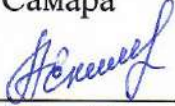


Согласовано:  
Председатель выборного  
органа первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ «Детский сад № 131»  
г.о. Самара

  
\_\_\_\_\_ А.В. Екимова  
«05» 10 \_\_\_\_\_ 2021 г.

Утверждаю:  
Заведующий МБДОУ «Детский  
сад № 131» г.о. Самара

  
\_\_\_\_\_ А.И. Тихомирова  
«05» 10 \_\_\_\_\_ 2021 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников муниципального бюджетного**  
**дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 131»**  
**городского округа Самара**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 131» городского округа Самара (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»; постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с дополнениями и изменениями); постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39 «Об оплате труда, работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара» (с дополнениями и изменениями); приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», постановлением администрации г.о. Самара от 28.01.2013 г. № 31 «О повышении должностных окладов работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», финансируемых из бюджета г.о. Самара», постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных

расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Администрации городского округа Самара от 30.06.2021 г. № 444 «О повышении размеров должностных окладов (окладов) работников отдельных муниципальных учреждений, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет средств бюджета городского округа Самара.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

1.3.1. базовой части, в которую включается оплата труда работников, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, по штатному расписанию с учетом компенсационных (обязательных) выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение должностей (профессий), сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, и выполнение работ в других условиях, отличных от нормальных);

1.3.2. стимулирующей части (в том числе заведующего учреждением), которая включает надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.4. Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты за работу в ночное время;

доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации.

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания современные педагогические технологии (не менее 24 % от стимулирующей части фонда оплаты труда);

- надбавка воспитателям, помощникам воспитателя, иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости (не менее 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда);
- надбавка медицинским работникам, воспитателям и помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми учреждения (не менее 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда);
- надбавка работникам учреждения за качество воспитания, а также за создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда);
- ежемесячная надбавка за ученую степень, почетное звание;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет (стаж работы) работникам учреждения, осуществляющим присмотр и уход за детьми дошкольного возраста (не менее 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда);
- доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет;
- ежемесячная денежная выплата молодым педагогическим работникам;
- ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам;
- единовременная премия.

1.7. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области, Администрацией городского округа Самара в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей служащих и профессий рабочих.

1.8. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области, Администрацией городского округа Самара.

1.9. Заведующий учреждением своим приказом утверждает штатное расписание, в котором устанавливаются должностные оклады (оклады) работникам с учетом образования и квалификационной категории, рабочим - с учетом квалификационного разряда.

1.10. Работникам учреждения, работающим с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья должностные оклады (оклады) повышаются на 20 процентов.

1.11. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.12. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.13. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.14. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на выплату материальной помощи, премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.15. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

## **2. Условия оплаты труда заведующего учреждением и главного бухгалтера**

2.1. Должностной оклад заведующего учреждением определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается работодателем.

2.2. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается штатным расписанием учреждения, утвержденным приказом заведующего учреждением.

2.3. Должностные оклады заведующего учреждением и главного бухгалтера устанавливаются в зависимости от отнесения учреждения к соответствующей группе по оплате труда руководителя.

2.4. С учетом условий труда заведующему учреждением и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.5. Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

2.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера заведующему учреждением устанавливается приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера заведующему учреждением является приказ Департамента образования.

Стимулирующие выплаты могут быть как ежемесячными, так и единовременными.

2.7. Назначение стимулирующих выплат заведующему учреждением осуществляется по решению Главы городского округа Самара или уполномоченного лица.

2.8. По решению Главы городского округа Самара или уполномоченного лица заведующему учреждением могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за сложность и напряженность работы;

премия за период работы (месяц, квартал, полугодие, год);

единовременная премия;

надбавка за организацию предоставления платных дополнительных образовательных услуг.

2.8.1. Для установления надбавки за сложность и напряженность работы заведующему учреждением используются следующие показатели:

выполнение большого объема работ;

качественное выполнение срочных работ;

выполнение работ, определенных в рамках проведения мероприятий различного уровня (районного, городского, областного, общероссийского и международного);

выполнение заданий особой важности.

Надбавка за сложность и напряженность работы заведующему учреждением устанавливается приказом Департамента образования на срок не более одного года. Размер указанной надбавки предельным размером не ограничивается.

2.8.2. Премия за период работы (месяц, квартал, полугодие, год) заведующему учреждением устанавливается и выплачивается в зависимости от выполнения установленных критериев.

При невыполнении критериев премирования премия может быть уменьшена или не начислена.

2.8.3. Заведующему учреждением может быть выплачена единовременная премия:

в связи с профессиональными праздниками;

умелое и оперативное руководство по предупреждению и ликвидации последствий форс-мажорных ситуаций.

2.8.4. Заведующему учреждением может выплачиваться надбавка за организацию предоставления платных дополнительных образовательных услуг в зависимости от выполнения следующих критериев:

оперативность учета социального заказа на получение платных дополнительных образовательных услуг;

эффективность организации платных дополнительных образовательных услуг;

эффективность обеспечения контроля процесса предоставления платных дополнительных образовательных услуг;

соблюдение финансовой дисциплины при расходовании средств, полученных от предоставления платных дополнительных образовательных услуг;

отсутствие обоснованных жалоб на организацию и предоставление платных дополнительных образовательных услуг.

Размер надбавки за предоставление платных дополнительных образовательных услуг устанавливается заведующему учреждением решением комиссии по распределению стимулирующих выплат в размере до 10 процентов от общей суммы средств, полученных учреждением от предоставления данных услуг в соответствующем месяце, но не более величины месячной заработной платы заведующего учреждением.

2.9. Заведующему учреждением может быть выплачена материальная помощь по решению работодателя в следующих случаях:

длительного (более одного месяца) заболевания работника;  
заболевания, требующего оперативного вмешательства либо  
необходимость дорогостоящего лечения;

тяжелого финансового положения, связанного с утратой в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

произошедшего несчастного случая, повлекшего стойкую утрату трудоспособности;

смерти работника или смерти близких родственников (супруга, детей, родителей);

юбилейных дат (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет со дня рождения);

бракосочетания работника;

рождения ребенка;

увольнения в связи с выходом на пенсию из данного учреждения впервые.

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи заведующему учреждением является его заявление с приложением подтверждающих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

Материальная помощь заведующему учреждением выплачивается по приказу Департамента образования.

### **3. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

3.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу

(окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда установлен в Приложении № 1 к Положению об оплате труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (1 класс – оптимальные условия труда, 2 класс – допустимые условия труда) доплаты работникам не устанавливаются или отменяются.

3.4. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полutorном 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.

3.6. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (Разъяснение Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни» (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21).

3.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (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, а день отдыха оплате не подлежит.

3.8. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме



не позднее чем за три рабочих дня (статья 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

3.9. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.10. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

3.11. Указанные в настоящем разделе доплаты, установленные в процентах к должностному окладу (окладу), рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

3.12. Музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре за педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2. приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

#### **4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

4.1. Порядок установления надбавки по результатам работы за период (с января по август, с сентября по декабрь)

4.1.1. Установление надбавки работникам производится по результатам работы за период (с января по август, с сентября по декабрь) и зависит от выполнения формализованных качественных и количественных показателей критериев труда работников учреждения.

4.1.2. Критерии эффективности труда установлены в Приложении № 2 к Положению об оплате труда.

4.1.2. Размер надбавки устанавливается в баллах.

Размер надбавки работника по бальной системе определяется по формуле:

Размер выплаты = Стимулирующий : Сумма баллов x Количество



систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

высокое профессиональное мастерство;

б) для руководящего состава (кроме указанных в подпункте «а»):

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

сложность и важность выполняемой работы;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

4.2.2. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом заведующего учреждением сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Предельным размером указанная надбавка не ограничивается.

4.2.3. Указанная надбавка заведующему учреждением определяется учредителем учреждения.

4.2.4. Надбавка за интенсивность и напряженность работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу (окладу) и начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

### 4.3. Порядок выплаты единовременной премии

4.3.1. Работникам учреждения могут быть выплачены единовременные премии:

за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);

в связи с профессиональными праздниками (Днем дошкольного работника, Днем медицинского работника, Днем бухгалтера);

в связи с празднованием - Дня защитника Отечества, Международного женского дня – 8 марта;

в связи с юбилейной датой (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет со дня рождения);

в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности, присвоением почетных званий различного уровня.

4.3.2. Решение о выплате единовременной премии и ее конкретном размере принимается заведующим учреждением и оформляется приказом.

4.3.3. Единовременная премия может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу (окладу) и начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

4.3.4. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

4.3.5. Для назначения единовременной премии заведующему учреждением, управляющий совет учреждения направляет ходатайство на имя руководителя Департамента образования с просьбой о назначении единовременной премии заведующему учреждением с указанием ее размера.

#### 4.4. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

4.4.1. На ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.4.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

при стаже работы от 3 лет до 10 лет – в размере 10 процентов должностного оклада;

при стаже работы свыше 10 лет – в размере 15 процентов должностного оклада.

4.4.3. В стаж работы дающий право на установление и выплату надбавки за выслугу лет, включается время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в данном учреждении, а также в других образовательных учреждениях.

4.4.4. Для определения размера надбавки за выслугу лет время работы, указанное в пункте 4.4.3. настоящего Положения, суммируется.

4.4.5. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ). При отсутствии трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности, а также в случае, когда в трудовой книжке и (или) сведениях о трудовой деятельности содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к

квалификационным группам должностей, указанных в пункте 4.4.2 настоящего Положения.

4.4.6. Право на изменение размера надбавки возникает со дня наступления события либо со дня предоставления соответствующих документов.

#### 4.5. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

4.5.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

4.5.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 4.5.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 4.5.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное

общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

4.5.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 4.5.1. абзацах первом и втором пункта 4.5.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

#### 4.6. Доплата педагогическим работникам, имеющим педагогический стаж менее 2-х лет

4.6.1. Доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет, в размере 2000 рублей.

4.6.2. Доплата педагогическим работникам в размере 2000 рублей рассчитывается от фактически отработанного времени и входит в расчет среднего заработка (отпускные, больничные листы и т.д.).

#### 4.7. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты педагогическому работнику

4.7.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5 000 рублей производится педагогическому работнику на ставку заработной платы, пропорционально отработанному времени и учитываются при определении среднего заработка.

Денежные выплаты производятся педагогическим работникам по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярную оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности.

#### 4.8. Порядок и условия выплаты надбавки за ученую степень, почетное звание

4.8.1. Работникам учреждения, имеющим ученую степень по профилю работы, устанавливаются надбавки:

за ученую степень доктора наук – 20 процентов должностного оклада;

за ученую степень кандидата наук – 10 процентов должностного оклада.

4.8.2. Работникам учреждения, имеющим по профилю работы государственные награды и почетные звания Российской Федерации, присвоенные в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 30.12.1995 г. №1341 "Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении положений о почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации" устанавливается доплата в размере 10 процентов должностного оклада.

При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

Выплата надбавки работникам, имеющим почетные звания, ученую степень производится только по основной работе.

При наличии у работника ученой степени и почетного звания надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.

4.8.3. При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени и (или) присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом заведующего учреждением в следующие сроки:

при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;

при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда

**1. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.**

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ  
на работах с вредными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда), имеющими право на доплаты**

Наименование должности, профессии	Номер рабочего места	Класс и степень вредности на рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда	Доплата за вредные условия труда в процентах к должностному окладу (окладу)
Помощник воспитателя			
Старшая медицинская сестра			

2. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, доплаты работникам не устанавливаются.





Приложение № 2  
к Положению об оплате труда

<b>Критерии оценки качества работы по должностям педагогических работников (старший воспитатель)</b>		Количество во баллов	Количество баллов
<b>1. Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий</b>			
1.1.	<b>Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе <u>методические продукты</u> (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период(в зависимости от уровня)</b> -на уровне ДОО; -на муниципальном уровне; - на региональном/федеральном уровне	2 3 4	
1.2.	<b>Разработанные методистом, старшим воспитателем и <u>используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта</u> за отчётный период (в зависимости от уровня)</b> -на уровне ДОО; -на муниципальном уровне; - на региональном/федеральном уровне	2 3 4	
1.3.	<b>Наличие у методиста, старшего воспитателя <u>личных публикаций</u> по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)</b> -на уровне ДОО; -на муниципальном уровне; - на региональном/федеральном уровне	1 2 3	
1.4.	<b>Сопровождение <u>инновационной площадки, инновационного проекта</u> – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)</b> - на районном уровне; - на муниципальном уровне; - на региональном/федеральном уровне	2 3 4	

1.5.	<b>Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) / сопровождение педагогов – участников за отчётный период (в зависимости от уровня)</b> - на районном уровне; - на муниципальном уровне; - на региональном/федеральном уровне	2+1 3+1 4+1		
1.6.	<b>Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период / сопровождение педагогов – участников (в зависимости от уровня)</b> - на районном уровне; -на муниципальном уровне; -на региональном/федеральном уровне	2 3 4		
1.7.	<b>Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок, и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)</b> - на районном уровне; - на муниципальном уровне; - на региональном/федеральном уровне	2 3 4		
1.8.	<b>Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период</b> - до 90%; - 91%-100%	2 3		
1.9.	<b>Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период</b> - свыше 33%	2		
1.10.	<b>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог</b>	1		
1.11.	<b>Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)</b>	2		
1.12.	<b>Участие сотрудника в проведении мероприятий с воспитанниками (праздничные утренники и т.п.)</b>	1-3		
1.13	<b>Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей</b>	1-3		
	<b>ИТОГО</b>	<b>79</b>		
<b>2. Сложность контингента воспитанников</b>				
2.1.	<b>Взаимодействие с трудными и неблагополучными семьями воспитанников</b>	1		

		<b>ИТОГО</b>	<b>1</b>		
<b>3. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>					
3.1.	<b>Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период</b>		1		
		<b>ИТОГО</b>	<b>1</b>		
		<b>ИТОГО</b>	<b>81</b>		
<b>Критерии оценки качества работы по должностям педагогических работников</b> (воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физ. воспитанию)			Количество во баллов	Количество баллов	
<b>1. Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий</b>					
1.1.	<b>Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»</b>				
	участие на первом (отборочном) этапе		2		
	участие во втором (очном) этапе		4		
	победа во втором (очном) этапе		6		
1.2.	<b>Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО</b> - частично соответствует - соответствует - соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход		1 2 3		
1.3.	<b>Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого- педагогической , методической консультативной помощи</b> 75-79% 80-89% 90% и более		2 3 4		
1.4.	<b>Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности</b> - участие - победа		1 3		
1.5.	<b>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием</b>				
	Заочная форма участия		2		
	Очная форма (уровень: районный/городской/региональный)		3/5/7		

	Результат: призер, победитель	+2		
1.6.	<b>Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений</b>	2		
1.7.	<b>Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет)</b> 20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования	2 3 5		
1.8.	<b>Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН</b>	3		
1.9.	<b>Использование ИКТ во взаимодействии с детьми (презентации, видео-слайд-занятия, мультимедиа формы и др.)</b>	2		
1.10.	<b>Разработка и использование авторских методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО</b>			
	Разработка авторских программ, методик, технологий	2		
	Внедрение авторских программ, методик, технологий	4		
1.11.	<b>Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства</b>			
	Заочная форма участия	2		
	Очная форма (уровень: всероссийский/областной/городской/районный/ОО)	5/4/3/2/1		
	Результат: призер	+5		
1.12.	<b>Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта:</b>			
	Уровни: всероссийский/областной/городской/районный/ОО	1-5		
1.13.	<b>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий</b>			
	Уровни: всероссийский/областной/городской/районный/ОО	5/4/3/2/1		
	Результат: призер	+2		
1.14.	<b>Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов</b>	2		
1.15.	<b>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог</b>	1		
1.16.	<b>Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей (кружки)</b>	2		
	<b>ИТОГО</b>	<b>82</b>		

<b>2. Сложность контингента воспитанников</b>			
2.1.	<b>Организация работы с детьми группы кратковременного пребывания</b>	5	
2.2.	<b>Современные формы взаимодействия с родителями:</b>		
	Совместные выставки, круглые столы и презентации	2	
	Родители участки экспериментальной, проектной, исследовательской деятельности	2	
	Интерактивная формы работы с родителями ( в том числе ведение страницы группы на официальном сайте и другие интернет ресурсы)	2	
	Отсутствие задолженности за питание и за содержание ребенка (минимальная задолженность)	2 (1)	
<b>ИТОГО</b>		<b>13</b>	
<b>3. Обеспечение высокой посещаемости</b>			
3.1.	<b>Посещаемость воспитанниками группы:</b>		
	до 70 %	2	
	выше 70%	3	
3.2.	<b>Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы):</b>		
	- стабильно низкий	1	
	- снижение на 1%	2	
	- снижение на 2%	3	
	- снижение на 3% и выше	5	
<b>ИТОГО</b>		<b>8</b>	
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	<b>Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (<a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a>):</b>		
	- от 5% до10%	2	
	- от 11% до19%	3	
	- свыше 20%	5	
4.2.	<b>Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья</b>		
	- 1%;	2	
		3	

	- 2%; - 3% и выше	5		
4.3.	<b>Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса</b>	1		
4.4.	<b>Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников</b>	1		
4.5.	<b>Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований</b>	1		
4.6.	<b>Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса</b>	1		
4.7.	<b>Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)</b>	2		
4.8.	<b>Участие сотрудника в проведении мероприятий с воспитанниками (праздничные утренники и т.п.)</b>	1-3		
	<b>ИТОГО</b>	<b>19</b>		
	<b>ИТОГО</b>	<b>122</b>		
<b>Критерии оценки качества работы по должностям педагогических работников (учителя-логопеда)</b>		Количество во баллов	Количество баллов	
<b>1. Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий</b>				
1.1.	<b>Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):</b>			
1.1.1	<b>Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием):</b> 20%-39% от числа обучающихся 40%-59% от числа обучающихся 60% и более от числа обучающихся	1 2 3		
1.1.2	<b>Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН):</b> 20%-39% от числа обучающихся 40%-59% от числа обучающихся 60% и более от числа обучающихся	1 2 3		
1.1.3	<b>Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования):</b> 10%-19% от числа обучающихся 20%-29% от числа обучающихся 30% и более от числа обучающихся	1 2 3		

1.2.	<b>Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое</b>			
	Заочная форма участия	2		
	Очная форма (уровень: всероссийский/областной/городской/районный/ОО)	5/4/3/2/1		
	Результат: призер, победитель	+2		
1.3.	<b>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</b>			
	- от 55 до 60%	2		
	- от 61 до 75%	3		
	- от 76 до 85%	4		
	- свыше 85%	5		
1.4.	<b>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</b>			
	- от 55 до 60%	2		
	- от 61 до 75%	3		
	- от 76 до 85%	4		
	- свыше 85%	5		
1.5.	<b>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</b>			
	- от 55 до 60%	2		
	- от 61 до 75%	3		
	- от 76 до 85%	4		
	- свыше 85%	5		
1.6.	<b>Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период:</b>			
	ЦОР и ЭОР для обучающихся	1		
	ЦОР и ЭОР для родителей	1		
	ЦОР и ЭОР для педагогов	1		
1.7.	<b>Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса</b>			
	2			
1.8.	<b>Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов)</b>			
	Заочная форма участия	2		



	Очная форма (уровень: всероссийский/областной/городской/районный/ОО)	5/4/3/2/1		
	Результат: призер	+2		
1.9.	<b>Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов</b>	2		
1.10.	<b>Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК)</b>	2		
1.11.	<b>Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ</b>	2		
1.12.	<b>Результативность участия специалиста в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО</b>	3		
1.13.	<b>Результативность участия специалиста в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО</b>	1		
1.14.	<b>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог</b>	1		
	<b>ИТОГО</b>	<b>56</b>		
<b>2. Сложность контингента воспитанников</b>				
2.1.	<b>Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка:</b> - создание - создание и реализация; - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	1 2 3 4		
	<b>ИТОГО</b>	<b>4</b>		
<b>3. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>				
3.1.	<b>Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований</b>	1		
3.2.	<b>Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса</b>	1		
3.3.	<b>Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса</b>	2		
3.4.	<b>Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)</b>	2		
3.5.	<b>Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей</b>	1-3		

3.6.	Результаты выполнения требований к содержанию и методам воспитательно-образовательного процесса, в.т.ч. качественное ведение установленной документации	2		
	<b>ИТОГО</b>	<b>11</b>		
	<b>ИТОГО</b>	<b>71</b>		
<b>Критерии оценки качества работы по должностям педагогических работников (педагога-психолога)</b>		Количество во баллов	Количество баллов	
<b>1. Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий</b>				
1.1.	<b>Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам:</b> - в когнитивной сфере 20%-39%; - в эмоционально-волевой сфере 40%-59%; - в общении 60% и более	1 2 3		
1.2.	<b>Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса:</b> отсутствие положительного результата за отчетный период наличие положительного результата за отчетный период	1 2		
1.3.	<b>Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся</b>	2		
1.4.	<b>Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)</b>	2		
1.5.	<b>Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)</b>	2		
1.6.	<b>Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся</b> - от 51 до 60% - от 61 до 75% - от 76 до 85% - свыше 85%	1 2 3 5		
1.7.	<b>Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся</b> - от 51 до 60% - от 61 до 75% - от 76 до 85% - свыше 85%	1 2 3 5		

1.8.	<b>Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся</b> - от 55 до 60% - от 61 до 75% - от 76 до 85% - свыше 85%	1 2 3 5		
1.9.	<b>Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)</b>	3		
1.10.	<b>Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса</b>	2		
1.11.	<b>Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ:</b>			
	Заочная форма участия	2		
	Очная форма (уровень: всероссийский/областной/городской/районный/ОО)	5/4/3/2/1		
	Результат: призер	+2		
1.12.	<b>Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства</b>			
	Заочная форма участия	2		
	Уровни: международный/всероссийский/городской/районный/ОО	5/4/3/2/1		
	Результат: призер	+2		
1.13.	<b>Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО</b>	3		
1.14.	<b>Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО</b>	1		
1.15.	<b>Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности</b>	2		
1.16.	<b>Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности</b>	2		
1.17.	<b>Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания:</b> - учебно-методические материалы; - методические рекомендации;	2 4		

	- методическое пособие	5		
1.18.	<b>Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом</b>			
	- от 1% до 5%	1		
	- от 5% до 10%	2		
	- более 10%	3		
1.19.	<b>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог</b>	1		
	<b>ИТОГО</b>	<b>62</b>		
<b>2. Сложность контингента воспитанников</b>				
2.1	<b>Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом</b>			
	- от 1% до 5%	1		
	- от 5% до 10%	2		
	- более 10%	3		
	<b>ИТОГО</b>	<b>3</b>		
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>				
4.1.	<b>Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников</b>	1		
4.2.	<b>Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований</b>	1		
4.3.	<b>Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса</b>	1		
4.4.	<b>Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)</b>	2		
4.5.	<b>Участие сотрудника в проведении мероприятий с воспитанниками (праздничные утренники и т.п.)</b>	2		
4.6.	<b>Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей</b>	2		
4.7.	<b>Результаты выполнения требований к содержанию и методам воспитательно-образовательного процесса, в.т.ч. качественное ведение установленной документации</b>	2		
	<b>ИТОГО</b>	<b>12</b>		
	<b>ИТОГО</b>	<b>77</b>		

№ пун кта	Критерии оценки качества работы по должности младший воспитатель (помощник воспитателя)	Количес т во баллов	Количество баллов	
<b>2.Сложность контингента воспитанников</b>				
2.1.	<b>Успешная адаптация воспитанников в период поступления в ДОУ</b>	2		
2.2.	Превышение плановой наполняемости (с учетом площади групп на основании списочного состава) – свыше 10% – свыше 20% – свыше 30% – свыше 40% – свыше 50%	1-5		
2.3.	<b>Участие в воспитательно - образовательном процессе: помощь воспитателю в работе с детьми с ОВЗ</b>	2		
2.4	<b>Помощь воспитателю в работе с детьми группы кратковременного пребывания</b>	4		
<b>ИТОГО:</b>		<b>13</b>		
<b>3. Обеспечение высокой посещаемости</b>				
3.1.	<b>Обеспечение посещаемости:</b> 5-7 лет не менее 80-85%, 3-5 лет не менее 75-80%, до 3 лет не менее 70-75% 5-7 лет не менее 75-80%, 3-5 лет не менее 70-75%, до 3 лет не менее 65-70%	3 2		
3.2.	<b>Помощь в проведении закаливающих процедур</b>	1-2		
3.3.	<b>Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в группе (по результатам внешних проверок)</b>	2		
3.4.	<b>Качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических требований (по результатам внутреннего контроля)</b>	1-3		
<b>ИТОГО</b>		<b>12</b>		
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>				
4.1.	<b>Выполнение дополнительных работ, не связанных с воспитательно-образовательным процессом</b>	2		
4.2.	<b>Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций либо претензий в рамках должностных обязанностей</b>	1		

4.3.	<b>Участие сотрудника в проведении мероприятий с воспитанниками</b> (праздничные утренники родительские собрания, открытые мероприятия и т.п.)	1-5		
4.4.	<b>Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей</b>	1-5		
4.5.	<b>Участие сотрудников в общественных мероприятиях</b> (субботник, общественные работы и пр.)	2		
<b>ИТОГО:</b>		<b>15</b>		
<b>ВСЕГО:</b>		<b>40</b>		
<b>№ пункта</b>	<b>Критерии оценки качества работы по должности заместитель по АХЧ</b>	<b>Количество баллов</b>	<b>Количество баллов</b>	
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>				
4.1.	<b>Своевременное, оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные, аварийные ситуации, оперативное выполнение поручений заведующего</b>	До 5		
4.2.	<b>Организация общественных мероприятий</b> (субботник, общественные работы и пр.), участие в организации мероприятий на уровне ДОУ	До 5		
4.3.	<b>Качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических требований в учреждении, эффективная организация работ по содержанию территории, ремонту оборудования, инвентаря</b>	До 5		
4.4.	<b>Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций либо претензий в рамках должностных обязанностей</b>	5		
4.5.	<b>Рациональное использование (экономия) энергоресурсов</b>	2		
4.6.	<b>Высокое качество организации и контроля за проведением ремонтно-строительных работ</b>	2		
4.7.	<b>Высокое качество организации работы учебно-вспомогательного персонала</b> (отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала, обоснованных претензий), отсутствие травматизма воспитанников и сотрудников	5		
4.8.	<b>Качественное проведение инвентаризации в учреждении</b>	5		
4.9.	<b>Организация выполнение заявок по устранению технических неполадок в кратчайшие сроки</b>	3		
4.10	<b>Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчётности и запрашиваемой информации</b>	5		
4.11	<b>Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках должностных обязанностей (при условии их фактического проведения за оцениваемый период)</b>	5		
4.12	<b>Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей</b>	1-5		

<b>ИТОГО:</b>		<b>52</b>		
<b>№ пункта</b>	<b>Критерии оценки качества работы по должности главный бухгалтер</b>	<b>Количество баллов</b>	<b>Количество баллов</b>	
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>				
4.1	Отсутствие случаев необоснованного формирования кредиторской задолженности (заключение договоров, контрактов в отсутствие лимитов либо несвоевременное освоение доведенных лимитов)	2		
4.2	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей.	5		
4.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках функциональных обязанностей (при условии их фактического проведения за оцениваемый период)	5		
4.4	Качественное проведение инвентаризации в учреждении	5		
4.5	Своевременность и качество предоставляемой бюджетной, статистической и иной отчетности и информации	5		
4.6	Соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет: официальный сайт РФ – <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> сайт по учету ИСПДн – <a href="http://rcu.samregion.ru">http://rcu.samregion.ru</a> мониторинг показателей энергоэффективности - <a href="http://dper.gisee.ru">http://dper.gisee.ru</a>	2 2 2		
4.7	Участие в проведении мероприятий с воспитанниками	1-7		
4.8	Качественное и своевременное ведение работы с заключаемыми контрактами, в т. ч. проведение необходимых работ на официальных сайтах	5		
4.9	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	2		
<b>ИТОГО:</b>		<b>42</b>		

№ пункта	Критерии оценки качества работы по должности бухгалтер	Количество баллов	Количество баллов
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Планомерная работа по созданию благоприятных условий пребывания участников воспитательно-образовательного процесса в МБДОУ (в т. ч. мероприятия по устранению задолженности за содержание воспитанников в ДОУ (менее 15-10%))	3-5	
4.2.	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей.	5	
4.3.	Качество и результативность работы по организации учёта питания воспитанников, учёта посещаемости воспитанниками ДОУ	4	
4.4.	Качественное и результативное ведение учетно-отчетной документации	3	
4.5.	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно- распорядительной деятельности руководителя учреждения	3	
4.6.	Участие сотрудника в проведении мероприятий с воспитанниками	До 5	
4.7.	Качественное, своевременное выполнение работ по сопровождению закупочной деятельности	До 5	
4.8.	Качественное оперативное и достоверное предоставление запрашиваемой вышестоящими органами информации	3	
4.9.	<b>Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)</b>	2	
<b>ИТОГО:</b>		<b>35</b>	
№ пункта	Критерии оценки качества работы по должности машинист по стирке и ремонту спецодежды	Количество баллов	Количество баллов
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников: соблюдение СанПиН2.4.1.3049-13, отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние закреплённого помещения.	3	
4.2.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество работы машиниста по стирке белья.	3	



4.3.	Соблюдение правил и норм охраны труда, правил пожарной безопасности, отсутствие замечаний.	3		
4.4.	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	1-7		

**ИТОГО:** **16**

№ пункта	Критерии оценки качества работы по должности кастелянша	Количество баллов	Количество баллов
----------	---	-------------------	-------------------

**4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников**

4.1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность по сравнению с предыдущим отчетным периодом. на 3% на 5% на 7%	До 5		
4.2.	Эффективность участия в декораторско-оформительских работах по обеспечению мероприятий и организаций условий развивающей пространственно-предметной среды ДОУ (в т.ч. пошив мягкого инвентаря).	До 5		
4.3.	<b>Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей</b>	1-5		
4.4.	<b>Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)</b>	2		

**ИТОГО:**

**17**

№ пункта	Критерии оценки качества работы по должности сторож	Количество баллов	Количество баллов
----------	---	-------------------	-------------------

**4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников**

4.1.	Отсутствие неправомерных действий (либо бездействие) при предотвращении чрезвычайных и непредвиденных ситуаций в ДОУ и на территории	2		
------	--	---	--	--

<b>ИТОГО:</b>		<b>2</b>		
<b>№ пункта</b>	<b>Критерии оценки качества работы по должности дворник</b>	<b>Количество баллов</b>	<b>Количество баллов</b>	
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>				
4.1.	Содержание дворником территории (озеленение, обрезка кустарника, покос травы, обработка дорожек в зимнее время, очистка их от наледи) в соответствии с требованиями СанПиН	До 5		
4.2.	Выполнение дополнительного объема работы (работа в цветниках и огороде, помощь в уборке складских помещений и т.д.), выполнение поручений руководителя	5		
4.3.	Отсутствие жалоб в отношении сотрудника со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	1		
4.4.	<b>Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей</b>	1-5		
4.5.	<b>Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)</b>	2		
<b>ИТОГО:</b>		<b>18</b>		
<b>№ пункта</b>	<b>Критерии оценки качества работы по должности рабочий по комплексному обслуживанию здания</b>	<b>Количество баллов</b>	<b>Количество баллов</b>	
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>				
4.1.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, выполнение срочных непредвиденных работ	До 5		
4.2.	Отсутствие жалоб в отношении сотрудника со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	1		
4.3.	Выполнение дополнительных работ, связанных с обеспечением воспитательно-образовательного процесса, участие в подготовке общих мероприятий ДОУ	До 3		
4.5.	Участие в подготовке общих мероприятий ДОУ	До 3		
4.6.	<b>Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей</b>	1-5		
4.7.	<b>Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)</b>	2		

		<b>ИТОГО:</b>	<b>19</b>		
№ пункт а	<b>Критерии оценки качества работы по должности уборщика служебных помещений</b>	Количество баллов	Количество баллов		
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>					
4.1.	Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, обоснованных жалоб	До 5			
4.2.	Отсутствие замечаний за несоблюдение установленного графика ежедневной уборки.	1			
4.3.	Качественная работа по подготовке учреждения к работе в разные сезоны	До 5			
4.8.	<b>Участие сотрудников в общественных мероприятиях</b> (субботник, общественные работы и пр.)	2			
		<b>ИТОГО:</b>	<b>13</b>		
№ пункт а	<b>Критерии оценки качества работы по должности делопроизводитель</b>	Количество баллов	Количество баллов		
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>					
4.1.	Оперативное и качественное оформление информации по запросам	3			
4.2.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	3			
4.3.	Качественное ведение личных дел сотрудников, своевременное внесение в них информации, в т.ч. в электронную базу	3			
4.4.	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения, своевременное обновление информации на сайте ДОУ	3			
4.5.	Отсутствие жалоб в отношении сотрудника со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	1			
4.7	<b>Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей</b>	1-5			
4.8.	<b>Участие сотрудников в общественных мероприятиях</b> (субботник, общественные работы и пр.)	2			

		<b>ИТОГО:</b>	<b>20</b>		
№ пункт а	Критерии оценки качества работы по должности медсестра	Количество баллов	Количество баллов		
<b>3. Обеспечение высокой посещаемости</b>					
3.1.	<b>Обеспечение посещаемости:</b> 60% по учреждению 70% по учреждению 80% по учреждению 90% по учреждению	1-4			
<b>ИТОГО:</b>					
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>					
4.1.	Санитарно-просветительская работа с персоналом, консультирование родителей, пропаганда здорового образа жизни, оформление наглядной консультативной информации	3			
4.2.	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима в ДОУ (по результатам внешних проверок)	2			
4.3.	<b>Качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических требований (по результатам внутреннего контроля)</b>	1-3			
4.4.	<b>Оперативность при проведении карантинных мероприятий</b>	2			
4.5.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	2			
		<b>ИТОГО:</b>	<b>12</b>		
		<b>ВСЕГО:</b>	<b>16</b>		
№ пункт а	Критерии оценки качества работы по должности контрактный управляющий	Количество баллов	Количество баллов		
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>					
4.1.	Осуществляет информирование работников учреждения о действующем законодательстве и изменениях в нем	5			

4.2.	Своевременное и качественное проведение торгов, аукционов в сфере закупок товаров, работ, и услуг для обеспечения нужд ДОУ	5		
4.3.	Своевременное и качественное выполнение распоряжений, заданий, приказов руководителя	1-5		
4.4.	Отсутствие нарушений требований ТБ, ППБ, Правил внутреннего распорядка	1-5		
4.5.	Организация своевременного и необходимого обучения	1-5		
4.6.	Отсутствие жалоб в отношении сотрудника со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	1		
4.7.	<b>Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей</b>	1-5		
4.8.	<b>Участие сотрудников в общественных мероприятиях</b> (субботник, общественные работы и пр.)	2		
<b>ИТОГО:</b>		<b>33</b>		

