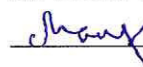


Согласовано
Председатель выборного органа
первичной профсоюзной
организации МБДОУ «Детский сад
№ 231» г.о. Самара

 О.В. Малиновская

«24» мая 2023 г.

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

 Л.П. Кичайкина
Приказ № 169 от «24» мая 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад
комбинированного вида № 231» городского округа Самара

г. Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 231» 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», 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 изменениями и дополнениями), постановлением 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), приказом министерства образования и науки Самарской области от 31 августа 2021 года № 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 министерству образования и науки Самарской области».

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

1.4. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения (далее – ФОТ) осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^k \left(\frac{(\text{NROP}_{zi} + \text{NPU}_{zi}) \times D_{ki} \times n_z}{12} \right) + T ,$$

где:

NROP_{zi} - 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 дошкольного образовательного учреждения или нормативных затрат на оказание муниципальной услуги в 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 дошкольного образовательного учреждения, доводимая министерством образования и науки Самарской области до городского округа Самара;

$NP_{U_{ZI}}$ - 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 дошкольного образовательного учреждения, 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 городского округа Самара муниципальных услуг (выполнение работ), а также расчетно-нормативных затрат на содержание имущества муниципальных учреждений»;

D_{ki} - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуг по соответствующей i -й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

n_z - 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 абзацами четвертым и пятым 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;

T - объем средств бюджета городского округа Самара в целях доведения заработной платы работников дошкольных образовательных учреждений до уровня минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

Фонд оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части, а также объема средств бюджета городского округа Самара в целях доведения заработной платы работников дошкольного образовательного учреждения до уровня минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

Соотношение базовой части и стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения составляет:

базовая часть – не более 78,2 %;

стимулирующая часть – не менее 21,8 %.

1.4.1. В базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения включается оплата труда работников дошкольных образовательных учреждений исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

1.4.2. Объем средств бюджета городского округа Самара в целях

доведения заработной платы работников дошкольных образовательных учреждений до уровня минимального размера оплаты труда определяется руководителем дошкольного образовательного учреждения исходя из фактической потребности.

1.4.3. Стимулирующая часть включает надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, усиление его материальной заинтересованности в своевременном, добросовестном и качественном исполнении своих обязанностей а также в повышении личной ответственности за выполняемую работу.

1.5. 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).

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

1.7. Увеличение (индексация) размеров должностных окладов (окладов) работников учреждения и сроки увеличения осуществляется постановлением Правительством Самарской области, Администрацией городского округа Самара.

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

Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются приказом заведующего учреждением по результатам тарификации, проводимой в соответствии с порядком проведения тарификации.

1.9. 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 законодательством Российской Федерации.

1.10. 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.

1.11. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.12. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на выплату материальной помощи работникам учреждения и на выплату стимулирующего характера (единовременные премии, премиальные выплаты по итогам работы работников (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.13. 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 главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю дошкольного образовательного учреждения 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 (далее – Положение № 1585).

Конкретный размер выплат компенсационного характера руководителю дошкольного образовательного учреждения устанавливается соответствующим распорядительным актом Главы городского округа Самара или лица, наделенного правами и обязанностями работодателя в отношении руководителя дошкольного образовательного учреждения.

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. При наличии в учреждении не менее двух групп детей компенсирующей и оздоровительной направленности заведующему учреждением устанавливается надбавка в размере 20 процентов должностного оклада.

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.

К компенсационным выплатам относятся:

- ✓ доплата за работу с вредными и (или) опасными 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 работы;
- ✓ доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- ✓ доплата за выполнение работ различной квалификации.

3.1.1. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам дошкольного образовательного учреждения (за исключением руководителя дошкольного образовательного учреждения) определяются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения и устанавливаются в трудовом договоре.

Конкретный размер выплат компенсационного характера работникам дошкольного образовательного учреждения (за исключением руководителя дошкольного образовательного учреждения) устанавливается соответствующим приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения.

3.1.2. Выплаты компенсационного характера, за исключением доплаты за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, начисляются на должностной оклад (оклад) работника дошкольного образовательного учреждения без учета стимулирующих выплат.

3.1.3. 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 устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (3 класс – вредные условия труда, 4 класс – опасные условия труда) в размере не менее 4 процентов должностного оклада (оклада), установленного для различных

видов работ с нормальными условиями труда (приложение № 4 к коллективному договору).

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

3.1.5. Доплата за работу в ночное время производится в порядке, предусмотренным статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

3.1.7. Доплата за сверхурочную работу производится исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.1.8. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.1.9. 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.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

3.1.10. 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.

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.

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).

3.2. 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. Среднемесячная норма рабочего времени определяется путем деления нормы рабочего времени по производственному календарю на 12 (количество месяцев).

3.3. При наличии в дошкольном образовательном учреждении не менее двух групп компенсирующей и (или) оздоровительной (для детей с туберкулезной интоксикацией) направленности устанавливается доплата за работу в группах компенсирующей и оздоровительной (для детей с туберкулезной интоксикацией) направленности работникам дошкольного образовательного учреждения (включая руководителя дошкольного образовательного учреждения) в размере 20 % должностного оклада (оклада).

3.4. Доплата за выполнение работ различной квалификации производится в порядке, предусмотренном статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.6. Музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, учителю-логопеду 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.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

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.

К стимулирующим выплатам относятся:

- ✓ 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).

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

4.2.1. 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%*.

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

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

4.2.4. На выплату **единовременных премий и премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год)** направляется экономия фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения.

4.3. В целях установления стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Детский сад № 231» г.о. Самара за высокие результаты работы и качество выполняемых работ для каждой категории работников МБДОУ «Детский сад № 231» г.о. Самара предусматривается не более 40 критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективности труда).

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).

4.4. Показатели и критерии эффективности работы сотрудников МБДОУ «Детский сад № 231» 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 получит 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.

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

4.5.1. 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, за исключением работников, с которыми заключены трудовые отношения при проведении процедуры реорганизации путем присоединения другой дошкольной образовательной организации в установленном законом порядке. Стимулирующие выплаты указанным работникам устанавливаются в размере, равном среднемесячному размеру стимулирующих выплат на установленный период по прежнему месту работы в реорганизованной дошкольной образовательной организации, на срок до окончания текущего финансового периода (финансового года).

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

4.5.3. Обязательными условиями для назначения стимулирующих выплат за высокие результаты работы и качество выполняемых работ работникам МБДОУ «Детский сад № 231» 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).

Выплата стимулирующего характера работникам производится по результатам работы за период 8 месяцев (с 01 января по 31 августа) и за 4 месяца (с 01 сентября по 31 декабря), зависит от выполнения качественных и количественных критериев труда работников учреждения.

В соответствии с установленными критериями работники два раза в год до 20 января и 20 сентября представляют в комиссию по распределению стимулирующих выплат материалы по самоанализу деятельности.

Комиссия в двухдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Размер стимулирующих выплат устанавливается по решению комиссии, оформленному протоколом, подписанному всеми членами комиссии, присутствующими на заседании.

Приказ заведующего учреждением (или лица ответственного за ведение приказов по личному составу) об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 1 февраля по итогам работы с 01 сентября по 31 декабря и не позднее 1 октября по итогам работы с 01 января по 31 августа.

Установленные приказом заведующего учреждением стимулирующие выплаты выплачиваются в установленном размере ежемесячно в течение срока, на который она установлена.

Указанные надбавки могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу (окладу) и начисляться на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

Наименование должности, профессии	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ	Размер выплат в баллах
Воспитатели	Наличие у педагога общедоступного, обновленного не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	3
	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)	1
	на уровне образовательного округа	2
	на уровне региона	3
	на уровне РФ	3

Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник)	
уровень ДОО	1
городской уровень	2
региональный уровень	3
общероссийский уровень	4
Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	5
Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта:	
муниципалитет	1
образовательный округ	2
регион, РФ	3
международный уровень	4
Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иные мероприятия	
уровень ДОО	1
городской уровень	2
областной уровень/региональный уровень	3
Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	
уровень ДОО	1
районный/городской уровень	2
региональный уровень	3
общероссийский уровень	4
Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	2
Участие в подготовке дошкольного образовательного учреждения в очных конкурсах учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования	4
Поиск и внедрение разнообразных форм и методов организации образовательно-воспитательного процесса	
мини-музей	2
коллекционирование	2
макетирование	2
иное (указать)	2
Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО	
частично соответствует	1
соответствует	2
соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход	4

	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе организации результатов ППк, ПМПК)	3
	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призёр, участник) городской уровень региональный/ общероссийский уровень	2 4
	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; на втором (очном) этапе; победа во втором (очном)этапе;	1 3 4
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п.п.2, 3) (в зависимости от уровня) уровень ДОО районный уровень городской уровень областной, региональный уровень	1 2 3 4
	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: с 01 января по 31 августа (8 мес.) и с 01 сентября по 31 декабря (4 мес.) от списочного состава группы) до 70 % выше 70%	2 3
	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	2
	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%; 80%-89%; 90% и более	1 2 3
	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: с 01 января по 31 августа (8 мес.) и с 01 сентября по 31 декабря (4 мес.), относительно предыдущего периода, списочного состава группы) стабильно низкий; 1%; 2%;	2 1

	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) от 5% до 10% от 11% до 19% свыше 20%	1 2 4
	Наличие условий, созданных педагогом для развития детей на основе парциальных программ технической и естественнонаучной направленностей	3
	Отсутствие в течение учебного года факта травматизма среди воспитанников у педагогов во время образовательного процесса	5
	Отсутствия нарушений санитарно-эпидемиологических требований.	3
	Отсутствия нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса.	3
Музыкальный руководитель	Наличие у педагога общедоступного, обновленного не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	4
	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) на уровне образовательного округа на уровне региона на уровне РФ	1 3 5
	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) уровень ДОО городской уровень региональный уровень общероссийский уровень	1 3 4 5
	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	5
	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: уровень ДОО/районный уровень образовательный округ регион, РФ Международный	1 3 4 5
	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе	

в ходе проведения семинаров, конференций, иные мероприятия уровень ДОО городской уровень областной, региональный уровень	1 3 5
Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) уровень ДОО районный/городской уровень региональный общероссийский уровень	1 2 3 4
Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	4
Участие в подготовке дошкольного образовательного учреждения в очных конкурсах учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования	5
Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО частично соответствует соответствует соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход	1 2 4
Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе организации результатов ППк, ПМПК)	5
Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призёр, участник) городской уровень областной, региональный уровень	3 5
Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п.п.2) (в зависимости от уровня) уровень ДОО районный уровень городской уровень областной, региональный уровень	1 2 3 4
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%; 80%-89%;	1

		90% и более	2 3
		Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: с 01 января по 31 августа (8 мес.) и с 01 сентября по 31 декабря (4 мес.), относительно предыдущего периода, списочного состава группы) стабильно низкий; 1%; 2%;	3 2 1
		Проведение мероприятий по программе здоровьесбережения	5
		Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагогов во время образовательного процесса	5
		Отсутствия нарушений санитарно-эпидемиологических требований.	3
		Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса.	3
Инструктор физической культуре	по	Наличие у педагога общедоступного, обновленного не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	4
		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) на уровне образовательного округа на уровне региона на уровне РФ	1 3 5
		Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) уровень ДОО городской уровень региональный общероссийский уровень	1 3 4 5
		Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	5
		Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: муниципалитет образовательный округ регион, РФ	1 3 4

международный	5
Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иные мероприятия	
уровень ДОО	1
городской уровень	3
областной, региональный уровень	5
Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	
уровень ДОО	1
районный/городской уровень	2
региональный	3
общероссийский уровень	4
Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	4
Участие в подготовке дошкольного образовательного учреждения в очных конкурсах учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования	5
Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО	
частично соответствует	1
соответствует	2
соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход	4
Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе организации результатов ППк, ПМПК)	5
Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах	
Уровень ДОО	1
районный уровень	2
городской уровень	3
региональный/общероссийский уровень	5
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
Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: с 01 января по 31 августа (8 мес.) и с 01 сентября по 31 декабря (4 мес.), относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	

	стабильно низкий; 1%; 2%;	1 2 4
	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) от 5% до 10% от 11% до 19% свыше 20%	1 3 5
	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% 2% 3% и выше	1 3 5
	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагогов во время образовательного процесса	5
	Отсутствия нарушений санитарно-эпидемиологических требований.	3
	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса.	3
Старший воспитатель, методист	Степень насыщенности и разнообразия РППС	5
	Наличие у старшего воспитателя (методиста) общедоступного, обновленного не реже 1 раза в 2 недели ресурса а сети Интернета с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	5
	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта - победителей (лауреатов) за отчетный период на уровне образовательного округа региональный/общероссийский уровень	3 5
	Наличие педагогов - победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем Уровень ДОУ Районный уровень городской уровень региональный/общероссийский уровень	1 2 4 5
	Доля педагогов, включенных в состав групп по вопросам сферы образования: жюри, экспертной комиссии, рабочая группа, метод объединение (в зависимости от уровня) ОО, районный уровень 50% 70% городской уровень до 30% региональный/общероссийский уровень до 10%	2 3 4 5

Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон», «Будущие профессионалы 5+» и др.) на первом(отборочном)этапе; на втором(очном)этапе; победа во втором (очном)этапе;	2 4 5
Результативность участия воспитанников в городских конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях (призеры, победитель) Уровень ДОО Районный уровень образовательный округ региональный/общероссийский уровень	1 2 4 5
Участие дошкольного образовательного учреждения в очных конкурсах учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования участник призер	3 5
Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников	5
Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	5
Наличие у старшего воспитателя (методиста) личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) образовательный округ региональный/общероссийский уровень	2 5
Результаты участия старшего воспитателя (методиста) в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) городской уровень региональный/общероссийский уровень	2 5
Разработанные старшим воспитателем (методистом) и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) уровень ДОО городской уровень региональный/общероссийский уровень	2 3 5
Участие старшего воспитателя (методиста) в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организационных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчетный период (в зависимости от уровня) городской уровень	3

	региональный/общероссийский уровень	5
	Контроль за соблюдением санитарно-эпидемиологических требований	5
	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	3
	Доля педагогических работников ОО получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию в отчетный период до 90% 91%-100%	2 3
	Участие педагогов во взаимном социальном партнерстве с разными социальными институтами ОО центр внешкольной работы, МБУ ДО «Психолого-педагогический центр «Помощь», библиотека, социальные службы, ГИБДД и др. высшего/среднего профессионального образования	2 3 5
Педагог-психолог	Результативность подготовки обучающихся (воспитанников) к участию в конкурсах, фестивалях (с направленностью педагогической, социологической, психологической) районный уровень/ уровень ДОО/ Интернет городской уровень региональный/ общероссийский уровень	1 2 5
	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО уровень ДОО районный уровень городской уровень региональный/ общероссийский уровень	1 2 3 5
	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) уровень ДОО районный уровень городской уровень региональный/ общероссийский уровень	1 2 3 5
	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности районный уровень городской уровень региональный/общероссийский уровень	1 3 5
	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности районный уровень городской уровень	1 3

	региональный/ общероссийский уровень	5
	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	5
	Участие педагогов во взаимном социальном партнерстве с разными социальными институтами (ОО, центр внешкольной работы, МБУ ДО «Психолого-педагогический центр «Помощь», библиотека, учреждения высшего/среднего профессионального образования)	5
	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) уровень ДОО/районный уровень/Интернет городской уровень региональный уровень общероссийский уровень	1 2 3 4
	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 в 2 недели в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	4
	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% 61-75% 76-85% свыше 85%	1 2 3 5
	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% 61-75% 76-85% свыше 85%	1 2 3 5
	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере 20%-39%; 40%-59%; 60% и более в эмоционально-волевой сфере 20%-39%; 40%-59%; 60% и более в общении 20%-39%; 40%-59%;	1 2 4 1 2 4 1 2

	60% и более	4
	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса отсутствие положительного результата за отчетный период	2
	наличие положительного результата за отчетный период	4
	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса районный уровень/ уровень ДОО городской уровень региональный/ общероссийский уровень	1 2 5
	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки на уровне образовательного округа на уровне региона на уровне РФ	1 3 5
Учитель-логопед	Наличие у специалиста общедоступного, обновленного не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	2
	Результаты участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т. д.) площадки на уровне образовательного округа на уровне региона на уровне РФ	1 3 5
	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства: участник, лауреат, призер, победитель уровень ДОО городской уровень региональный уровень общероссийский уровень	1 2 3 4
	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	4
	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	3
	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта муниципалитет образовательный округ регион, РФ международный уровень	1 2 3 4
	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованными иными ОО уровень ДОО городской уровень	1 2

	областной уровень/региональный уровень	3
	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся ЦОР и ЭОР для родителей ЦОР и ЭОР для педагогов	3 3 3
	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК); наличие приказов, сертификатов уровень ДОО районный уровень городской уровень региональный уровень, общероссийский уровень	1 2 3 4
	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 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
	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО частично соответствует соответствует соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	1 2 4
	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). Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): <i>по разделу «звукопроизношение»:</i> 20%-39% от числа обучающихся; 40%-59% от числа обучающихся; 60% и более от числа обучающихся. <i>по разделу «развитие фонематических процессов»:</i> 20%-39% от числа обучающихся; 40%-59% от числа обучающихся; 60% и более от числа обучающихся.	1 2 3 1 2 3

	<i>по разделу «развитие слоговой структуры слова»:</i> 20%-39% от числа обучающихся; 40%-59% от числа обучающихся; 60% и более от числа обучающихся. <i>по разделу «развитие лексического строя речи»:</i> 20%-39% от числа обучающихся; 40%-59% от числа обучающихся; 60% и более от числа обучающихся. <i>по разделу «развитие грамматического строя речи»:</i> 20%-39% от числа обучающихся; 40%-59% от числа обучающихся; 60% и более от числа обучающихся. <i>по разделу «развитие связной речи»:</i> 20%-39% от числа обучающихся; 40%-59% от числа обучающихся; 60% и более от числа обучающихся.	1 2 3 1 2 3 1 2 3 1 2 3
	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) уровень ДОО городской уровень областной, региональный уровень	1 2 3
	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55%-60%; 61%-75%; 76-85% свыше 85%	1 2 3 4
	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55%-60%; 61%-75%; 76-85% свыше 85%	1 2 3 4
	Доля 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%; 61%-75%; 76-85% свыше 85%	1 2 3 4
	Отсутствие в течение учебного года факта травматизма среди воспитанников у педагогов во время образовательного процесса	5

	Отсутствия нарушений санитарно-эпидемиологических требований.	3
	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса.	3
Врач-педиатр; медицинская сестра	1 Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: с 01.01 по 31.08., 01.09 по 31.12, от списочного состава группы) до 70 % выше 70%	2 3
	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	2
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	3
	Своевременное проведение санитарно-просветительных мероприятий с персоналом учреждения и родителями.	3
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству организации питания детей, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	4
	Качественный контроль санитарно-эпидемиологического режима в помещениях учреждения и на его территории	4
	Оказание квалифицированной помощи воспитателям в проведении закаливающих процедур	3
	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: с 01.01 по 31.08., 01.09 по 31.12, относительно предыдущего периода, списочного состава группы стабильно низкий; снижение на 1%; снижение на 2%; снижение на 3% и выше	3 2 1 0
	Отсутствие в течение учебного года факта травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса	3
	Отсутствия нарушений санитарно-эпидемиологических требований.	4
	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности.	3
Помощник воспитателя	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: с 01.01 по 31.08., 01.09 по 31.12, от списочного состава группы). до 70 % выше 70%	2 3
	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	3
	Отсутствие в течение учебного года факта травматизма среди воспитанников у педагогов во время образовательного процесса	3

	Отсутствия нарушений санитарно-эпидемиологических, санитарно-гигиенических требований.	5
	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности.	5
	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; снижение на 1%; снижение на 2%; снижение на 3% и выше	3 2 1 0
Главный бухгалтер; бухгалтер	Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	5
	Своевременное и правильное оформление учетных документов и законность совершаемых операций.	10
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения	5
	Своевременное и качественное оформление в соответствии с установленным порядком документов для выплаты заработной платы работникам учреждения, премий, других расходов.	10
	Качественное составление кассовой отчетности.	10
	Отсутствие случаев несвоевременной выплаты работникам заработной платы, отпускных, расчетов при увольнении и других выплат	5
	Исполнительская дисциплина	2
Заведующий хозяйством	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.	3
	Качественное руководство хозяйственной деятельностью учреждения, контроль за хозяйственным обслуживанием и надлежащим состоянием учреждения.	3
	Отсутствие замечаний на обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения.	3
	Своевременное и качественное обеспечение контроля за своевременным и полным выполнением договорных обязательств	3
	Отсутствие замечаний на подготовку и организацию ремонтных работ.	3
	Своевременное обеспечение работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода.	3
	Своевременная подготовка сведений и установленной отчетности о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств.	3
	Создание условий для успешного обучения путем совершенствования материальной базы.	3

		Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, его восстановление и пополнение.	3
		Создание условий для полноценного эстетического и физического развития воспитанников.	3
		Исполнительская дисциплина	2
Юрисконсульт		Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей.	5
		Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.	5
		Качественная разработка документов правового характера.	5
		Участие в заключении различного вида договоров.	5
		Качественное ведение работы по систематизированному учету и хранению действующих законодательных нормативных правовых актов, внесение в них изменений, дополнений, отметок об их отмене.	5
		Консультационная работа с работниками. Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны работников, проверяющих.	3
		Исполнительская дисциплина	2
Инспектор кадрам	по	Своевременное и качественное оформление приемов, переводов и увольнений работников в соответствии с трудовым законодательством, положениями и приказами заведующего учреждением, а также другую установленную документацию по кадрам.	5
		Своевременная подготовка необходимых материалов для квалификационных, аттестационных комиссий.	5
		Своевременное предоставление сведений и отчетности.	5
		Качественный контроль за подготовкой и переподготовкой, повышением квалификации кадров.	5
		Качественный контроль за соблюдением правил внутреннего трудового распорядка.	2
		Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки.	5
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях.	3
		Исполнительская дисциплина	2
Специалист охране труда	по	Своевременный и качественный контроль за соблюдением в учреждении законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, выполнением мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда в учреждении, предоставлением работникам установленных компенсаций по условиям труда.	5
		Своевременный контроль за обеспечением работников специальной одеждой и обувью.	5

	Систематическое выявление потребности в обучении работников в области охраны труда исходя из государственных нормативных требований охраны труда, а также требований охраны труда, установленных правилами и инструкциями по охране труда, проведение вводного инструктажа, проведение инструктажей (первичных, повторных, внеплановых, целевых) работников по вопросам охраны труда.	5
	Своевременная организация и участие в работе по определению контингента работников, подлежащих обязательным предварительным при приеме на работу и периодическим медицинским осмотрам.	5
	Своевременное составление и предоставление отчетов по установленной форме.	5
	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	3
	Исполнительская дисциплина	2
Делопроизводитель	Качественная организация делопроизводства.	5
	Отсутствие замечаний на несвоевременное доведение корреспонденции до исполнителей.	5
	Качественная подготовка документации для сдачи в архив учреждения.	5
	Своевременное и качественное выполнение машинописных работ.	5
	Исполнительская дисциплина	2
Кладовщик	Качественная организация хранения материалов и продукции с целью предотвращения порчи и потерь.	5
	Качественный учёт наличия на складе хранящихся на складе материальных ценностей и ведение отчётной документации по их движению.	5
	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	5
	Отсутствие нарушений требований Сан ПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов (при условии фактического проведения внешних и внутренних проверок)	5
	Исполнительская дисциплина	2
Кастелянша	Своевременный и качественный ремонт одежды, белья и т.д.	5
	Качественное ведение учета и контроля за правильным использованием спецодежды, белья и т.д.	5
	Качественное и своевременное оформление установленной документации.	5
	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности.	3
	Исполнительская дисциплина	2
Повар	Отсутствие замечаний на качество приготовления пищи, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	5
	Отсутствие нарушений правил санитарии и гигиены	5

		Отсутствие замечаний на сохранность товарно-материальных ценностей.	5
		Отсутствие нарушений прав и норм по ОТ и пожарной безопасности.	5
		Исполнительская дисциплина	2
Кухонный рабочий		Отсутствие нарушений правил санитарии и гигиены.	5
		Отсутствие замечаний на выполнение погрузо-разгрузочных работ.	5
		Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	5
		Исполнительская дисциплина	2
Машинист по стирке и ремонту спецодежды		Своевременная смена белья и выдачи спецодежды	3
		Отсутствие замечаний на сохранность товарно-материальных ценностей.	5
		Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	5
		Исполнительская дисциплина	2
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		Отсутствие замечаний на качество уборки и содержание в надлежащем санитарном состоянии зданий и прилегающих к ним территорий.	5
		Отсутствие жалоб на обеспечение бесперебойной работы оборудования.	5
		Отсутствие случаев нарушения сроков выполнения заявок по устранению неисправностей оборудования, сроков проведения ремонта зданий и сооружений.	5
		Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	5
		Исполнительская дисциплина	2
Уборщик служебных помещений		Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки территории.	3
		Отсутствие претензий и замечаний по качеству уборки территории со стороны персонала, руководства, Роспотребнадзора.	5
		Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	5
		Участие в благоустройстве территории и создании уюта в вверенных помещениях ДООУ.	5
		Исполнительская дисциплина	2
Дворник		Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки территории.	5
		Отсутствие претензий и замечаний по качеству уборки территории со стороны персонала.	5
		Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	5
		Исполнительская дисциплина	2
Сторож (вахтер)		Отсутствие замечаний на качество выполняемой работы.	3

	Отсутствие краж по вине работника	5
	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	5
	Исполнительская дисциплина	2
Секретарь руководителя	Отсутствие замечаний по учету и хранению документации	5
	Отсутствие замечаний по соблюдению сроков подготовки и отправления документов по распоряжению заведующего ДОО.	5
	Отсутствие замечаний по осуществлению контроля исполнения работниками ДОО изданных приказов и распоряжений, а также соблюдение сроков выполнения указаний и поручений заведующего ДОО, взятых на контроль	5
	Оперативность и качество выполнения технических функций по обеспечению и обслуживанию работы заведующего ДОО	5
	Исполнительская дисциплина	2
Специалист по закупкам	Своевременная и качественная работа на сайтах РФ (www.zakupki.gov.ru , www.torgi.dfsamara.ru) о размещении заказов по закупкам товаров, работ и услуг	5
	Соблюдение всех условий в организации закупок для нужд хозяйственной деятельности ДОО	5
	Отсутствие предписаний контролирующих органов по результатам проверок. Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства.	5
	Отсутствие обоснованных замечаний по выполнению должностных обязанностей работника со стороны руководства	5
	Исполнительская дисциплина	2
Калькулятор	Качественное и своевременное выполнение на основе действующих рецептур, закупочных цен и торговых наценок калькуляции на продукцию, изготавливаемую в учреждении с соблюдением норм физиологического питания.	5
	Отсутствие замечаний при проведении инвентаризации товарно-материальных ценностей	3
	Своевременная регистрация калькуляционных карточек по установленной форме	3
	Своевременное составление на основе заявок кладовщика расчета необходимого количества продуктов для приготовления блюд	6
	Исполнительская дисциплина	2

4.6. Выплата за интенсивность работы производится педагогическим работникам, помощникам воспитателя, младшим воспитателям МБДОУ «Детский сад № 231» г.о. Самара и устанавливается в фиксированной сумме при соблюдении следующих условий:

Виды выплат за интенсивность работы	Размер
-------------------------------------	--------

	выплаты (руб.)
За работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии в составе общеразвивающих групп, в случае наличия таковых детей в численности:	
от 1 до 5 воспитанников	3000
от 6 до 10 воспитанников	5000
свыше 10 воспитанников	6000
За работу с детьми разного возраста в составе одной группы	3000
За работу в случаях превышения плановой наполняемости групп (превышение посещаемости воспитанниками группы по сравнению со средней посещаемостью по ДОО за период установления стимулирующих выплат)	3000

Размер выплаты по каждому работнику рассчитывается на основании представления Комиссии по установлению стимулирующих выплат МБДОУ «Детский сад № 231» г.о. Самара.

Выплата за интенсивность работы производится на основании приказа руководителя дошкольного образовательного учреждения.

4.7. Единовременные премии назначаются работникам дошкольного образовательного учреждения в связи с нерабочими праздничными днями: 23 февраля и 8 марта, профессиональным праздником «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 дошкольного образовательного учреждения является приказ руководителя дошкольного образовательного учреждения.

Размер выплаты по каждому работнику рассчитывается на основании представления Комиссии по установлению стимулирующих выплат МБДОУ «Детский сад № 231» г.о. Самара. Размер выплаты верхним пределом не ограничивается.

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

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

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

Основаниями для установления премияльной выплаты могут быть:

- за высокие достижения при реализации дополнительных

- образовательных программ (не более 15000 рублей);
- за выполнение особо важных, сложных и ответственных поручений (большой объем работ, в том числе по подготовке к новому учебному году) (не более 20000 рублей);
 - за качество выполняемых работ, имеющих стратегическую направленность на развитие дошкольного учреждения (качественное выполнение работ, определенных в рамках проведения районных, городских, областных, региональных, всероссийских и международных мероприятий; обеспечение эффективности процесса обучения, воспитательной работы за счет использования современных образовательных технологий, участия в разработках и реализации инновационных творческих проектов) (не более 15000 рублей).

Размер выплаты по каждому работнику рассчитывается на основании представления Комиссии по установлению стимулирующих выплат МБДОУ «Детский сад № 231» г.о. Самара. По каждому основанию для установления выплаты Комиссия указывает по каждому работнику конкретный фактический результат (достижения) либо качество выполненной работы.

Основанием для начисления премиальной выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) работникам дошкольного образовательного учреждения является приказ руководителя дошкольного образовательного учреждения.

4.9. Размеры и условия установления стимулирующих выплат работникам дошкольного образовательного учреждения (за исключением руководителя дошкольного образовательного учреждения) определяются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения и устанавливаются в трудовом договоре.

4.10. 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 4.4 настоящего Положения.

Размер стимулирующих выплат по результатам работы может быть снижен или не начислен в случаях:

- ✓ невыполнения критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей;
- ✓ ненадлежащего исполнения должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- ✓ низкой результативности работы;
- ✓ применения к работнику дисциплинарного взыскания;

- ✓ нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- ✓ нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- ✓ невыполнения приказов, распоряжений заведующего учреждением и уполномоченных им должностных лиц;
- ✓ травматизма у воспитанников по вине работника.

4.11. Работникам, отработавшим неполный период, стимулирующие выплаты за период начисляются пропорционально отработанному времени.

4.12. Стимулирующие выплаты осуществляются по приказу заведующего учреждением в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

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

5.2. Ежемесячная выплата за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «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.

5.3. 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.

5.4. Для определения размера надбавки за выслугу лет время работы, указанное в пункте 5.2. настоящего Положения, суммируется.

5.5. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки, являются трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности работника (форма СТД-Р). Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

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

5.7. Работникам, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники», педагогический стаж которых составляет менее двух лет, не подпадающим под действие 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» (пункт 4.5. настоящего Положения), выплачивается ежемесячная надбавка в размере 2000 рублей за полностью отработанное рабочее время.

Педагогическим работникам, отработавшим неполный период, надбавка начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

6. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

6.1. 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.

6.2. 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.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 6.1. 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.

6.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 6.1. абзацах первом и втором пункта 6.2. 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.

6.4. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей за ставку заработной платы выплачивается педагогическим работникам учреждения, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования (постановление Правительства Самарской области от 15.04.2015г. №186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области о внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с дополнениями и изменениями).

6.5. Указанная в пункте 6.1. настоящего Положения денежная выплата выплачивается педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

6.6. Указанная в пункте 6.1. настоящего Положения денежная выплата производится педагогическим работникам по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярно оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности.

6.7. Указанная в пункте 6.1. настоящего Положения денежная выплата выплачивается педагогическому работнику пропорционально фактически отработанному времени и учитывается при определении среднего заработка.

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

7.1. 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.

7.2. Работникам учреждения, имеющим по профилю работы государственные награды и почетные звания Российской Федерации, присвоенные в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы 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.

7.3. 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.

8. Установление надбавки за руководство молодыми специалистами (наставничество)

8.1. Установить надбавку наставникам из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников, закрепленным за молодыми педагогическими работниками в первый год их работы в учреждении в размере 10% от должностного оклада данного работника.

8.2. Указанная в пункте 8.1. настоящего Положения надбавка устанавливается приказом заведующего учреждения на весь период руководства молодыми специалистами (наставничества).

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Работникам учреждения, заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

9.2. Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника ДОО.

9.3. Указанные выплаты обеспечиваются заведующим ДОО за счет средств бюджета, направленных учреждениям на оплату труда.

9.4. Выплаты работникам учреждения, заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, учитываются при расчете среднего заработка.

10. Порядок и условия выплаты материальной помощи

10.1. Работникам дошкольных образовательных учреждений (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.

10.2. Материальная помощь работникам дошкольных образовательных учреждений выплачивается в следующих случаях:

- ✓ длительного (свыше одного месяца) заболевания работника дошкольного образовательного учреждения;
- ✓ дорогостоящего лечения работника дошкольного образовательного учреждения (перечень дорогостоящих видов лечения утверждается постановлением Правительства Российской Федерации), подтвержденного соответствующими документами;
- ✓ утраты имущества 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 производится одному из его близких родственников (супруге (супругу), детям, родителям).

10.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере работникам дошкольного образовательного учреждения (за исключением руководителя дошкольного образовательного учреждения) принимается руководителем дошкольного образовательного учреждения в порядке, размере и на условиях, определенных локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения и (или) коллективным договором, 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.

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