**ПРИНЯТО**
на Общем собрании работников
МБДОУ «Детский сад № 96» г.о. Самара
протокол № 7 от «30» июня 2023 г.
Председатель Марусина Н.В.

**УТВЕРЖДЕНО**
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 96» г.о. Самара
Т.В. Червякова
Приказ № 65 от 30.06.2023 г.

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
Л.Н. Орлова
мотивированное мнение учтено

заведующий
Червякова Т.В.

заведующий
Червякова Т.В.
C=RU, O="МБДОУ "" Детский сад № 96"" г.о. Самара", CN=заведующий Червякова Т.В., E=mdou.96@yandex.ru
2023.06.30 16:58:25+03'00'

**ПОЛОЖЕНИЕ**

# об оплате труда работников

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**
**«Детский сад комбинированного вида № 96»**
**городского округа Самара**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является локальным актом и определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 96» городского округа Самара (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской федерации, Постановлением Главы городского округа Самара № 39 от 27.01.2009 года «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара» (с изменениями и дополнениями), приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области», 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 (с изменениями и дополнениями), Постановлением Администрации городского округа Самара от 20.05.2014 года № 600 «О внесении изменения в Постановление Администрации городского округа Самара от 28.01.2013 № 31 «О повышении размера должностных окладов работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», финансируемых из бюджета городского округа Самара».

1.3. Заработная плата работника дошкольного учреждения состоит из должностного оклада (оклада), а также компенсационных и стимулирующих выплат.

1.4. Должностные оклады (оклады) работников ДОУ устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей (профессий) работников.

Увеличение (индексация) размеров должностных окладов (окладов) работников ДОУ осуществляется постановлением Администрации городского округа Самара с учетом прогноза социально-экономического развития на соответствующих период.

1.5 Месячная заработная плата работников ДОУ, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской федерации.

## 2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений ( далее ФОТ) осуществляется по формуле:

$$ФОТ = \sum_{i=1}^{k}\left(\frac{(NROP_{zi} + NPU_{zi}) \times D_{ki} \times n_z}{12}\right) + T$$

где:

NROPzi – величина нормативных затрат на оказание муниципальной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств

бюджета городского округа Самара в части расходов на оплату труда работников ДОУ или нормативных затрат на оказание муниципальной услуги сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета городского округа Самара в части расходов на оплату труда работников ДОУ, доводимая министерством образования и науки Самарского области до городского округа Самара;

NPUzi - величина нормативных затрат на оказание муниципальной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета городского округа Самара в части расходов на оплату труда работников ДОУ, определяемая в соответствии с постановлением Администрации городского округа Самара от 18.01.2010 № 8 «Об утверждении Методики определения расчетно-нормативных затрат на оказание органами местного самоуправления и находящимися в их ведении муниципальными учреждениями г.о. Самара муниципальных услуг (выполнение работ), а также расчетно-нормативных затрат на содержание имущества муниципальных учреждений.

Dki - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги, предусмотренных абзацами 4 и 5 настоящего пункта, по соответствующей i-й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

Nz - количество месяцев в z-м периоде (8 месяцев, 4 месяца);

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода (с 1 января – 8 месяцев, с 1 сентября – 4 месяца);

k - дата, на которую используется численность обучающихся (воспитанников) , являющихся потребителями услуг, предусмотренных абзазами 4 5 настоящего пункта, при определении объема средств бюджета городского округа Самара на 1 января и 1 сентября – 1 января, 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

Т - объем средств бюджета городского округа Самарав целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

2.2. Фонд оплаты труда работников ДОУ состоит из базовой и стимулирующей части, а также объема средств бюджета городского округа Самара в целях доведения заработной платы работников ДОУ до уровня минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

2.3. Соотношение базовой и стимулирующей части в фонде оплаты труда работников ДОУ составляет:

базовая часть – не более 78,2%;

стимулирующая часть – не менее 21,8%

2.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников ДОУ включается оплата труда работников ДОУ исходя из должностных окладов и компенсационных выплат.

2.5. Объём средств бюджета городского округа Самара в целях доведения заработной платы работников ДОУ до уровня минимального размера оплаты труда определяется руководителем ДОУ исходя из фактической потребности.

2.6. В МБДОУ «Детский сад № 96» г. о. Самара может сформировываться экономия базовой части фонда оплаты труда. Экономия фонда оплаты труда

возникает по следующим причинам: вакантные ставки по штатному расписанию, больничные листы, отпуска без сохранения заработной платы, перевод сотрудника на неполный рабочий день, в связи с отстранением от работы по причинам, установленным законодательством. Данная экономия фонда оплаты труда распределяется исходя из дополнительного объема работ, выполняемых сотрудниками по решению администрации МБДОУ «Детский сад № 96» г.о. Самара. Экономия по фонду оплаты труда работников ДОУ направляется на стимулирующие выплаты (единовременных премий, премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) и материальной помощи работникам ДОУ.

Основанием для их начисления является приказ руководителя дошкольного образовательного учреждения.

## 3.Порядок и условия назначения компенсационных выплат.

3.1. Работникам ДОУ производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных

3.2. К компенсационным выплатам относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплата за работу в группах компенсирующей и оздоровительной (для детей с туберкулезной интоксикацией) направленности;

доплата за работу в ночное время;

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 работ;

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

доплата за выполнение работ различной квалификации.

3.3. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам ДОУ (за исключением руководителя ДОУ) определяются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащие нормы трудового права, настоящим Положением, Положением о выплатах компенсационного характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 96» г.о. Самара, коллективным договором, соглашениями и устанавливаются в трудовом договоре.

Конкретный размер выплат компенсационного характера работникам ДОУ (за исключением руководителя ДОУ) устанавливается соответствующим приказом руководителя ДОУ.

3.4. Выплаты компенсационного характера, за исключением доплаты за работу в выходные и (или) праздничные дни, начисляются на должностной оклад работника ДОУ без учета стимулирующих выплат.

3.5. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установленные специальной оценкой условий труда осуществляется доплата в размере 12% от должностного оклада

3.6. За работу с воспитанниками в группах компенсирующей направленности устанавливается доплата работникам дошкольного образовательного учреждения в размере 20% должностного оклада.
Компенсационная выплата руководителю дошкольного образовательного учреждения производится на основании ежегодного приказа Департамента образования Администрации городского округа Самара
3.7. Доплата за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) устанавливается в размере 35 процентов ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.
3.8. 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.

3.9. 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.

3.10. Часовая ставка 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. Доплата за расширение зон обслуживания, за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации) в размере до 200 % должностного оклада (оклада) по определенной трудовым договором работе.
3.12. Доплата за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии с Положением о выплатах компенсационного характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 96» г.о. Самара, устанавливаются в трудовом договоре или подписанием дополнительных соглашений.

## 4. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат.

4.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работников дошкольного образовательного учреждения производятся выплаты

стимулирующего характера в пределах предусмотренного на соответствующий календарный год фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю дошкольного образовательного учреждения. Осуществляется в соответствии с Положение о выплатах стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара, утвержденным Постановлением Администрации городского округа Самара от 17.11.2011 № 1585 (далее- Положение № 1585).

4.2. К стимулирующим выплатам относится

- выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность работы;
- выплата за выслугу лет;
- единовременные премии;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год).

4.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения распределяется следующим образом:

4.3.1. На выплату за высокие результаты работы и качество выполняемых работ доля в стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения составляет:

педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения не менее 54 %;

работникам дошкольного образовательного учреждения (за исключением педагогических работников дошкольного образовательного учреждения, руководителя дошкольного образовательного учреждения) не более 20 %.

4.3.2. На выплату за интенсивность работы доля в стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения составляет не менее 13 %.

4.3.3. На выплату за выслугу лет доля в стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения составляет не менее 13 %.

4.4. Распределение стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Детский сад № 96» г.о. Самара осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат детского сада по результатам оценки результативности и качества (эффективности труда) их работы, оформляется протоколом и, утверждается приказом заведующего МБДОУ «Детский сад № 96» г.о. Самара. Комиссия действует на основании утвержденного Положения.

4.5. В целях установления стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Детский сад № 96» г.о. Самара за высокие результаты работы и качество выполняемых работ для каждой категории работников МБДОУ «Детский сад № 96» г.о. Самара предусматриваются критерии эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей,

позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективности труда). Критерии являются приложением 1 № к настоящему Положению.

4.6. В перечень качественных и количественных показателей оценки эффективности труда педагогических работников включается не менее 70% критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей для каждой категории педагогических работников, предусмотренных Перечнем (приложение к приказу министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од) и 30 % критериев, утвержденных детским садом.

Размер стоимости одного балла работника (по каждому критерию) определяется по формуле:

**С = СЧ ФОТ/N**

где: С – стоимость одного балла по критерию;

СЧ ФОТ – объем средств стимулирующей части фонда оплаты труда по критерию;

N – общее количество баллов по критерию, согласно листам оценки эффективности.

Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

4.7. Показатели и критерии эффективности работы сотрудников МБДОУ «Детский сад № 96» г.о. Самара разработаны с учетом следующих принципов:

- Объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- Предсказуемость- работник должен знать, какое вознаграждение он поучит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- Адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- Своевременность- вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- Прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю МБДОУ «Детский сад № 96» г.о. Самара осуществляются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара, утвержденным постановлением Администрации городского округа Самара от 17.11.2011 № 1585.

4.9. Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ выплачивается одновременно с заработной платой в порядке, установленном действующим законодательством.

4.10.Вновь принятым работникам дошкольного образовательного учреждения выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ устанавливается не ранее чем через 4 месяца со дня приема на работу.

4.11. Обязательными условиями для назначения стимулирующих выплат за высокие результаты работы и качество выполняемых работ работникам МБДОУ «Детский сад № 96» г.о. Самара, являются:

- Отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника;
- Отсутствие дисциплинарных взысканий за оцениваемый период;
- Отсутствие решений Комиссии по распределению стимулирующих выплат, подтверждающих несоответствие критериям эффективности труда и формализованным качественным и количественным показателям (либо существенное отклонение, снижение результативности и качества работы).

В случае травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного сотрудника, или наличия дисциплинарного взыскания сотрудник лишается стимулирующих выплат сроком на один месяц.

Отмена (лишение) стимулирующих выплат за высокие результаты работы и качество выполняемых работ в период, на который они были установлены, равно как и снижение их размера, на определенный срок производится на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат и оформляется распорядительным актом заведующего. Соответствующее решение Комиссии по распределению стимулирующих выплат должно быть мотивированным и основанным на принципах, предусмотренных пунктом 4.7. настоящего Положения.

4.12. Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ производится на основании приказа руководителя дошкольного образовательного учреждения.

**4.13**. Выплата за интенсивность работы производиться педагогическим работникам, помощникам воспитателя, младшим воспитателям дошкольного образовательного учреждения за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, в случае превышения плановой наполняемости групп в соответствии с Приложением № 1 к данному Положению.

**4.14**. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам МБДОУ «Детский сад № 96» г.о. Самара, замещающим должности профессиональных квалификационных групп «педагогические работники», «врачи и провизоры», «средний медицинский и фармацевтический персонал», «учебно-вспомогательный персонал» второго уровня, предусмотренные приложением № 2 к постановлению Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара» (с изменениями и дополнениями), в следующих размерах:

стаж работы от 3 лет до 10 лет – 10 % должностного оклада;

стаж работы свыше 10 лет – 15 % должностного оклада.

Право на получение выплаты за выслугу лет имеют указанные выше категории

работников дошкольного образовательного учреждения, в том числе принятые по совместительству.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные работодателем в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации. 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, действующим 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 выплаты за выслугу лет стаж работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата за выслугу лет производится ежемесячно со дня возникновения у работника права на получение этой выплаты на основании приказа руководителя МБДОУ «Детский сад № 96» г.о. Самара.

Выплата за выслугу лет производиться ежемесячно со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой выплаты на основании приказа руководителя дошкольного образовательного учреждения.

**4.15.** Премиальная выплата по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) начисляется в процентном соотношении к должностному окладу (окладу) работника дошкольного образовательного учреждения без учета доплат и надбавок или в фиксированной сумме, но не более 300% должностного оклада работников дошкольного образовательного учреждения

Премиальная выплата по итогам (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) начисляется пропорционально отработанному времени.

Основаниями для установления премиальной выплаты могут быть:

- за высокие достижения реализации основной и дополнительной образовательных программ;
- за высокую динамику результативности труда;
- за сложность, важность, большой объем работ;
- за выполнение особых и срочных поручений;
- за качество, стратегическую направленность выполняемых работ на развитие дошкольного учреждения .

Основанием для начисления премиальной выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) работникам является приказ руководителя МБДОУ «Детский сад № 96» г.о. Самара.

4.16. Единовременная премии назначается работником ДОУ в связи с нерабочими праздничными днями: 23 февраля и 8 марта, профессиональным праздников «День воспитателя и всех дошкольных работников», а также при

награждении почетными грамотами, благодарственными письмами Губернатора Самарской области, министерства образования и науки Самарской области, Главы городского округа Самара, Департамента образования Администрации городского округа Самара.

Основанием для начисления единовременной премии работникам ДОУ является приказ руководителя МБДОУ «Детский сад № 96» г.о. Самара.

4.17. Размеры и условия установления стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Детский сад № 96» г.о. Самара (за исключением руководителя) определяются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБДОУ «Детский сад № 96» г.о. Самара и устанавливаются в трудовом договоре.

## 5. Порядок распределения целевых и иных выплат

5.1. К целевым и иным выплатам относятся:

- ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым педагогическим работникам;
- ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам в размере 5000 рублей;
- доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет (2000 рублей);
- выплаты от приносящей доход деятельности (платные образовательные услуги воспитанникам МБДОУ «Детский сад № 96» г.о. Самара).

5.2. На сновании Постановлений и распоряжений органов местного самоуправления может производиться денежная выплата педагогическим работникам, которая рассчитывается от фактически отработанного времени педагогического работника.

5.3. Ежемесячная денежная выплата в размере 2000 рублей устанавливается педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет и рассчитывается от фактически отработанного времени и входит в расчет среднего заработка (отпускные, больничные листы и т.д.).

5.4. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 35 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 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее - педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение, являющееся основным местом его 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 (далее - педагогический работник).

Ежемесячная денежная выплата производится молодому педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником 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.

Ежемесячная денежная выплата производится молодому педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Ежемесячная денежная выплата производится молодому педагогическому работнику со дня его принятия на работу в МБДОУ «Детский сад № 96» г.о. Самара до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода молодого педагогического работника, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое дошкольное образовательное учреждение осуществление ежемесячной денежной выплаты ему сохраняется.

При исчислении срока, не учитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, отпуске 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.

## 5. Порядок выплаты материальной помощи

5.1. Работникам дошкольного образовательного учреждения (за исключением руководителя дошкольного образовательного учреждения) может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда работников.

Оказание материальной помощи руководителю дошкольного образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Положением № 1585.

5.2. Материальная помощь работникам дошкольного образовательного учреждения выплачивается в следующих случаях:

длительного (свыше одного месяца) заболевания помощь работникам дошкольного образовательного учреждения;

дорогостоящего лечения помощь работника дошкольного образовательного учреждения ( перечень дорогостоящих видов лечения утверждается постановлением Правительства Российской Федерации), подтверждённого соответствующими документами;

утраты имущества помощь работника дошкольного образовательного учреждения в результате пожара, стихийного бедствия;

смерть работника дошкольного образовательного учреждения или близких родственников работника дошкольного образовательного учреждения (супруга (супруги), детей, родителей);

бракосочетания;

рождения ребенка;

к юбилейным датам работников дошкольного образовательного учреждения ( 50 лет и далее через каждые 5 лет).

В случае смерти работника дошкольного образовательного учреждения выплата материальной помощи производиться одному из его близких родственников (супруге (супругу), детям, родителям).

5.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере работникам дошкольного образовательного учреждения (за исключением руководителя дошкольного образовательного учреждения) принимается руководителем дошкольного образовательного учреждения на основании письменного заявления работника дошкольного образовательного учреждения или одного из его близких родственников (супруга (супруги), детей, родителей) (в случае смерти работника дошкольного образовательного учреждения) с приложением подтверждающих документов и оформляется приказом.

5.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

5.5. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

Данное Положение вступает в силу с 01.07.2023 года и действует до замены новым.

Приложение № 1
к положению об оплате труда

## Перечень критериев эффективности труда

| Наименование должности, профессии | Показатели стимулирования | Оценочная шкала/Баллы | |
|---|---|---|---|
| Высокие результаты работы и качество выполняемых работ | | | |
| Воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре | 1.Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений | Нет | 0 |
| | | Частично | 3 |
| | | Да | 5 |
| | 2.Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня) | ДОУ | 1 |
| | | Район | 2 |
| | | Город | 3 |
| | | Область | 5 |
| | | Всероссийский уровень | 7 |
| | 3.Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) | ДОУ | 1/2/3 |
| | | Район | 5/7 |
| | | Город | 7/10 |
| | | Область | 10/15 |
| | | РФ | 10/15 |
| | | Воспитатель года | +10 |
| | 4.Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента) | Да | 3 |
| | | Нет | 0 |
| | 5.Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного уровня | Интернет публикация | 1 |
| | | Сборник ОО | 1 |
| | | Муниципальный ур | 3 |
| | | Региональный ур | 4 |
| | | РФ/ Международный | 5 |
| | 6.Результативность участия педагога в распространении | ДОУ | 1 |
| | | Район | 3 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) | Город | 3 |
| | | Область | 5 |
| | | РФ/ Межд. | 7 |
| | 7.Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов. | В форме непрерывного образования | 3 |
| | | В форме «Единого окна» | 2 |
| | | Другие организации | 1 |
| | 8.Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог | Да | 5 |
| | | Нет | 0 |
| | 9.Участие в творческих группах для реализации образовательной деятельности в учреждении | 1-3 балла в зависимости от трудозатрат за каждую группу | |
| | 10.Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК) Для логопедических групп | 20%-39% от числа воспитанников; | 1 |
| | | 40%-59% от числа воспитанников; | 2 |
| | | 60% и более от числа воспитанников; | 3 |
| | 11.Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: | специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; | 0,2 балла за 1 ребенка |
| | | специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей | 0,3 балла за 1 ребенка |
| | 12.Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия **технической направленности** (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) | Участник | 3 |
| | | Призер | 5 |
| | | Победитель | 7 |
| | 13.Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, | Районный уровень | 1/3 |
| | | Городской уровень | 1/5 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | утвержденных приказами (распоряжениями)органов управления образования , не учтенные в п.12 и 14 (участие/победа) | Областной уровень | 1/5 |
| | | Всероссийский уровень | 1/7 |
| | 14.Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: | на первом (отборочном) этапе; | 5 |
| | | во втором (очном) этапе; | 7 |
| | | победа во втором (очном) этапе | 10 |
| | 15.Успешная адаптация воспитанников раннего и младшего возраста (воспитатель) | Да | 10 |
| | | нет | 0 |
| | 16.Раннее выявление воспитанников (2-3 лет) входящих в группу риска по ОВЗ (воспитатель) | Да, за каждого ребенка | 0,5 |
| | | Нет | 0 |
| | 17.Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО | частично соответствует; | 1 |
| | | соответствует; | 2 |
| | | соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход | 3 |
| | 18.Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) | 75%-79%; | 1 |
| | | 80%-89%; | 2 |
| | | 90% и более | 3 |
| | 19.Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей | Наличие развивающей среды | 2 |
| | | Работа с родителями | 2 |
| | | Реализация проектов с педагогами, родителями, социальными партнерами | 3 |
| | 20.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) | стабильно низкий; | 0 |
| | | снижение на 1%; | 1 |
| | | снижение на 2%; | 3 |
| | | снижение на 3% и выше | 5 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | |
| | 21.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 (https://www.gto.ru) | 5%-10%; | 1 |
| | | 11%-19%; | 3 |
| | | свыше 20% | 5 |
| | 22.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 | 1%; | 1 |
| | | 2%; | 2 |
| | | 3% и выше | 5 |
| | 23.Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований | Нет нарушений | 5 |
| | | Есть нарушения | 0 |
| | 24.Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса | Нет нарушений | 5 |
| | | Есть нарушения | 0 |
| | 25.Активная работа с родителями: организация семейных клубов, гостиных, творческих мастерских (фотоотчет, не реже1 раза в месяц) | Да | 3 |
| | | Нет | 0 |
| | | Другие направления | 2 |
| | 26.Совместные проекты с родителями, направленные на успешную социализацию детей раннего и младшего возраста | Да | 3 |
| | | Нет | 0 |
| воспитатель | 27.Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений | Есть жалобы | 0 |
| | | Нет жалоб | 3 |
| | 28Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списоч-ного состава группы) | до 70%; | 5 |
| | | выше 70% | 20 |
| Высокие результаты работы и качество выполняемых работ | | | |
| Учитель-логопед | 1.1Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом | Да | 5 |
| | | Нет | 0 |
| | 2.Создание и систематическое использование в работе ЦОР и | ЦОР и ЭОР для обучающихся; | 2 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | ЭОР за отчетный период (данные суммируются) | ЦОР и ЭОР для родителей; | 2 |
| | | ЦОР и ЭОР для педагогов | 2 |
| | 3.Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня) | ДОУ | 3 |
| | | Район | 5 |
| | | Город | 7 |
| | | Область | 10 |
| | | РФ | 15 |
| | | Логопед года | +10 |
| | 4.Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов | В форме непрерывного образования | 3 |
| | | В форме «Единого окна» | 2 |
| | | Другие организации | 1 |
| | 5.Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, **ППк**) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня) | | 5 |
| | 6.Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри) для реализации деятельности в учреждении (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня) | 1-3 балла в зависимости от трудозатрат за каждую группу | |
| | 7.Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога) | ДОУ | 1 |
| | | Район | 2 |
| | | Город | 3 |
| | | Область | 5 |
| | | РФ | 7 |
| | 8.Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, | ДОУ | 1 |
| | | Район | 2 |
| | | Город | 3 |
| | | Область | 5 |
| | | РФ/Междунар | 7 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | российском или международном уровнях | | |
| | 9. 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 (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): | Создание | 3 |
| | | создание и реализация | 5 |
| | | создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа | 7 |
| | | создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона | 10 |
| | 10.Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог | Да | 5 |
| | | нет | 0 |
| | 11.Разработка и использование авторских и (компелятивных) методических продуктов | ДОУ | 1 |
| | | Район | 2 |
| | | Город | 3 |
| | | Область | 5 |
| | | Всероссийский уровень | 7 |
| | 12.Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием) на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода) | 20%-39% от числа обучающихся; | |
| | | 40%-59% от числа обучающихся; | |
| | | 60% и более от числа обучающихся | |
| | по разделу «звукопроизношение» | | 1/2/3 |
| | по разделу «развитие фонематических процессов» | | 1/2/3 |
| | по разделу «развитие слоговой структуры слова» | | 1/2/3 |
| | по разделу «развитие лексического | | 1/2/3 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | строя речи» | | |
| | по разделу «развитие грамматического строя речи» | | 1/2/3 |
| | по разделу «развитие связной речи» | | 1/2/3 |
| | 13.Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня) | Районный уровень | ½/3 |
| | | Городской уровень | 4 |
| | | Областной уровень | 5 |
| | | Всероссийский уровень | 7 |
| | 14.Ведение консультативного пункта на сайте учреждения | | 5 |
| | 15.Выявление трудностей в освоение ООП, особенностей в развитии, социальной адаптации и поведении воспитанников для последующего принятия решений об организации психолого-педагогического сопровождения ; | | 0,5 б за 1 воспит |
| | 16. Консультирование участников образовательных отношений по вопросам актуального психофизического состояния и возможностей воспитанников, содержание и оказание им психолого-педагогической помощи, создание специальных условий получения образования | | 5 |
| | 17.Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) | 55-60%; | 1 |
| | | 61-75%; | 2 |
| | | 76-85%; | 3 |
| | | свыше 85% | 4 |
| | 18Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) | 55-60%; | 1 |
| | | 61-75%; | 2 |
| | | 76-85%; | 3 |
| | | свыше 85% | 4 |
| | 19Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) | 55-60%; | 1 |
| | | 61-75%; | 2 |
| | | 76-85%; | 3 |
| | | свыше 85% | 4 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | 20.Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса | Да | 3 |
| | | Нет | 0 |
| | 21.Уровень соответствия развивающей предметно - пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ПОО/АООП ДО | Частично соответствует | 1 |
| | | Соответствует | 2 |
| | | Соответствует /осуществляется творческий (авторский подход) | 3 |
| Высокие результаты работы и качество выполняемых работ | | | |
| Педагог-психолог | 1.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) | Интернет-ресурсы | 5 |
| | | сборник | 10 |
| | 2. Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса | Частично | 5 |
| | | Полностью | 10 |
| | 3.Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) | ДОУ | 5 |
| | | Район | 10 |
| | | Город | 15 |
| | | Область | 20 |
| | | РФ | 20 |
| | 4. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (**участник**, лауреат, **призер**) (в зависимости от уровня) | ДОУ | 1/5 |
| | | Район | 5/10 |
| | | Город | 10/15 |
| | | Область | 15/20 |
| | | РФ | 15/20 |
| | 5. Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня) | ДОУ | 1 |
| | | Район | 2 |
| | | Город | 3 |
| | | Область | 5 |
| | | РФ | 7 |
| | 6. Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического | ДОУ | 1 |
| | | Район | 2 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня) | Город | 3 |
| | | Область | 5 |
| | | РФ | 7 |
| | 7. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня) | ДОУ | 5 |
| | | Город | 10 |
| | | Область | 15 |
| | 8. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня) | ДОУ | 5 |
| | | Город | 10 |
| | | Область | 15 |
| | 9. Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие | | 10 |
| | 10.Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончанию курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», Проводимых педагогом-психологом | | 5 |
| | 11.Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог | | 5 |
| | 12.Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам. | 20%-39%;<br>40%-59%;<br>60% и более | 5<br>10<br>15 |
| | 13.Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу);<br>- создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся;<br>- создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды | | 10<br>10<br>10 |
| | 14. Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня) | | 20 |
| | 15 Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня) | | 10 |
| | 16. Уровень соответствия развивающей предметно - пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ПОО/АООП ДО | Частично соответствует | 2 |
| | | Соответствует | 3 |
| | | Соответствует /осуществляется творческий (авторский подход) | 5 |
| | 17. Ведение консультативного | | 5 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | пункта на сайте учреждения | | |
| | 18.Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся | 51-60%;<br>61-75%;<br>76-85%;<br>свыше 85% | 5<br>10<br>15<br>20 |
| | 19.Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся | 51-60%;<br>61-75%;<br>76-85%;<br>свыше 85% | 5<br>10<br>15<br>20 |
| Высокие результаты работы и качество выполняемых работ | | | |
| Старший воспитатель | 1.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) | ДОУ<br>Район<br>Город<br>Область<br>РФ<br>Воспитатель года | 5<br>10<br>10<br>15<br>20<br>+10 |
| | 2.Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня) | | 30 |
| | 3.Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня) | ДОУ<br>Район/Город<br>Область<br>РФ | 5<br>10<br>20<br>20 |
| | 4.Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня) | | 30 |
| | 5.Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня) | | 10 |
| | 6.Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный | | 10 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | период (в зависимости от уровня) | | |
| | 7.Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчётный период (в зависимости от уровня) | | 20 |
| | 8.Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог | | 10 |
| | 9.Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня) | | 10/30 |
| | 10.Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период | до 90%;<br>91%-100% | 10<br>30 |
| | 11.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 | свыше 33% | 15 |
| | 12.Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период | Да/нет | 20 |
| | 13.Уровень соответствия развивающей предметно - пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ПОО/АООП ДО | Частично соответствует | 5 |
| | | Соответствует | 10 |
| | | Соответствует /осуществляется творческий (авторский подход) | 20 |

Высокие результаты работы и качество выполняемых работ

| Наименование должности | Показатели стимулирования | /Баллы |
|---|---|---|
| Главный бухгалтер | • Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках должностных обязанностей (при условии их фактического проведения за оцениваемый период) | 20 |
| | • Отсутствие случаев необоснованного формирования кредиторской задолженности (заключение договоров, контрактов в отсутствие лимитов либо несвоевременное освоение доведенных лимитов) | 10 |

| | | |
|---|---|---|
| | • Выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения<br>• Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации | 5<br>5 |
| Бухгалтер | ▪ Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках должностных обязанностей (при условии их фактического проведения за оцениваемый период)<br>▪ Выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения<br>▪ Подача заявок на поставку продуктов в электронном виде<br>▪ Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации | 20<br>10<br>5<br>5 |
| Заведующий хозяйством | • Отсутствие замечаний по итогам ревизий (при условии фактического проведения внешних и внутренних проверок)<br>• Отсутствие травматизма воспитанников и сотрудников<br>• Выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения<br>• Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации<br>• Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований | 20<br>10<br>10<br>5<br>5 |
| Контрактный управляющий | • Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках должностных обязанностей(при условии их фактического проведения за оцениваемый период)<br>• Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации | 20<br>10 |
| Инспектор по кадрам | • Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчётности и запрашиваемой информации<br>• Выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения<br>• Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок в рамках должностных обязанностей и возложенного функционала<br>• Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации | 20<br>10<br>15<br>15 |

| | | |
|---|---|---|
| Делопроизводитель | • Выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения<br>• Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках должностных обязанностей (при условии их фактического проведения за оцениваемый период)<br>• Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации | 5<br>15<br>5 |
| Специалист по охране труда | • Отсутствие травматизма воспитанников и сотрудников<br>• Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках должностных обязанностей (при условии их фактического проведения за оцениваемый период)<br>• Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации | 5<br>15<br>5 |
| Старшая медсестра, медсестра | • Эффективность санитарно-просветительская работы (консультирование), пропаганда здорового образа жизни с персоналом и родителями воспитанников<br>• Отсутствие замечаний и жалоб к организации и качеству питания.<br>• Отсутствие обоснованных жалоб родителей (работников) на работу медицинского работника<br>• Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации | 10<br>10<br>5<br>5 |
| | Проведение оздоровительных мероприятий среди воспитанников, систематическое применение здоровьесберегающих технологий: | 5 |
| | Оперативность при проведении карантинных мероприятий:<br>- мед.работники | 5 |
| | Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)<br>До 70 %<br>Свыше 70 % | <br><br><br><br>10<br>20 |
| | 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)<br>стабильно низкий<br>снижение на 1%<br>снижение на 2%<br>снижение на 3% и выше | <br><br><br><br><br><br>0<br>1<br>3<br>5 |
| Повар | • Отсутствие необоснованной порчи материальных ценностей, оборудования, посуды и спецодежды, превышения лимитов материальных ресурсов<br>▪ Отсутствие случаев причинения вреда (ущерба) сотрудников и воспитанников, возникших вследствие | 5<br>5 |

| | | |
|---|---|---|
| | некомпетентных действий (бездействия) в процессе производственного цикла приготовления готовой продукции<br>▪ Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц на не надлежащее исполнение должностных обязанностей<br>▪ Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации<br>▪ Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований | 10<br>10<br>10 |
| Кладовщик | • Отсутствие замечаний при работе склада по поступления продуктов от поставщиков<br>• Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации<br>• Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований | 5<br>10<br>10 |
| Кастелянша | • Уменьшение количества списываемого инвентаря от учтенного для использования по причине досрочного приведения в негодность по сравнению с предыдущим отчетным периодом.<br>на 5 %<br>на 7 %<br>на 9 %<br>• Участие в декораторско-оформительских работах по обеспечению мероприятий и организаций условий развивающей пространственно-предметной среды ДОУ<br>• Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации | 5<br>7<br>10<br>20<br>5 |
| Кухонный рабочий | ▪ Отсутствие травматизма на производстве.<br>▪ Отсутствие необоснованной порчи материальных ценностей, оборудования, посуды и спецодежды, превышения лимитов материальных ресурсов.<br>▪ Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации<br>▪ Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований | 5<br>10<br>10<br>10 |
| Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды | ▪ Отсутствие необоснованной порчи материальных ценностей, оборудования, спецодежды, превышения лимитов материальных ресурсов.<br>▪ Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации<br>▪ Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований | 5<br>10<br>10 |

| | | |
|---|---|---|
| Дворник | ▪ Эффективность участия в создании и организации образовательной среды на территории ДОУ в разные сезоны года<br>▪ Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации | 10<br>5 |
| Сторож | ▪ Быстрое реагирование в случае аварийных ситуаций<br>▪ Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации | 5<br>5 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | ▪ Участие в создании и организации образовательной среды на территории и в помещениях ДОУ в разные сезоны года.<br>▪ Отсутствие технических неполадок, возникших вследствие некомпетентных действий (бездействия) по обслуживанию инженерной инфраструктуры.<br>▪ Отсутствие травматизма участников образовательного процесса, вследствие некомпетентных действий (бездействия) по обслуживанию инженерной инфраструктуры<br>▪ Оперативное устранение аварийных ситуаций, при их возникновении<br>▪ Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации<br>▪ Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований | 10<br>10<br>5<br>15<br>5<br>10 |
| Уборщик служебных помещений | ▪ Участие в благоустройстве помещений и территории детского сада.<br>▪ Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации в части образовательного процесса и санитарно-эпидемиологических требований. | 10<br>5 |
| Младший воспитатель помощник воспитателя | • Участие в благоустройстве помещений и территории детского сада.<br>• Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации<br>• Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований. | 5<br>5<br>5 |
| | • Успешная адаптация воспитанников раннего возраста<br>• Успешная адаптация воспитанников младшего возраста | 15<br>12 |
| | • Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)<br>До 70 %<br>Свыше 70 % | <br><br><br><br>5<br>20 |

| | | |
|---|---|---|
| | 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)<br>стабильно низкий<br>снижение на 1%<br>снижение на 2%<br>снижение на 3% и выше | <br><br><br><br><br><br>0<br>1<br>3<br>5 |

Выплата за интенсивность работы воспитателям, помощникам воспитателя, младшим воспитателям

| Виды выплат за интенсивность работы | Количество баллов |
|---|---|
| За работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии в составе общеразвивающих групп, в случае численности таких детей в группе:<br>от 1 до 5 воспитанников<br>от 6 до 10 воспитанников<br>свыше 10 воспитанников | <br><br><br>5<br>8<br>10 |
| За работу с детьми разного возраста в составе одной группы | 10 |
| За работу в случаях превышения плановой наполняемости групп в соответствии с критериями, определенными Уставом ДОУ:<br>• До 10 воспитанников<br>• Свыше 10 воспитанников | <br><br>5<br>10 |

Выплата за интенсивность работы музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре.

| Виды выплат за интенсивность работы | Количество баллов |
|---|---|
| За работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии в составе общеразвивающих групп, в случае численности таких детей в группе:<br>от 1 до 5 воспитанников<br>от 6 до 10 воспитанников<br>свыше 10 воспитанников | <br><br><br>2<br>4<br>5 |
| За работу с детьми разного возраста в составе одной группы | 5 |
| За работу в случаях превышения плановой наполняемости групп в соответствии с критериями, определенными Уставом ДОУ:<br>• До 10 воспитанников<br>• Свыше 10 воспитанников | <br><br>3<br>5 |

Выплата за интенсивность работы учителю-логопеду, педагогу – психологу

| Виды выплат за интенсивность работы | Количество баллов |
|---|---|
| За работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии в составе общеразвивающих групп, в случае численности таких детей в группе:<br>от 1 до 5 воспитанников<br>от 6 до 10 воспитанников<br>свыше 10 воспитанников | <br><br><br>5<br>8<br>10 |
| За работу с детьми разного возраста в составе одной группы | 10 |
| За работу в случаях превышения плановой наполняемости групп в соответствии с критериями, определенными Уставом ДОУ: | 10 |