам. Материальная помощь предоставляется работнику на основании документов, подтверждающих потребность в приобретении дорогостоящих (свыше 2000 рублей 00 коп.) медикаментов на лечение работника; на погребение ближайших родственников (мужа (жены), детей), в связи с юбилейными датами за многолетний и добросовестный труд. Конкретный размер материальной помощи устанавливается на основании решения комиссии по оплате труда работников учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения. Размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов, ставок заработной платы по должности работника.

8.3. 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.

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

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

9.1. Оплата труда заместителя 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).

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

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

9.3.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ устанавливаются в размере до 200 % от должностного оклада в соответствии с критериями, изложенными в приложении №1 к настоящему Положению.

9.3.2. Заместителю заведующего устанавливаются стимулирующие выплаты за стаж работы в соответствии с приложением № 19 к настоящему Положению

9.3.4. Заместителю заведующего выплачивается премия по итогам работы за месяц в размере до 200 % от должностного оклада. Критерии для определения размера премии по итогам работы за месяц изложены в приложении №20 к настоящему Положению.

9.4. Заместителю руководителя учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент в размере не более 1,0. Критерии определения размера персонального повышающего коэффициента изложены в приложении № 25 к настоящему Положению.

9.5. Заместителю 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.

## **10. Особенности оплаты труда педагогических работников учреждения**

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

10.2. 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».

## **11. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления**

### **размера оплаты за один час**

11.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется:

- при оплате за педагогическую работу специалистов учреждения, привлекаемых для педагогической работы в образовательном учреждении;
- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

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

11.3. 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).

11.4. 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.

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

Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год в соответствии с порядком, установленным органом администрации города Тамбова.

### **13.Срок действия Положения.**

1. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2017 и действует до замены новым.

Приложение №1  
к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ  
«Детский сад №2 «Аленушка»,  
утвержденному приказом  
от 31.08.2017 № 102

## Показатели

для установления ежемесячных стимулирующих выплат работнику,  
занимающему должность заместителя заведующего

№ п/п	Показатели	Возможный балл	Установленный балл
1	Средняя посещаемость детьми Учреждения:		
	- процент посещаемости от 91 до 100	15	
	- процент посещаемости от 80 до 89,9	10	
	- процент посещаемости от 70 до 79,9	5	
2	Высокое качество образовательного процесса		
	Организация инновационной деятельности педагогических работников, в т.ч. проектной деятельности.	30	
	Организация работы по взаимодействию с учреждениями образования и культуры, ГИБДД.	20	
	Организация разработки индивидуальных программ сопровождения детей с особыми образовательными потребностями.	20	
	Руководство работой консилиума, качественное и своевременное оформление документации на ПМПК.	16	
3	Изучение, выявление и формирование передового педагогического опыта:		
	Организация конкурсов, мастер-классов на уровне учреждения.	10	
	Организация наставничества для начинающих воспитателей.	15	
	Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах на муниципальном, (региональном или федеральном) уровне.	15	
	Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на первую или высшую категории.	15	
4	Особый вклад в развитие Учреждения:		
	Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, недели здоровья, дни открытых дверей).	10	



	Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения.	20	
	Подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада	20	
	Освещение педагогического и управленческого опыта в СМИ.	20	
5	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:		
	Ведение документации в электронном виде.	15	
	Составление презентаций о работе учреждения.	15	
	Ведение сайта образовательного учреждения	30	
6	Взаимодействие с семьями воспитанников:		
	Совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семьям.	25	
	Руководство работой родительского клуба.	5,3	
	Организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей, опросов населения).	10	
7	Участие в рациональной расстановке педагогических кадров по замене временно отсутствующих.	5	
8	Оформление протоколов совещаний, заседаний с педагогами и др.	16	
9	Привлечение средств для создания комфортных условий пребывания детей в Учреждении:	20	
Итого			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- количество баллов – свыше 251 – 50 % от оклада (должностного оклада)</li> <li>- количество баллов – от 231 до 250 - 40% от оклада (должностного оклада)</li> <li>- количество баллов – от 221 до 230 – 30 % от оклада (должностного оклада)</li> <li>- количество баллов – от 151 до 220 – 20 % от оклада (должностного оклада)</li> <li>- количество баллов – от 100 до 150 - 10% от оклада (должностного оклада)</li> </ul>			

Приложение №2  
к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ  
«Детский сад №2 «Аленушка»,  
утвержденному приказом  
от 31.08.2017 № 102

Критерии и показатели  
для установления ежемесячных стимулирующих выплат воспитателю

№ п/ п	Показатели	Возможный балл	Установленный балл
1	Средняя посещаемость детьми Учреждения за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат		
В дошкольных группах:			
	- процент посещаемости от 91 до 100	20	
	- процент посещаемости от 80 до 89,9	15	
	- процент посещаемости от 70 до 79,9	10	
В группах для детей раннего возраста:			
	- процент посещаемости от 91 до 100	40	
	- процент посещаемости от 80 до 89,9	15	
	- процент посещаемости от 70 до 79,9	10	
	- процент посещаемости от 60 до 69,9	5	
2.	Превышение среднего показателя списочного состава детей в сравнении с установленной нормой плановой наполняемости	10	
3.	Соблюдение требований ФГОС к предметно- развивающей среде группы		
	- в группах компенсирующей направленности;	15	
	- в группах общеразвивающей направленности.	10	
	- в группах комбинированной направленности	15	
	Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов по теме недели и его пополнение при участии родителей.	5	
4	Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс в соответствии с ФГОС	20	
5	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:		
	Написание планов работы в электронном виде.	10	
	Составление презентаций опыта работы в электронной форме	10	
	Применение ИКТ в непосредственно образовательной деятельности	10	
6	Трансляция педагогического опыта		
	Участие в методической работе на уровне Учреждения	5	

	(подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.).		
	Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне;	20	
	Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель).	35	
	Участие в конкурсах на официальных образовательных сайтах (Наличие материала, сертификата, диплома)	15	
	Наличие публикаций в СМИ.	10	
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение личных дел, своевременные и качественные планирование и анализ воспитательной работы)	10	
8	Особый вклад в развитие Учреждения		
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, опросы).	10	
Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях			
	- на уровне Учреждения;	5	
	- на муниципальном уровне (победители);	10	
	на региональном или федеральном уровне (победители)	15	
9	Результативность работы с семьями воспитанников		
	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.);	5	
	Отсутствие обоснованных претензий родителей воспитанников	5	
	Высокий уровень решения конфликтных ситуаций	5	
	Удовлетворенность родителей качеством работы воспитателя (по результатам анкетирования)	5	
10	Привлечение средств для создания комфортных условий пребывания детей	10	
Занятость воспитанников в системе дополнительного образования Учреждения			
	- 75% списочного состава воспитанников	15	
	- 50 % - списочного состава воспитанников	10	
	- 25% списочного состава воспитанников	5	
11	Приобретение первичных профессиональных навыков работы в течение первого года работы (вновь пришедшим работникам)	20	
12	Активное участие в вариативных формах образовательной деятельности		
	Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам воспитания и развития ребенка.	10	
	Участие в работе консультационного центра	10	
	Дистанционное обучение	20	
13	Систематическое выполнение работ, связанных с развитием Учреждения и не входящих в круг основных обязанностей		

	Работа в составе творческих групп	10	
	Размещение презентаций, консультаций, фото, личных отчётов (периодичность обновления, значимость информации)	10	
	Организация мини-музеев детского сада, обновление экспозиций, материалов	5	
	Реализация программ платного дополнительного образования (при наличие утвержденной программы и по факту оказания дополнительных платных услуг)	(за каждый вид услуги) - 25	
	Наличие портфолио успешности на каждого воспитанника группы и постоянное его пополнение.	10	
	Активная работа на сайте ДОУ	15	
	Работа в редколлегии ДОУ, издание печатной продукции		
	Рекламирование деятельности Учреждения посредством групповой газеты, рекламно – информационных уголков и т.д.		
14	Период непрерывной деятельности в МБДОУ «Детском саду №2 «Аленушка» (для молодых специалистов)	за каждый отработанный год - 1	
	<b>ИТОГО</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- количество баллов – 25 - 40 - 20 % от должностного оклада</li> <li>- количество баллов – 41 – 50 - 30 % от должностного оклада</li> <li>- количество баллов – 51– 60 - 40 % от должностного оклада</li> <li>- количество баллов – 61 –70 - 50 % от должностного оклада</li> <li>- количество баллов – 71 – 80 - 60 % от должностного оклада</li> <li>- количество баллов – 81 до 90 - 70% от должностного оклада</li> <li>- количество баллов – 191 - 210 – 80 % от должностного оклада</li> <li>- количество баллов – 211 - 220 - 90% от должностного оклада</li> <li>- количество баллов – более 221 - 100 % от должностного оклада</li> </ul>			

Приложение №3  
к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ  
«Детский сад №2 «Аленушка»,  
утвержденному приказом  
от 31.08.2017 № 102

Критерии и показатели  
для установления ежемесячных стимулирующих выплат учителю-логопеду,  
учителю-дефектологу

№ п/ п	Показатели	Возможный балл	Установленный балл
1	Средняя посещаемость детьми Учреждения за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат		
	В дошкольных группах:		
	- процент посещаемости от 91 до 100	20	
	- процент посещаемости от 80 до 89,9	15	
	- процент посещаемости от 70 до 79,9	10	
2.	Превышение среднего показателя списочного состава детей в сравнении с установленной нормой плановой наполняемости	10	
3.	Соблюдение требований ФГОС к предметно- развивающей среде в группе и кабинете	15	
	Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов по теме недели и его пополнение при участии родителей.	5	
4.	Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс в соответствии с ФГОС	20	
5	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:		
	Написание планов работы в электронном виде.	10	
	Составление презентаций опыта работы в электронной форме	10	
	Применение ИКТ в непосредственно образовательной деятельности	10	
6	Трансляция педагогического опыта		
	Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.).	5	
	Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном	20	

	уровне;		
	Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель).	35	
	Участие в конкурсах на официальных образовательных сайтах (Наличие материала, сертификата, диплома)	15	
	Наличие публикаций в СМИ.	10	
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение личных дел, своевременные и качественные планирование и анализ воспитательной работы.)	10	
8	Особый вклад в развитие Учреждения		
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, опросы).	10	
Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях			
	- на уровне Учреждения;	5	
	- на муниципальном уровне (победители);	10	
	на региональном или федеральном уровне (победители)	15	
2	Результативность работы:		
	Своевременное выявление детей с проблемами в развитии, качественное оформление документов для обследования и психолого-педагогического сопровождения	5	
Выпуск из группы по общеразвивающей программе обучения в школе (на основании заключений ПМПК по выпуску детей)			
	- 100% выпускников из группы для детей с нарушениями речи	10	
	- от 70 до 100% выпускников из группы для детей с задержкой психического развития.	10	
9	Результативность работы с семьями воспитанников		
	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.);	5	
	Отсутствие обоснованных претензий родителей воспитанников	5	
	Высокий уровень решения конфликтных ситуаций	5	
	Удовлетворенность родителей качеством работы воспитателя (по результатам анкетирования)	5	
10	Привлечение средств для создания комфортных условий пребывания детей в Учреждении		
	Занятость воспитанников в системе дополнительного образования Учреждения		
	- 75% списочного состава воспитанников групп,	15	

	закрепленных за работником		
	- 50 % - списочного состава воспитанников групп, закрепленных за работником	10	
	- 25% списочного состава воспитанников групп, закрепленных за работником	5	
11	Приобретение первичных профессиональных навыков работы в течение первого года работы (вновь пришедшим работникам)	20	
12	Активное участие в вариативных формах образовательной деятельности Учреждения		
	Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам воспитания и развития ребенка.	10	
	Участие в работе консультационного центра	10	
	Дистанционное обучение	20	
13	Систематическое выполнение работ, связанных с развитием Учреждения и не входящих в круг основных обязанностей		
	Работа в составе творческих групп	10	
	Размещение презентаций, консультаций, фото, личных отчётов (периодичность обновления, значимость информации)	10	
	Организация мини-музеев детского сада, обновление экспозиций, материалов	5	
	Реализация программ платного дополнительного образования (при наличие утвержденной программы и по факту оказания дополнительных платных услуг)	(за каждый вид услуги) - 25	
	Наличие портфолио успешности на каждого воспитанника группы и постоянное его пополнение.	10	
	Активная работа на сайте ДОУ	15	
	Работа в редколлегии ДОУ, издание печатной продукции	10	
	Рекламирование деятельности Учреждения посредством групповой газеты, рекламно – информационных уголков и т.д.	5	
	Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп общеразвивающей направленности по развитию детей	10	
14	Период непрерывной деятельности в МБДОУ «Детском саду №2 «Аленушка»	за каждый отработанный год - 1	
	<b>ИТОГО</b>		
количество баллов – 25 - 40 - 20 % от должностного оклада - количество баллов – 41 – 50 - 30 % от должностного оклада - количество баллов – 51– 60 - 40 % от должностного оклада			

- количество баллов – 61 –70 - 50 % от должностного оклада
- количество баллов – 71 – 80 - 60 % от должностного оклада
- количество баллов – 81 до 90 - 70% от должностного оклада
- количество баллов – 191 - 210 – 80 % от должностного оклада
- количество баллов – 211 - 220 - 90% от должностного оклада
- количество баллов – более 221 - 100 % от должностного оклада



Приложение №4  
к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ  
«Детский сад №2 «Аленушка»,  
утвержденному приказом  
от 31.08.2017 № 102

Критерии и показатели  
для установления ежемесячных стимулирующих выплат инструктору по  
физической культуре

№ п/ п	Показатели	Возможный балл	Установленный балл
1	Средняя посещаемость детьми Учреждения за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат		
В дошкольных группах:			
	- процент посещаемости от 91 до 100	20	
	- процент посещаемости от 80 до 89,9	15	
	- процент посещаемости от 70 до 79,9	10	
	Индекс здоровья выше среднего по городу	20	
2.	Соблюдение требований ФГОС к предметно- развивающей среде физкультурного зала и спортивной площадки	20	
	Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов по теме недели и его пополнение при участии родителей.	5	
3.	Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс в соответствии с ФГОС	20	
4.	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе		
	Написание планов работы в электронном виде.	10	
	Составление презентаций опыта работы в электронной форме	10	
	Применение ИКТ в непосредственно образовательной деятельности	10	
5.	Трансляция педагогического опыта		
	Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.).	5	
	Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на	20	

	муниципальном уровне;		
	Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель).	35	
	Участие в конкурсах на официальных образовательных сайтах (Наличие материала, сертификата, диплома)	15	
	Наличие публикаций в СМИ.	10	
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение личных дел, своевременные и качественные планирование и анализ воспитательной работы)	10	
7.	Особый вклад в развитие Учреждения		
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, опросы).	10	
Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях			
	- на уровне Учреждения;	5	
	- на муниципальном уровне (победители);	10	
	на региональном или федеральном уровне (победители)	15	
	Систематическое проведение спортивно-развлекательных мероприятий для воспитанников и участием работников и родителей	20	
8.	Результативность работы с семьями воспитанников		
	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.)	5	
	Отсутствие обоснованных претензий родителей воспитанников	5	
	Высокий уровень решения конфликтных ситуаций	5	
	Удовлетворенность родителей качеством работы воспитателя (по результатам анкетирования)	5	
10	Привлечение средств для создания комфортных условий пребывания детей в Учреждении	10	
Занятость воспитанников в системе дополнительного образования Учреждения			
	- 75% списочного состава воспитанников	15	
	- 50 % - списочного состава воспитанников	10	
	- 25% списочного состава воспитанников	5	
11	Приобретение первичных профессиональных навыков работы в течение первого года работы (вновь пришедшим работникам)	20	
12	Активное участие в вариативных формах образовательной деятельности Учреждения		
	Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам воспитания и развития ребенка.	10	

	Участие в работе консультационного центра	10	
	Дистанционное обучение	20	
13	Систематическое выполнение работ, связанных с развитием Учреждения и не входящих в круг основных обязанностей		
	Работа в составе творческих групп	10	
	Размещение презентаций, консультаций, фото, личных отчётов (периодичность обновления, значимость информации)	10	
	Организация мини-музеев детского сада, обновление экспозиций, материалов	5	
	Реализация программ платного дополнительного образования (при наличие утвержденной программы и по факту оказания дополнительных платных услуг)	(за каждый вид услуги) - 25	
	Наличие портфолио успешности на каждого воспитанника группы и постоянное его пополнение.	10	
	Активная работа на сайте ДОУ	15	
	Работа в редколлегии ДОУ, издание печатной продукции		
	Рекламирование деятельности Учреждения посредством групповой газеты, рекламно – информационных уголков и т.д.		
14	Период непрерывной деятельности в МБДОУ «Детском саду №2 «Аленушка»	за каждый отработанный год - 1	
	<b>ИТОГО</b>		
<p>количество баллов – 25 - 40 - 20 % от должностного оклада  - количество баллов – 41 – 50 - 30 % от должностного оклада  - количество баллов – 51– 60 - 40 % от должностного оклада  - количество баллов – 61 –70 - 50 % от должностного оклада  - количество баллов – 71 – 80 - 60 % от должностного оклада  - количество баллов – 81 до 90 - 70% от должностного оклада  - количество баллов – 191 - 210 – 80 % от должностного оклада  - количество баллов – 211 - 220 - 90% от должностного оклада  - количество баллов – более 221 - 100 % от должностного оклада</p>			

Приложение №5  
к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ  
«Детский сад №2 «Аленушка»,  
утвержденному приказом  
от 31.08.2017 № 102

Критерии и показатели для установления ежемесячных стимулирующих выплат музыкальному руководителю, педагогу дополнительного образования

№ п/п	Показатели	Возможный балл	Установленный балл
1	Средняя посещаемость детьми Учреждения за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат		
В дошкольных группах:			
	- процент посещаемости от 91 до 100	20	
	- процент посещаемости от 80 до 89,9	15	
	- процент посещаемости от 70 до 79,9	10	
2.	Превышение среднего показателя списочного состава детей в сравнении с установленной нормой плановой наполняемости	10	
3.	Соблюдение требований ФГОС к предметно- развивающей среде музыкального зала, кабинета	15	
	Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов по теме недели и его пополнение при участии родителей.	5	
4	Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс в соответствии с ФГОС	20	
5	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:		
	Написание планов работы в электронном виде.	10	
	Составление презентаций опыта работы в электронной форме	10	
	Применение ИКТ в непосредственно образовательной деятельности	10	
6	Трансляция педагогического опыта		
	Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.).	5	
	Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне;	20	
	Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне	35	

	(победитель).		
	Участие в конкурсах на официальных образовательных сайтах (Наличие материала, сертификата, диплома)	15	
	Наличие публикаций в СМИ.	10	
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, своевременные и качественные планирование и анализ воспитательной работы)	10	
8	Особый вклад в развитие Учреждения		
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, опросы).	10	
Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях			
	- на уровне Учреждения;	5	
	- на муниципальном уровне (победители);	10	
	на региональном или федеральном уровне (победители)	15	
9	Результативность работы с семьями воспитанников		
	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.);	5	
	Отсутствие обоснованных претензий родителей воспитанников	5	
	Высокий уровень решения конфликтных ситуаций	5	
	Удовлетворенность родителей качеством работы воспитателя (по результатам анкетирования)	5	
10	Привлечение средств для создания комфортных условий пребывания детей в Учреждении	10	
Занятость воспитанников в системе дополнительного образования Учреждения			
	- 75% списочного состава воспитанников групп, закрепленных за работником	15	
	- 50 % - списочного состава воспитанников групп, закрепленных за работником	10	
	- 25% списочного состава воспитанников групп, закрепленных за работником	5	
11	Приобретение первичных профессиональных навыков работы в течение первого года работы (вновь пришедшим работникам)	20	
12	Активное участие в вариативных формах образовательной деятельности Учреждения		
	Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам воспитания и развития ребенка.	10	
	Участие в работе консультационного центра	10	
	Дистанционное обучение	20	
13	Систематическое выполнение работ, связанных с развитием Учреждения и не входящих в круг основных обязанностей		

	Работа в составе творческих групп	10	
	Размещение презентаций, консультаций, фото, личных отчётов (периодичность обновления, значимость информации)	10	
	Организация мини-музеев детского сада, обновление экспозиций, материалов	5	
	Реализация программ платного дополнительного образования (при наличии утвержденной программы и по факту оказания дополнительных платных услуг)	(за каждый вид услуги) - 25	
	Наличие портфолио успешности на каждого воспитанника группы и постоянное его пополнение.	10	
	Активная работа на сайте ДООУ	15	
	Работа в редколлегии ДООУ, издание печатной продукции		
	Рекламирование деятельности Учреждения посредством групповой газеты, рекламно – информационных уголков и т.д.		
14	Период непрерывной деятельности в МБДОУ «Детском саду №2 «Аленушка»	за каждый отработанный год - 1	
<b>ИТОГО</b>			
<p>количество баллов – 25 - 40 - 20 % от должностного оклада  - количество баллов – 41 – 50 - 30 % от должностного оклада  - количество баллов – 51– 60 - 40 % от должностного оклада  - количество баллов – 61 –70 - 50 % от должностного оклада  - количество баллов – 71 – 80 - 60 % от должностного оклада  - количество баллов – 81 до 90 - 70% от должностного оклада  - количество баллов – 191 - 210 – 80 % от должностного оклада  - количество баллов – 211 - 220 - 90% от должностного оклада  - количество баллов – более 221 - 100 % от должностного оклада</p>			

Приложение №6  
к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ  
«Детский сад №2 «Аленушка»,  
утвержденному приказом  
от 31.08.2017 № 102

Критерии и показатели для установления ежемесячных стимулирующих  
выплат педагогу-психологу

№ п/ п	Показатели	Возможный балл	Установленный балл
1	Средняя посещаемость детьми Учреждения за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат		
	В дошкольных группах:		
	- процент посещаемости от 91 до 100	20	
	- процент посещаемости от 80 до 89,9	15	
	- процент посещаемости от 70 до 79,9	10	
2.	Превышение среднего показателя списочного состава детей в сравнении с установленной нормой плановой наполняемости	10	
3.	Соблюдение требований ФГОС к предметно- развивающей среде в группе и кабинете	15	
	Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов по теме недели и его пополнение при участии родителей.	5	
4.	Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс в соответствии с ФГОС	20	
5	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:		
	Написание планов работы в электронном виде.	10	
	Составление презентаций опыта работы в электронной форме	10	
	Применение ИКТ в непосредственно образовательной деятельности	10	
6	Трансляция педагогического опыта		
	Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.).	5	
	Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне;	20	

	Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель).	35	
	Участие в конкурсах на официальных образовательных сайтах (Наличие материала, сертификата, диплома)	15	
	Наличие публикаций в СМИ.	10	
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение личных дел, своевременные и качественные планирование и анализ воспитательной работы.)	10	
8	Особый вклад в развитие Учреждения		
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, опросы).	10	
Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях			
	- на уровне Учреждения;	5	
	- на муниципальном уровне (победители);	10	
	на региональном или федеральном уровне (победители)	15	
2	Результативность работы:		
	Своевременное выявление детей с проблемами в развитии, качественное оформление документов для обследования и психолого-педагогического сопровождения	5	
	Психологическая готовность выпускников к обучению в школе.	15	
	- 75% списочного состава воспитанников групп, закрепленных за работником	15	
	- 50 % - списочного состава воспитанников групп, закрепленных за работником	10	
	- 25% списочного состава воспитанников групп, закрепленных за работником	5	
9	Результативность работы с семьями воспитанников		
	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.);	5	
	Отсутствие обоснованных претензий родителей воспитанников	5	
	Высокий уровень решения конфликтных ситуаций	5	
	Удовлетворенность родителей качеством работы воспитателя (по результатам анкетирования)	5	
10	Привлечение средств для создания комфортных условий пребывания детей в Учреждении		
	Занятость воспитанников в системе дополнительного образования Учреждения		



	- 75% списочного состава воспитанников групп, закрепленных за работником	15	
	- 50 % - списочного состава воспитанников групп, закрепленных за работником	10	
	- 25% списочного состава воспитанников групп, закрепленных за работником	5	
11	Приобретение первичных профессиональных навыков работы в течение первого года работы (вновь пришедшим работникам)	20	
12	Активное участие в вариативных формах образовательной деятельности Учреждения		
	Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам воспитания и развития ребенка.	10	
	Участие в работе консультационного центра	10	
	Дистанционное обучение воспитанников	20	
13	Систематическое выполнение работ, связанных с развитием Учреждения и не входящих в круг основных обязанностей		
	Работа в составе творческих групп	10	
	Размещение презентаций, консультаций, фото, личных отчетов (периодичность обновления, значимость информации)	10	
	Организация мини-музеев детского сада, обновление экспозиций, материалов	5	
	Реализация программ платного дополнительного образования (при наличии утвержденной программы и по факту оказания дополнительных платных услуг)	(за каждый вид услуги) - 25	
	Наличие портфолио успешности на каждого воспитанника группы и постоянное его пополнение.	10	
	Активная работа на сайте ДОУ	15	
	Работа в редколлегии ДОУ, издание печатной продукции	10	
	Рекламирование деятельности Учреждения посредством групповой газеты, рекламно – информационных уголков и т.д.	5	
	Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп общеразвивающей направленности по развитию детей	10	
14	Период непрерывной деятельности в МБДОУ «Детском саду №2 «Аленушка»	за каждый отработанный год - 1	
	<b>ИТОГО</b>		
количество баллов – 25 - 40 - 20 % от должностного оклада - количество баллов – 41 – 50 - 30 % от должностного оклада - количество баллов – 51– 60 - 40 % от должностного оклада			

- количество баллов – 61 –70 - 50 % от должностного оклада
- количество баллов – 71 – 80 - 60 % от должностного оклада
- количество баллов – 81 до 90 - 70% от должностного оклада
- количество баллов – 191 - 210 – 80 % от должностного оклада
- количество баллов – 211 - 220 - 90% от должностного оклада
- количество баллов – более 221 - 100 % от должностного оклада

Приложение № 7  
к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ  
«Детский сад №2 «Аленушка»,  
утвержденному приказом  
от 31.08.2017 № 102

### Показатели

для установления ежемесячных стимулирующих выплат работникам,  
занимающим должности: сторож, вахтер

Показатели интенсивности		
Показатели	Количество баллов	Установленные Баллы
1.1 Исполнение обязанностей ответственных за обеспечение безопасного пребывания участников образовательного процесса: работа в комиссиях, ДПР, ПМПк, Совет ДОУ, ИГ	80	
1.2 Качественное обеспечение контрольно-пропускного режима в ДОУ	30	
1.3 Постоянный контроль антитеррористической обстановки посредством видеоаппаратуры	20	
1.4 участие в погрузо-разгрузочных работах без применения средств механизации	20	
Итого		
4.4.5. По должности сторож, вахтер: - количество баллов – свыше 150 - 150 % от оклада (должностного оклада) - количество баллов – от 141 – 150 - 140 % от оклада (должностного оклада) - количество баллов – от 131 – 140 - 130 % от оклада (должностного оклада) - количество баллов – от 81 – 130 - 120 % от оклада (должностного оклада) - количество баллов – от 71 до 80 - 100% от оклада (должностного оклада)		

Приложение №8  
к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ  
«Детский сад №2 «Аленушка»,  
утвержденному приказом  
от 31.08.2017 № 102

Показатели для установления ежемесячных стимулирующих выплат  
работнику, занимающему должность медсестры

Показатели	Количество баллов	Установленный балл
1.1 Количество воспитанников по списку (за каждого воспитанника -1 балл)		
1.2.Количество групп в образовательном учреждении за каждую группу – 1 балл		
1.3.Осуществление контрольной деятельности, обеспечение результативности по итогам контроля: контроль соблюдения норм и санитарных правил в группах, пищеблоке и на территории ДОУ;	15	
1.4 Организация профилактических медицинских осмотров сотрудников и воспитанников ДОУ: своевременное прохождение медосмотров и профосмотров сотрудниками; качественное проведение профилактических мероприятий.	15	
1.5. Исполнение обязанностей ответственных за обеспечение безопасного пребывания участников образовательного процесса: работа в комиссиях, ДПР - член группы- 10; - руководитель группы- 20		
1.6.Участие в работе ПМПк, Совет ДОУ, ИГ и др. - член группы- 10; руководитель группы- 20		
1.7Штатная численность работников в образовательном учреждении (за каждое физическое лицо – 1балл)		
1.8 Осуществление должностных обязанностей в условиях отсутствия автоматизированных программ бухгалтерского учёта и отчётности	10	
1.9.Увеличение доли статистической отчетности	10	
1.10 Организация экономического анализа и финансово-хозяйственной деятельности: разработка и внедрение эффективных мер по соблюдению физиологических и денежных норм питания	30	
1.11 работа, связанная с разным режимом пребывания и возраста воспитанников	15	
1.12Выполнение срочных и неотложных работ в нерабочее время.	30	
1.13.Участие в претензионной работе	20	
1.14 Организация и проведение дополнительных мероприятий (дегустация для родителей, оформление наглядной агитации, беседы с	30	

детьми о правильном питании, наблюдение за приемом пищи детьми).		
1.15 Осуществление мер по профилактике несчастных случаев с воспитанниками, работниками и родителями во время пребывания в Учреждении.	30	
1.6 Осуществление оздоровительной работы на основе данных о состоянии здоровья, уровне психофизического, моторного развития воспитанников и с учетом индивидуальных личностных особенностей каждого воспитанника.	21	
1.17 . Своевременное проведение санитарно-просветительской работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний.	20	
<b>ИТОГО</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- количество баллов – свыше 301 балла – 390% от должностного оклада</li> <li>- количество баллов – от 201 до 300 – 300% от должностного оклада</li> <li>- количество баллов – от 151 – до 200- 250% от должностного оклада</li> <li>- количество баллов – от 131 до 150 – 180% от должностного оклада</li> <li>- количество баллов – от 121 до 130 - 150% от должностного оклада</li> <li>- количество баллов – от 111 до 120 - 120% от должностного оклада</li> <li>- количество баллов – от 101 до 110 – 90% от должностного оклада</li> <li>- количество баллов – от 50 до 100 – 50% от должностного оклада</li> </ul>		

Приложение №9  
к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ  
«Детский сад №2 «Аленушка»,  
утвержденному приказом  
от 31.08.2017 № 102

Показатели  
для установления ежемесячных стимулирующих выплат работникам,  
занимающим должность дворника

Показатели	Количество баллов	Установленные баллы
1. Качественная и своевременная уборка территории в целях профилактики детского и взрослого травматизма: уборка травмоопасных предметов, ядовитых ягодных и кустарниковых культур, грибов; очистка территории от наледи, кромок кровли от сосулек и т.д.	50	
2. Окашивание территории в летнее время, уборка пожароопасных материалов с территории учреждения	30	
3. Сохранность хозяйственного инвентаря. Ответственное эксплуатирование и своевременный ремонт хозяйственного инвентаря.	20	
4. Уборка санитарной зоны учреждения (прилегающей территории)	30	
5. Исполнение обязанностей ответственных за обеспечение безопасного пребывания участников образовательного процесса: работа в комиссиях, ДПР, ПМПк, Совет ДОУ, ИГ – 0,7 балла за каждую единицу	10	
6. Исполнительская дисциплина. Отсутствие жалоб. Выполнение срочных работ, связанных с состоянием территории учреждения.	10	
7. Работа на морально устаревшем технологическом и производственном оборудовании	25	
8. Безотказная работа по замене отсутствующих коллег и выполнение работы в полном объеме	25	
Итого		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- количество баллов – свыше 141 – 150 % от оклада (ставки).</li> <li>- количество баллов – 121- 140 – 130 % от оклада (ставки).</li> <li>- количество баллов – 121- 130 – 120 % от оклада (ставки).</li> <li>- количество баллов – от 101 до 120 – 100 % от оклада (ставки).</li> <li>- количество баллов – от 50 до 100 – 50% от оклада (ставки)</li> </ul>		

Приложение № 10  
к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ  
«Детский сад №2 «Аленушка»,  
утвержденному приказом  
от 31.08.2017 № 102

### Показатели

для установления ежемесячных стимулирующих выплат работнику,  
занимающему должность делопроизводителя

Показатели	баллы	Установленн ый балл
<b>1.Исполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей</b>		
1 .1 разработка проектов приказов по основной деятельности	60	
1.2 Учет рабочего времени работников, работающих на условиях суммированного учета рабочего времени	31	
1.3. Участие в разработке графиков работы работников ДОУ	10	
1.4. Осуществление контроля соблюдения дисциплины труда	20	
2. Напряженность и интенсивность работы в зависимости от количества работников по списку: Списочный состав на 01.09.201 ____ - ____ человека Расчетная единица- 0,3 балла		
3. Исполнение обязанностей ответственных за обеспечение безопасного пребывания участников образовательного процесса: работа в комиссиях, ДПР, ПМПк, Совет ДОУ, ИГ – 0,1 балл за каждую единицу		
<b>Итого</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- количество баллов – свыше 130 - 330 % от оклада</li> <li>- количество баллов – от 121 до 130 – 280 % от оклада</li> <li>- количество баллов – от 111 до 120 – 260 % от оклада</li> <li>- количество баллов – от 101 до 110 – 240 % от оклада</li> <li>- количество баллов – от 81 до 100 – 220 % от оклада</li> <li>- количество баллов – от 71 – 80 - 200 % от оклада</li> <li>- количество баллов – от 50 – 70 - 180 % от оклада</li> </ul>		

Приложение №11  
к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ  
«Детский сад №2 «Аленушка»,  
утвержденному приказом  
от 31.08.2017 № 102

Показатели для установления ежемесячных стимулирующих выплат  
работнику, занимающему должность заведующего хозяйством

Показатели	Баллы	Установл енные баллы
<i>1. Интенсивность труда, связанная с расширением должностных обязанностей:</i>		
1.1. хозяйственное обслуживание здания овощехранилища и склада, теневых навесов	30	
1.2. доставка информационных материалов, отчетной документации в вышестоящие организации.	20	
1.3. исполнение обязанностей ответственных за обеспечение безопасного пребывания участников образовательного процесса.	50	
1.4. количество помещений образовательного и общего назначения - 0,1 за каждое помещение		
1.5. работа в комиссиях, ДПР, ПМП к, Совет ДОУ, ИГ - руководитель группы - член группы	20	
	10	
1.6 наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: физкультурного и тренажерного залов, физкультурных площадок, компьютерных классов и т.д- .0,1 за каждое помещение	50	
1.7 систематический контроль за бережным отношением к имуществу. Экономия энергоресурсов.	5	
1.8 обеспечение контроля за подготовкой и организацией ремонтных работ, качественное проведение хозяйственных и ремонтных работ	10	
1.9 исполнение обязанностей дежурного администратора	10	
1.10 обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории учреждения (по результатам контроля)	10	
1.11 инициативное выполнение работ, не предусмотренных должностной инструкцией, но необходимых деятельности учреждения	40	



1.12 оперативность выполнения распоряжений и своевременная отчётность. Высокий уровень исполнительской дисциплины	10	
1.13 работа в условиях ненормированного рабочего времени	20	
Итого		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- количество баллов – свыше 170 - 300 % от оклада (должностного оклада)</li> <li>- количество баллов – от 141 до 170 - 280% от оклада (должностного оклада)</li> <li>- количество баллов – от 131 – 140 - 250 % от оклада (должностного оклада)</li> <li>- количество баллов – от 121 – 130 - 220 % от оклада (должностного оклада)</li> <li>- количество баллов – от 101 – 120 - 180 % от оклада (должностного оклада)</li> <li>- количество баллов от 40 до 100 – 150% оклада (Должностного оклада)</li> </ul>		

Приложение №12  
к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ  
«Детский сад №2 «Аленушка»,  
утвержденному приказом  
от 31.08.2017 № 102

Показатели для установления ежемесячных стимулирующих выплат  
работнику, занимающему должность кладовщика.

Показатели	Баллы	Установлен ные баллы
<i>1.Интенсивность труда, связанная с расширением должностных обязанностей:</i>		
1.1.хозяйственное обслуживание здания продуктового склада, овощехранилища.	50	
1.2 отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов внутреннего контроля.	40	
1.4 самостоятельность, своевременность и оперативность принятия решений при возникающих ситуациях, способных повлечь за собой чрезвычайные ситуации	50	
1.5. работа в комиссиях, ДПР, ПМПк, Совет ДОУ, ИГ - руководитель группы - член группы	20	
	10	
1.6 участие в анализе накопительной ведомости	15	
1.7 исполнение обязанностей дежурного администратора	15	
1.8 выполнение срочных и неотложных работ в нерабочее время.	до 30	
<b>Итого</b>		
- количество баллов – свыше 170 - 220 % от оклада - количество баллов – от 141 до 170 - 210 % от оклада - количество баллов – от 131 – 140 - 200 % от оклада - количество баллов – от 121 – 130 - 180 % от оклада - количество баллов – от 101 – 120 - 150 % от оклада - количество баллов – от 40 до 100 - 120% от оклада		

Приложение №13  
к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ  
«Детский сад №2 «Аленушка»,  
утвержденному приказом  
от 31.08.2017 № 102

## Показатели

для установления ежемесячных стимулирующих выплат работнику,  
занимающему должность кухонного рабочего

Показатели	Количество баллов	Установленные баллы
1. Качественная и своевременная уборка помещений пищеблока	30	
2. Систематическое соблюдение профилактических мер долгосрочной эксплуатации производственного оборудования.	25	
3. Исполнение обязанностей ответственных за обеспечение безопасного пребывания участников образовательного процесса: работа в комиссиях, ДПР, ПМПк, Совет ДОУ, ИГ – 0,7 балла за каждую единицу	20	
4. Подъем и доставка продуктов питания из овощехранилища без грузоподъемных механизмов	30	
5. Исполнительская дисциплина. Отсутствие жалоб.	30	
6. Напряженность и интенсивность работы в зависимости от количества воспитанников по списку: Списочный состав на 01.09.201__ - _____ Расчетная единица- 0,2 балла	10	
7. Участие в погрузо- разгрузочных работах без применения средств механизации	10	
8. Работа на морально устаревшем технологическом и производственном оборудовании	25	
9. Безотказная работа по замене отсутствующих коллег и выполнение работы в полном объеме	25	
10. Качественная и своевременная чистка овощей. Качество первичной обработки овощей и фруктов	10	
11. Обеспечение режима экономии водопотребления, Энергопотребления.	10	
12. Содержание спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии.	5	
ИТОГО		
- количество баллов – свыше 170 - 160 % от оклада (должностного оклада)		
- количество баллов – от 141 до 170 - 150 % от оклада (должностного оклада)		

- количество баллов – от 131 – 140 - 120 % от оклада (должностного оклада)
- количество баллов – от 121 – 130 - 100 % от оклада (должностного оклада)
- количество баллов – от 101 – 120 - 70 % от оклада (должностного оклада)
- количество баллов – от 40 до 100 - 50% от оклада (должностного оклада)

Приложение №14  
к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ  
«Детский сад №2 «Аленушка»,  
утвержденному приказом  
от 31.08.2017 № 102

Показатели для установления ежемесячных стимулирующих выплат  
работнику, занимающему должность повар

Показатели	Количество баллов	Установленн ые баллы
1. Систематическое соблюдение профилактических мер долгосрочной эксплуатации производственного оборудования.	50	
2. Напряженность и интенсивность работы в зависимости от количества воспитанников по списку: Списочный состав на 01.09.201__ - _____ Расчетная единица- 0,2 балла		
3. Исполнение обязанностей ответственных за обеспечение безопасного пребывания участников образовательного процесса: работа в комиссиях, ДПР, ПМПк, Совет ДОУ, ИГ – 1 балл за каждую единицу		
4. Участие в погрузо- разгрузочных работах без применения средств механизации	15	
5. Напряженность и интенсивность работы исполнение обязанностей ответственных старшего в смене повара	20	
6. Напряженность и интенсивность работы работа, связанная с разным режимом питания и возраста воспитанников	20	
7. Подъем и доставка продуктов питания из овощехранилища без грузоподъемных механизмов	20	
6. Работа на морально устаревшем технологическом и производственном оборудовании	25	
7. Безотказная работа по замене отсутствующих коллег и выполнение работы в полном объеме	15	
<b>ИТОГО</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- количество баллов – свыше 170 -300 % от оклада (должностного оклада)</li> <li>- количество баллов – от 141 до 170 - 250 % от оклада (должностного оклада)</li> <li>- количество баллов – от 131 – 140 - 220 % от оклада (должностного оклада)</li> <li>- количество баллов – от 121 – 130 - 200 % от оклада (должностного оклада)</li> </ul>		

- количество баллов – от 101 – 120 - 170 % от оклада (должностного оклада)
- количество баллов – от 40 до 100 - 150% от оклада (должностного оклада)

Приложение № 15  
к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ  
«Детский сад №2 «Аленушка»,  
утвержденному приказом  
от 31.08.2017 № 102

### Показатели

для установления ежемесячных стимулирующих выплат работнику,  
занимающему должность - рабочая по стирке и ремонту белья

Показатели	Количество в баллах	Установленные баллы
1. Систематическое соблюдение профилактических мер долгосрочной эксплуатации производственного оборудования.	50	
2. Напряженность и интенсивность работы в зависимости от количества воспитанников по списку: Списочный состав на 01.09.201__ - _____ детей Расчетная единица- 0,5 балла		
3. Исполнение обязанностей ответственных за обеспечение безопасного пребывания участников образовательного процесса: работа в комиссиях, ДПР, ПМПк, Совет ДОУ, ИГ – 1 балл за каждую единицу		
4. Напряженность и интенсивность работы в зависимости от количества работников в образовательном учреждении Списочный состав на 01.09.201__ - _____ человека Расчетная единица- 0,1 балла		
5. Обеспечивать санитарное состояние рабочего места, соответствующее санитарно-гигиеническим нормам их содержания	17	
6. Работа на морально устаревшем технологическом и производственном оборудовании	25	
7. Безотказная работа по замене отсутствующих коллег и выполнение работы в полном объеме	25	
<b>ИТОГО</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- количество баллов – свыше 141 – 150 % от оклада (ставки).</li> <li>- количество баллов – 121- 140 – 130 % от оклада (ставки).</li> <li>- количество баллов – 121- 130 – 120 % от оклада (ставки).</li> <li>- количество баллов – от 101 до 120 – 100 % от оклада (ставки).</li> <li>- количество баллов – от 50 до 100 – 50% от оклада (ставки)</li> </ul>		

Приложение № 16  
к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ  
«Детский сад №2 «Аленушка»,  
утвержденному приказом  
от 31.08.2017 № 102

### Показатели

для установления ежемесячных стимулирующих выплат работнику,  
занимающему должность рабочего по обслуживанию здания

Показатели	Количество баллов	Установленные баллы
1. Обеспечение экономии энергоресурсов: водопотребление и энергопотребление	20	
2. Систематическое соблюдение профилактических мер долгосрочной эксплуатации производственного оборудования.	25	
3. Исполнение обязанностей ответственных за обеспечение безопасного пребывания участников образовательного процесса: работа в комиссиях, ДПР, ПМПк, Совет ДОУ, ИГ – 1 балл за каждую единицу		
4. Обеспечение бесперебойной работы систем холодного и горячего водоснабжения, канализации. Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок. Осуществление профилактических мероприятий, своевременное устранение неисправностей.	40	
5. Исполнительская дисциплина. Высокая активность выполнения поручений администрации. Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью.	10	
6. Участие в погрузо-разгрузочных работах без применения средств механизации	10	
7. Работа на морально устаревшем технологическом и производственном оборудовании	25	
8. Мониторинг теплового режима в ДОУ: Проверка показаний групповых термометров. Проверка и регулирование теплового узла.	15	
9. Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии.	10	
<b>ИТОГО</b>		
- количество баллов – свыше 141 – 150 % от оклада (ставки).		
- количество баллов – 121- 140 – 130 % от оклада (ставки).		



- количество баллов – 121- 130 – 120 % от оклада (ставки).
- количество баллов – от 101 до 120 – 100 % от оклада (ставки).
- количество баллов – от 50 до 100 – 50% от оклада (ставки)

Приложение № 17  
к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ  
«Детский сад №2 «Аленушка»,  
утвержденному приказом  
от 31.08.2017 № 102

## Показатели

для установления ежемесячных стимулирующих выплат работнику,  
занимающему должность – уборщик служебных помещений

Показатели	Количество во баллов	Установле нные баллы
1. Напряженность и интенсивность работы в зависимости от количества родителей воспитанников: Количество родителей (среднее значение по посещаемости детей на 01.09.201__ - _____ детей Расчетная единица- 0,5 балла		
2. Напряженность и интенсивность работы в зависимости от количества воспитанников (среднее значение по посещаемости детей на 01.09.201__ - _____ детей. Расчетная единица- 0,2 балла		
3. Исполнение обязанностей ответственных за обеспечение безопасного пребывания участников образовательного процесса: работа в комиссиях, ДПР, ПМПк, Совет ДОУ, ИГ – 1 балл за каждую единицу		
4. Напряженность и интенсивность работы в зависимости от количества работников в образовательном учреждении. Списочный состав на 01.09.201_____		
Расчетная единица- 0.1 балла		
5. Работа на морально устаревшем технологическом и производственном оборудовании	25	
6. Безотказная работа по замене отсутствующих коллег и выполнение работы в полном объеме	25	
7. Интенсивность и напряженность труда (мытьё стен, дверей, окон, светильников)	45	
8. Выполнение работы не входящей в должностные обязанности: уход за растениями в помещениях	30	
<b>ИТОГО</b>		

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- количество баллов – свыше 141 – 150 % от оклада (ставки).</li><li>- количество баллов – 121- 140 – 130 % от оклада (ставки).</li><li>- количество баллов – 121- 130 – 120 % от оклада (ставки).</li><li>- количество баллов – от 101 до 120 – 100 % от оклада (ставки).</li><li>- количество баллов – от 50 до 100 – 50% от оклада (ставки)</li></ul> |  |
|---|--|

Приложение №18  
к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ  
«Детский сад №2 «Аленушка»,  
утвержденному приказом  
от 31.08.2017 № 102

Показатели для установления ежемесячных стимулирующих выплат  
работнику, занимающему должность помощник воспитателя или младший  
воспитатель.

№ п / п	Показатели	Возможный балл	Установленный балл
1	Средняя посещаемость детьми Учреждения за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат		
	В дошкольных группах:		
	- процент посещаемости от 91 до 100	20	
	- процент посещаемости от 80 до 89,9	15	
	- процент посещаемости от 70 до 79,9	10	
	В группах для детей раннего возраста:		
	- процент посещаемости от 91 до 100	20	
	- процент посещаемости от 80 до 89,9	15	
	- процент посещаемости от 70 до 79,9	10	
	- процент посещаемости от 60 до 69,9	5	
2	Эффективность участия в образовательном процессе (на основании результатов внутреннего контроля):		
	Непосредственная помощь воспитателю по формированию у детей навыков самообслуживания и культуры поведения (дежурство, одевание, раздевание)	30	
	Помощь воспитателю в обогащении предметно-развивающей среды нетрадиционным оборудованием и материалами.	30	
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов внутреннего контроля):		
	- образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния помещений группы;	40	
	тщательное соблюдение режима дня воспитанников;	10	
	- своевременное выполнение распоряжений заведующей, требований медицинской сестры, заведующего хозяйством, старшего воспитателя;	10	

	- присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительских собраний и других совещаний воспитателей;	10	
	- помощь воспитателям в организации щадящего режима для ослабленных детей	10	
4	Ответственное отношение к сохранности материальных ценностей в группе (на основании результатов внутреннего контроля):	10	
ИТОГО			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- количество баллов – от 150 - 180 % от оклада (ставки).</li> <li>- количество баллов 131-149 баллов- 170% от ставки</li> <li>- количество баллов – от 121 до 130 – 160 % от оклада (ставки).</li> <li>- количество баллов – от 101 до 120 – 150 % от оклада (ставки).</li> <li>- количество баллов – от 81 до 100 – 140% от оклада (ставки)</li> <li>- количество баллов – от 50 до 80 – 100 % от оклада (ставки).</li> </ul>			

Приложение № 19  
к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ  
«Детский сад №2 «Аленушка»,  
утвержденному приказом  
от 31.08.2017 № 102

Размеры стимулирующих выплат за непрерывный стаж работы

Стаж работы	Размер выплаты (%)
От 5 до 10 лет	5
От 10 до 15 лет	10
От 15 до 20 лет	15
От 20 и более лет	20

Приложение № 20  
к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ  
«Детский сад №2 «Аленушка»,  
утвержденному приказом  
от 31.08.2017 № 102

Показатели  
к единовременному премированию работников по итогам работы за месяц

№п /п	Показатель	Размер вознаграждения
	Интенсивность, качество и результативность труда	
1	Подготовка победителей и призеров детских разноуровневых мероприятий (работники детского сада)	
1.1	внутриучрежденческий уровень	500 рублей
1.2	муниципальный уровень	800 рублей
1.3	региональный уровень	1000 рублей
1.4	всероссийский уровень	1200 рублей
1.5	Подготовка мероприятий по профессиональному обучению педагогических работников	1500 рублей
1.6	Проведение мероприятий по профессиональному обучению педагогических работников	2000 рублей
2	Интенсивность труда, связанная с расширением должностных обязанностей и выполнением работ, не входящих в круг основных обязанностей	
2.1	Участие в разработке сценариев детских мероприятий и их проведении	600 рублей
2.2	Изготовление атрибутики к мероприятиям художественно-эстетического и музыкально-ритмического направлений	1000 рублей
2.3	Участие в сезонных работах по благоустройству и озеленению территории и санитарной зоны учреждения в надлежащем порядке	1000 рублей
2.4	Обеспечение соответствия предметно-развивающей среды возрастной категории и направленности группы	500 рублей
2.5	Выполнение незначительных по объему общестроительных работ	1000 рублей
2.6	Активное участие в работе временных творческих групп	800 рублей
2.7	Выполнение поручений, связанных с уставной деятельностью и не входящих в круг должностных обязанностей	1000 рублей
2.8	Повышенная кратность уборки площадей здания и территории	1000 рублей
2.9	Пересортировка овощного запаса в овощехранилище	500 рублей
2.1	Выполнение работ, связанных с доставкой информации на	1000 рублей

0	бумажном носителе общественным транспортом	
2.1 1	Активное участие в развитии вариативных форм дошкольного образования и обеспечении их функционирования	800 рублей
2.1 2	Неукоснительное соблюдение СаПиН, Правил комплексной безопасности. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих.	1000 рублей
2.1 3	Участие в погрузо - разгрузочных работах	1000 рублей
2.1 4	Отсутствие случаев нарушения ПВТР	100 рублей
3	Количество дней посещения воспитанниками группы	
3.1	Медицинская сестра, старший воспитатель, заместитель заведующего – не менее 85% по ДОУ	500 рублей
3.2	Посещаемость в возрастной группе 2-3 года – не менее 60%	500 рублей
3.3	Посещаемость в возрастной группе 3- 4 года – не менее 70%	500 рублей
3.4	Посещаемость в возрастной группе 4- 5 лет - не менее 75%	500 рублей
3.5	Посещаемость в возрастной группе 5-6 лет – не менее 85%	500 рублей
3.6	Посещаемость в возрастной группе 6-7 лет – не менее 95%	500 рублей
	Количество дней пропусков по семейным обстоятельствам	
3.7	Количество дней пропусков по семейным обстоятельствам – не более 10% от дней пропусков	1000 рублей
	Количество дней пропусков по болезни на одного воспитанника МБДОУ	
3.8	Медицинская сестра – не более 18 на одного ребенка	1000рублей
3.9	Количество дней пропусков по болезни на одного воспитанника в группе	
3.1 0	В возрастной группе 2-3 года – не более 22,5	500 рублей
3.1 1	В возрастной группе 3- 4 года – не более 15	500 рублей
3.1 2	В возрастной группе 4- 5 лет - не более 12	500 рублей
3.1 3	В возрастной группе 5-6 лет – не более 5	500 рублей
3.1 4	В возрастной группе 6-7 лет – не более 3	500 рублей
4	Обеспечение информационной открытости в части соответствия наполняемости и качества Web-сайта МБДОУ требованиям законодательства Российской Федерации, размещение информации на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях bus.gov.ru , размещение информации на едином портале госзакупок России.zakupki.gov.ru	
4.1	Старший воспитатель, заместитель заведующего, делопроизводитель	300 рублей
5	Задолженность по родительской плате, взимаемой с родителей за присмотр и уход за детьми по МБДОУ не более 10% от начисленной в текущем году	



	Заместитель заведующего	500 рублей
	Делопроизводитель	500 рублей
6.	Отсутствие задолженности родительской платы, взимаемой с родителей за присмотр и уход за детьми	
	Воспитатели	300 рублей
7.	Обеспечение качественной подготовки и своевременной сдачи отчетности по занимаемой должности	300 рублей
8.	Увеличение числа воспитанников, которым предоставляются платные образовательные услуги (не менее 2-х воспитанников в месяц)	500 рублей
9	Выполнение денежных норм питания	
	Кладовщик, медсестра, повар	300 рублей
	Выполнение физиологических норм питания норм питания	
	Кладовщик, медсестра, повар	300 рублей
10	Благоустройство территории:	
	Личный вклад в благоустройство территории (конкретизировать осуществление ремонтных работ, изготовление оборудования, приобретение оборудования и пр.)	800 рублей
11	Осуществление контрольной деятельности, обеспечение результативности по итогам контроля.	
	Ежедневное проведение контрольных мероприятий. Фиксация проведения контроля; Работа по устранению нарушений.	800 рублей
12	Взаимозаменяемость	1000 рублей

Приложение № 21  
к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ  
«Детский сад №2 «Аленушка»,  
утвержденному приказом  
от 31.08.2017 № 102

Показатели  
к единовременному премированию работников по итогам работы за квартал

№	Показатели качества	Размер вознаграждения
1	Подготовка зданий и окружающей территории к новому учебному году	1500 рублей
2	Подготовка разноуровневых мероприятий образовательного содержания	1000 рублей
3	Подготовка и проведение разноуровневых мероприятий образовательного содержания	2000 рублей
4	Обеспечение положительной динамики в работе:	
4.1	Динамика развития материально-технического обеспечения образовательного процесса	
	Педагогические работники	1000 рублей
	Прочие	600 рублей
4.2	Совершенствование адаптивно-развивающей среды	
	Педагогические работники	1200 рублей
	Прочие	600 рублей
5	Внедрение в практику работы с взрослым и детским коллективом современных информационных технологий, современных технологий культуры труда	500 рублей
6.	Формирование конкурсной среды на учрежденческом, муниципальном, региональном уровнях	1000 рублей
7.	Своевременное выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметы в соответствии с плановыми показателями	
	Заместитель заведующего, заведующий хозяйством	1000 рублей
8.	Выполнение показателей муниципального задания	
8.1	Сохранение численности воспитанников (среднее количество за квартал), получающих муниципальную услугу по осуществлению присмотра и ухода за детьми не менее утвержденной на 01 сентября	300 рублей
8.2	Количество дней посещения воспитанниками МБДОУ (среднее значение)	
	Медицинская сестра, старший воспитатель, заместитель	1000 рублей

	заведующего – не менее 85% по ДОУ	
8.3	Количество дней посещения воспитанниками группы (среднее значение)	
	Посещаемость в возрастной группе 2-3 года – не менее 60%	1000 рублей
	Посещаемость в возрастной группе 3- 4 года – не менее 70%	1000 рублей
	Посещаемость в возрастной группе 4- 5 лет - не менее 75%	1000 рублей
	Посещаемость в возрастной группе 5-6 лет – не менее 85%	1000 рублей
	Посещаемость в возрастной группе 6-7 лет – не менее 95%	1000 рублей
8.4	Количество дней пропусков по болезни на одного воспитанника МБДОУ	
	Медицинская сестра – не более 18 дней пропусков на одного ребенка	2000 рублей
8.5	Количество дней пропусков по болезни на одного воспитанника в группе	
	В возрастной группе 2-3 года – не более 22,5	1000 рублей
	В возрастной группе 3- 4 года – не более 15	1000 рублей
	В возрастной группе 4- 5 лет - не более 12	1000 рублей
	В возрастной группе 5-6 лет – не более 5	1000 рублей
	Посещаемость в возрастной группе 6-7 лет – не более 3	1000 рублей
8.6	Количество дней пропусков по семейным обстоятельствам	
	Количество дней пропусков по семейным обстоятельствам – не более 10% от дней пропусков	1500 рублей
8.7	Выполнение денежных норм питания	
	Кладовщик, медсестра	500 рублей
8.8	Выполнение физиологических норм питания норм питания	
	Кладовщик, медсестра	500 рублей
8.9	Доля аттестованных педагогов к общему количеству педагогов, подлежащих аттестации не менее 100%	
	Старший воспитатель, заместитель заведующего	500 рублей
8.10	Обеспечение информационной открытости в части соответствия наполняемости и качества Web-сайта МБДОУ требованиям законодательства Российской Федерации, размещение информации на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях bus.gov.ru , размещение информации на едином портале госзакупок России.zakupki.gov.ru	
	Старший воспитатель, заместитель заведующего, делопроизводитель	500 рублей
9.	Задолженность родительской платы, взимаемой с родителей за присмотр и уход за детьми по МБДОУ не более 10% от начисленной суммы	

	Заместитель заведующего	2000 рублей
	Делопроизводитель	2000 рублей
10	Отсутствие задолженности родительской платы, взимаемой с родителей за присмотр и уход за детьми	
	Воспитатели	500 рублей
11.	Отсутствие замечаний, выявленных в проведении проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности.	
	Повар, медсестра, заведующий хозяйством, кладовщик	500 рублей
13	Обеспечение качественной подготовки и своевременной сдачи отчетности по занимаемой должности	500 рублей
14	Мероприятия, подготовленные и проведенные с участием родителей (детско-родительские конкурсы, культурно-развлекательные мероприятия и т.п.)	1000 рублей
17	Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб со стороны родительской общественности	300 рублей
18	Увеличение числа воспитанников, которым предоставляются платные образовательные услуги (не менее 2-х воспитанников в среднем в месяц текущего квартала)	1000 рублей

Приложение №22  
к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ  
«Детский сад №2 «Аленушка»,  
утвержденному приказом  
от 31.08.2017 № 102

Показатели для установления персонального повышающего коэффициента  
воспитателю

№, критерий	Показатели					
№1 Качество образования воспитанников	1) Доля воспитанников групп общеразвивающей направленности, имеющих высокий и выше среднего уровень развития.					
	0 - 9%	10% - 19%	20% - 29%	30 % - 49%	Свыше 50%	Установленный балл
	0	5	10	15	20	
	2) Доля воспитанников групп компенсирующей направленности, имеющих высокий и выше среднего уровень развития.					
	0 - 5%	6- 9 %	10%- 19%	20% -29%	Свыше -30 %	Установленный балл
	0	10	15	20	25	
	3) Доля воспитанников комбинированных групп, развивающихся по программам коррекционно-развивающего обучения.					
	до 5 %	6%- 10%	11%-15 %	Свыше 20 %	Установленный балл	
	5	10	15	20		
	4) Доля воспитанников, обучающихся по индивидуальным программам развивающего обучения.					
	1%- 5 %	6%-10%	11%-15 %	16%-20 %	Установленный балл	
	15	20	25	30		
	5) Участие воспитателя в опытно- экспериментальной деятельности					
	Федеральный эксперимент – 20					
	Подтверждающие документы: К1 П1- К1 П2: результаты оценки индивидуального развития детей. К1 П3: приказ о комплектовании групп; К1 П5: распорядительный документ учреждения, свидетельствующий об участии конкретного воспитателя в опытно-экспериментальной деятельности.					
	Подтверждающие документы должны быть заверены руководителем ДОУ					
	Итого по критерию 1					

№2 Уровень профессионального мастерства и активности воспитателя	1) Оптимизация образовательной деятельности посредством использования информационно-коммуникационных технологий				
	Использование в воспитательно-образовательном процессе информационно-коммуникационных технологий	Непосредственное включение воспитанников в процесс познания средствами ИКТ	Наличие у воспитателя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	Установленный балл	
	5	10	20		
	2) Применение проектных методик и технологий				
	Использование в воспитательно-образовательном процессе метода проектов	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов на уровне			Установленный балл
		детского сада	муниципалитета	региона	
	5	10	15	20	
	3) Результативность исследовательской деятельности воспитателя				
	Наличие докладов по итогам научно-методической работы на уровне детского сада	наличие докладов по итогам научно – методической работы муниципального уровня	наличие докладов по итогам научно – методической работы регионального уровня	Наличие докладов по итогам научно – методической работы более высокого уровня	Установленный балл
	5	10	15	20	
	4) Участие в реализации вариативных форм обучения дошкольников				
	Семейные группы	Консультационный пункт	Обучение на дому (в условиях семьи)	Дистанционное обучение	Установленный балл
	20 (за одну группу)	10 (за одного ребенка)	10 (за одного ребенка)	10 (за одного ребенка)	
	5) Участие в методической работе учреждения				

По плану учреждения (3 и более участия)	Наставничество	Руководитель группы (модуля)	Работа в постоянно действующих комиссиях, консилиуме и др.	Установленный балл
10	15	20	20	
б) Участие педагога в организации сетевого межведомственное взаимодействие - 20				
<p>Подтверждающие документы:</p> <p>К2П1: План педагогических мероприятий, копия электронного протокола результатов участия в мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме или копии грамот, дипломов и т.д.</p> <p>К2П2: перечень и краткая характеристика проектов, используемых в работе, заверенный руководителем учреждения; копии распорядительных документов по результатам участия в конкурсах социально значимых проектов, благодарственные письма, грамоты, дипломы,.</p> <p>К2П3: копии протоколов педсоветов; копии документов по результатам участия (программы семинаров, конференций, сертификаты, публикации докладов и т.д.).</p> <p>К2П4: Приказ, видео съемки, документация.</p> <p>К2П5: План работы, отчет педагога.</p> <p>Подтверждающие документы должны быть заверены руководителем ДООУ.</p>				
Итого по критерию 2				
ВСЕГО БАЛЛОВ				
<p>Пояснение: Для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 2 суммируются, затем начисляется определенный в учреждении размер персонального повышающего коэффициента:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- количество баллов – 15-20 – коэффициент 0,3</li> <li>- количество баллов – 21-30 – коэффициент 0,5</li> <li>- количество баллов – 31- 40 – коэффициент 0,75</li> <li>- количество баллов – 41- 50 – коэффициент 1,0</li> <li>- количество баллов – 51- 60 – коэффициент 1,25</li> <li>- количество баллов – 61- 70 – коэффициент 1,50</li> </ul> <p>Более 130- 3,0</p>				

Приложение №23  
к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ  
«Детский сад №2 «Аленушка»,  
утвержденному приказом  
от 31.08.2017 № 102

### Показатели

для установления персонального повышающего коэффициента  
учителю – дефектологу, учителю- логопеду, педагогу- психологу, педагогу  
дополнительного образования, инструктору по физическому развитию.

№ Критерии	Показатели					
1. Уровень качества образовательных услуг	1) Доля воспитанников групп общеразвивающей направленности, имеющих высокий и выше среднего уровень развития по профилю специалиста					
	0 - 9%	10% - 19%	20%- 29%	30 % - 49%	Свыше 50%	Установленный балл
	0	5	10	15	20	
	2) Доля воспитанников групп компенсирующей направленности, имеющих высокий и выше среднего уровень развития по профилю специалиста					
	0 - 5%	6- 9 %	10%- 19%	20% -29%	Свыше -30 %	Установленный балл
	0	10	15	20	25	
	3) Доля воспитанников комбинированных групп, развивающихся по программам коррекционно-развивающего обучения.					
	до 5 %	6%- 10%	11%-15 %	Свыше 20 %		Установленный балл
	5	10	15	20		
	4) Доля воспитанников, обучающихся по индивидуальным программам развивающего обучения.					
	1%- 5 %	6%-10%	11%-15 %	16%-20 %		Установленный балл
	15	20	25	30		
	5) Участие воспитателя в опытно- экспериментальной деятельности					
	Федеральный эксперимент – 20					
	<p>Подтверждающие документы:</p> <p>К1 П1- К1 П2: результаты оценки индивидуального развития детей.</p> <p>К1 П3: приказ о комплектовании групп;</p> <p>К1П4: наличие утвержденных индивидуальных программ развивающего обучения.</p> <p>К1 П5: распорядительный документ учреждения, свидетельствующий об участии педагога в опытно-экспериментальной деятельности.</p>					



Подтверждающие документы должны быть заверены руководителем ДОУ					
Итого по критерию 1 -					
2. Уровень профессионального мастерства и активности	1) Оптимизация образовательной деятельности посредством использования информационно-коммуникационных технологий				
	Использование ИКТ в образовательном процессе	Непосредственное включение воспитанников в процесс познания средствами ИКТ	Наличие у педагога призовых мест за участие в мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме		Установленный балл
	5	10	20		
	2) Применение проектных методик и технологий				
	Использование метода проектов	Наличие призовых мест по итогам конкурсов социально значимых проектов на уровне:			Установленный балл
		детского сада	муниципалитета	региона	
	5	10	15	20	
	3) Результативность исследовательской деятельности педагога				
	Наличие адаптированных материалов научно методической, исследовательской работы внедренных в практику работы			Установленный балл	
	детского сада	ДОУ города	ДОУ региона		ДОУ России
	5	10	15	20	
	4) Участие в реализации вариативных форм обучения дошкольников				
	Семейные группы	Консультационный пункт	Обучение на дому (в условиях семьи)	Дистанционное обучение	Установленный балл
	20 (за одну группу)	10 (за одного ребенка)	10 (за одного ребенка)	10 (за одного ребенка)	
5) Участие в методической работе учреждения					
По плану учреждения (3 и более участия)	Наставничество	Руководитель группы (модуля)	Работа в постоянно действующих комиссиях, консилиуме и других	Установленный балл	
10	15	20	20		
6) Участие педагога в организации сетевого					

	межведомственное взаимодействие - 20	
	<p>Подтверждающие документы:</p> <p>К2П1: План педагогических мероприятий, копия электронного протокола результатов участия в мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме или копии грамот, дипломов и т.д.</p> <p>К2П2: перечень и краткая характеристика проектов, используемых в работе, заверенный руководителем учреждения; копии распорядительных документов по результатам участия в конкурсах социально значимых проектов, благодарственные письма, грамоты, дипломы.</p> <p>К2П3: копии протоколов педсоветов; копии документов по результатам участия (программы семинаров, конференций, сертификаты, публикации докладов и т.д.).</p> <p>К2П4: Приказ, видео съемки, документация.</p> <p>К2П5: План работы, отчет педагога.</p> <p>Подтверждающие документы должны быть заверены руководителем ДОУ.</p>	
	Итого по критерию 2	
Всего*		
<p>* для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 2 суммируются, соотносятся с определенным показателем персонального повышающего коэффициента:</p> <p>От 30 баллов – 0,25</p> <p>От 31 до 50 баллов – 0,30</p> <p>От 51 до 85 баллов – 0,75</p> <p>От 86 до 100 баллов – 1,0</p> <p>Более 101 балла – 1,5</p>		

Приложение №24  
к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ  
«Детский сад №2 «Аленушка»,  
утвержденному приказом  
от 31.08.2017 № 102

Показатели для установления персонального повышающего коэффициента  
музыкальному руководителю

№ Кри тери и	Показатели					
1. Уровень качества образовательных услуг	1) Доля воспитанников групп общеразвивающей направленности, имеющих высокий и выше среднего уровень развития по профилю специалиста					
	0 - 9%	10% - 19%	20% - 29%	30 % - 49%	Свыше 50%	Установленный балл
	0	5	10	15	20	
	2) Доля воспитанников групп компенсирующей направленности, имеющих высокий и выше среднего уровень развития по профилю специалиста					
	0 - 5%	6- 9 %	10% - 19%	20% -29%	Свыше -30 %	Установленный балл
	0	10	15	20	25	
	3) Доля воспитанников комбинированных групп, развивающихся по программам коррекционно-развивающего обучения.					
	до 5 %	6%- 10%	11%-15 %	Свыше 20 %	Установленный балл	
	5	10	15	20		
	4) Доля воспитанников, обучающихся по индивидуальным программам развивающего обучения.					
	1% - 5 %	6%-10%	11%-15 %	16%-20 %	Установленный балл	
	15	20	25	30		
	5) Участие воспитателя в опытно- экспериментальной деятельности Федеральный эксперимент – 20					
	<p>Подтверждающие документы: К1 П1- К1 П2: результаты оценки индивидуального развития детей. К1 П3: приказ о комплектовании групп; К1П4: наличие утвержденных индивидуальных программ развивающего обучения. К1 П5: распорядительный документ учреждения, свидетельствующий об участии педагога в опытно-экспериментальной деятельности.</p>					

Подтверждающие документы должны быть заверены руководителем ДОУ					
Итого по критерию 1 -					
2. Уровень профессионального мастерства и активности	1) Оптимизация образовательной деятельности посредством использования информационно-коммуникационных технологий				
	Использование ИКТ в образовательном процессе	Непосредственное включение воспитанников в процесс познания средствами ИКТ	Наличие у педагога призовых мест за участие в мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме		Установленный балл
	5	10	20		
	2) Применение проектных методик и технологий				
	Использование метода проектов	Наличие призовых мест по итогам конкурсов социально значимых проектов на уровне:			Установленный балл
		детского сада	муниципалитета	региона	
	5	10	15	20	
	3) Результативность исследовательской деятельности педагога				
	Наличие адаптированных материалов научно методической, исследовательской работы внедренных в практику работы			Установленный балл	
	детского сада	ДОУ города	ДОУ региона		ДОУ России
	5	10	15	20	
	4) Участие в реализации вариативных форм обучения дошкольников				
	Семейные группы	Консультационный пункт	Обучение на дому (в условиях семьи)	Дистанционное обучение	Установленный балл
	20 (за одну группу)	10 (за одного ребенка)	10 (за одного ребенка)	10 (за одного ребенка)	
	5) Участие в методической работе учреждения				
	По плану учреждения (3 и более участия)	Наставничество	Руководитель группы (модуля)	Работа в постоянно действующих комиссиях, консилиуме и других	Установленный балл
	10	15	20	20	
6) Участие педагога в организации сетевого					

	межведомственное взаимодействие - 20	
	<p>Подтверждающие документы:</p> <p>К2П1: План педагогических мероприятий, копия электронного протокола результатов участия в мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме или копии грамот, дипломов и т.д.</p> <p>К2П2: перечень и краткая характеристика проектов, используемых в работе, заверенный руководителем учреждения; копии распорядительных документов по результатам участия в конкурсах социально значимых проектов, благодарственные письма, грамоты, дипломы.</p> <p>К2П3: копии протоколов педсоветов; копии документов по результатам участия (программы семинаров, конференций, сертификаты, публикации докладов и т.д.).</p> <p>К2П4: Приказ, видео съемки, документация.</p> <p>К2П5: План работы, отчет педагога.</p> <p>Подтверждающие документы должны быть заверены руководителем ДОУ.</p>	
	Итого по критерию 2	
Всего*		
<p>* для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 2 суммируются, соотносятся с определенным показателем персонального повышающего коэффициента:</p> <p>От 30 баллов – 0,25                      От 51 до 85 баллов – 0,75</p> <p>От 31 до 50 баллов – 0,30              От 86 до 100 баллов – 1,0</p> <p>От 101 до 130 баллов – 1,25</p> <p>Более – 131 балла - 1,5</p>		

Приложение №25  
к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ  
«Детский сад №2 «Аленушка»,  
утвержденному приказом  
от 31.08.2017 № 102

Показатели  
для установления персонального повышающего коэффициента заместителю  
заведующего

№	Критерии	Показатели					
1	1. Уровень качества образовательных услуг	1) Доля воспитанников групп общеразвивающей направленности, имеющих высокий и выше среднего уровень развития					
		0 - 9%	10% - 19%	20% - 29%	30 % - 49%	Свыше 50%	Установленный балл
		0	5	10	15	20	
		2) Доля воспитанников групп компенсирующей направленности, имеющих высокий и выше среднего уровень развития					
		0 - 5%	6- 9 %	10% - 19%	20% -29%	Свыше -30 %	Установленный балл
0	10	15	20	25			
Подтверждающие документы: результаты оценки индивидуального развития детей.							
Итого по критерию 1 -							
2	2. Уровень профессионального мастерства и активности	1) Оптимизация образовательной деятельности посредством использования информационно-коммуникационных технологий					
		Организация мероприятий по внедрению и использованию ИКТ в образовательном процессе	Непосредственное включение воспитанников в процесс познания средствами ИКТ	Наличие у педагогов призовых мест за участие в мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме		Установленный балл	
		5	10	20			
		2) Применение проектных методик и технологий					
		Организация мероприятий по внедрению и использованию проектного метода				Установленный балл	
5							
3) Результативность исследовательской деятельности педагога							

Наличие адаптированных материалов научно методической, исследовательской работы внедренных в практику работы				Установленный балл
детского сада	ДОУ города	ДОУ региона	ДОУ России	
5	10	15	20	
4) Работа в инновационном режиме: разработка и реализация творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ				
комплексных и парциальных программ нового поколения;	авторских программ, проектов, технологий, методик	программ развития ДОУ;	проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности.	Установленный балл
5	10	15	20	
5) Участие в реализации вариативных форм обучения дошкольников				
Семейные группы	Консультационный пункт	Обучение на дому (в условиях семьи)	Дистанционное обучение	Установленный балл
20 (за одну группу)	10	10	10 (за одного ребенка)	
5) Участие в методической работе учреждения				
По плану учреждения	Наставничество	Руководитель группы (модуля)	Работа в постоянно действующих комиссиях, консилиуме и других	Установленный балл
10	15	20	20	
6). Наличие профессионального роста педагога.				
Представление и обобщение своего опыта на различных уровнях	выступления, открытые занятия, мастер-класс в рамках конференций, круглых столов, семинаров, педагогических чтений;		Наличие публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	Установленный балл
ДОУ - 5, муниципальный - 10, региональный - 15	10		10	
7) Участие в организации сетевого межведомственного взаимодействия - 20				
Подтверждающие документы: К2П1: План педагогических мероприятий, копия электронного протокола				

		<p>результатов участия в мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме или копии грамот, дипломов и т.д.</p> <p>К2П2: перечень и краткая характеристика проектов, используемых в работе, заверенный руководителем учреждения; копии распорядительных документов по результатам участия в конкурсах социально значимых проектов, благодарственные письма, грамоты, дипломы.</p> <p>К2П3: копии протоколов педсоветов; копии документов по результатам участия (программы семинаров, конференций, сертификаты, публикации докладов и т.д.).</p> <p>К2П4: Приказ, видео съемки, документация.</p>	
		Итого по критерию 2	
Всего*			
<p>*для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 2 суммируются, соотносятся с определенным показателем персонального повышающего коэффициента:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- количество баллов – от 75 до 100 баллов - коэффициент 0,50</li> <li>- количество баллов – 101 -120 баллов – коэффициент 0,75</li> <li>- количество баллов – свыше 120- коэффициент 1,00</li> </ul>			