МАКЕТ

(в ред 01.09.2026 г - изменение ООС июнь, август 2026, после внесения изменений в постановление мэрии №557 требуется уточнение отдельных условия по оплате труда)

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБДОУ д/с № 448

Принято на общем собрании коллектива протокол от «__» _____ 20__г. № _____	*Утверждено: Заведующий_____ приказ от «__» ____ 20__г. № ____*	*Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «__»_____ 20__г. №____*

Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 448 «Серебряный колокольчик»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 448 «Серебряный колокольчик» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников МБДОУ д/с № 448 (далее - Учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- постановлений мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», от 17 февраля 2020 г. № 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;

- Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы (далее – Соглашение);
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

✓ должностной оклад, оклад, ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

✓ выплат компенсационного характера;

✓ выплаты стимулирующего характера;

✓ районного коэффициента.

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 5 марта 2025 г. № 10-П.

1.6. При формировании месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 23 сентября 2024 г. № 40-П, имея в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

Все выплаты компенсационного характера не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ. На 1 сентября приказом руководителя с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный

год с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы), видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, обязательных к ежемесячному начислению в точном соответствии с настоящим Положением с письменным ознакомлением данных работников под подпись.

В тарификационный список включается замещение должностей педагогических работников, осуществляемое в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями организаций, их заместителями, другими работниками), а также обеспечивается:

- порядок учета фактического объема педагогической работы воспитателей, музыкальных руководителей, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, концертмейстеров и инструкторов по физической культуре сверх норм часов, установленных за ставку заработной платы, а также всех видов выплат компенсационного характера, гарантируемых педагогическому работнику (в том числе замещающему должность педагогического работника помимо основной работы), а также стимулирующие выплаты, носящие обязательный характер;

- сохранение заработной платы, установленной при тарификации в период отмены (приостановки) деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) путем перечисления на счет работника в банке, пропорционально отработанному времени:

за первую половину месяца (период с 1 по 15 число) - 25 числа текущего месяца,

за вторую половину месяца (период с 16 по 30 (31) число) - 10 числа месяца, следующего за расчетным.

1.7. За три дня до выплаты заработной платы работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.8. Руководитель осуществляет полный контроль исчисления заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет главный бухгалтер.

1.9. До заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись с настоящим Положением.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год из двух источников:

✓ субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации образовательных программ дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях;

✓ муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

Объем субвенции на оплату труда определяется с учетом:

✓ размера региональных нормативов финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области;

✓ количества воспитанников в учреждении;

✓ поправочных коэффициентов, применяемых к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:

- особенности деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях;

- индивидуальных особенностей деятельности образовательных организаций, учитывающих индивидуальные особенности деятельности и бюджетную обеспеченность образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, применяемые к фонду оплаты труда.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке (при возникновении условий для его изменений), в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменения численности воспитанников и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ).

2.3. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения 60%.

2.4. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей

руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

ФОТ = ФОТ*суб* + **ФОТ**м, где

ФОТс*уб* – фонд оплаты труда из средств субвенции;

ФОТ*м* – фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета.

3.2. Фонд оплаты труда из средств субвенции состоит из гарантированной части и стимулирующей части:

ФОТсуб = ФОТ*б суб*+ **ФОТс***т суб,* где

ФОТ*ст суб* – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников;

ФОТ*б суб* **–** фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы должностной оклад, ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, в пределах которой руководителем учреждения производится формирование и утверждение штатного расписания работникам учреждения из числа:

- педагогических работников (воспитатель, старший воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре);

- административно- управленческого персонала (заведующий, заместитель заведующего по ВМР);

- учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель).

3.3. Фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета состоит из гарантированной части и стимулирующей части:

ФОТм = ФОТ*г м*+ **ФОТс***т м,* где

ФОТ*ст м* – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников;

ФОТ *г м* **–** фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы - оклад, ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, в пределах которой руководителем учреждения производится формирование и утверждение штатного расписания работникам учреждения из числа:

- административно- управленческого персонала (заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе, главный бухгалтер)

- вспомогательного персонала (бухгалтер, контрактный управляющий, специалист по охране труда, специалист по кадрам, калькулятор, заведующий производством (шеф-повар), повар, кухонный рабочий, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, техник, уборщик территорий, уборщик служебных помещений, медицинская сестра (бассейна);

IV. Определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работникам.

4.1. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работникам устанавливаются по соответствующим должностям и профессиям в штатном расписании учреждения (Приложение 1): административно-управленческому персоналу, педагогическим работникам, специалистам других отраслей, работающих в учреждении, учебно-вспомогательному персоналу (Соглашение в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным Департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы, постановление мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. № 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»; рабочим общеотраслевых профессий, высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах (постановление мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. № 3610 «О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами)».

4.2. В зависимости от их должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее - приказ № 269):

- ✓ Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: *старшим воспитателям, педагогам-психологам, тьюторам.*
- ✓ Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: *учителям-дефектологам, учителям-логопедам.*

✓ Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается *музыкальным руководителям*.

✓ Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается *воспитателям,* непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья независимо от количества таких детей в группе.

✓ Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается *инструкторам по физической культуре;*

✓ Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается *воспитателям*.

✓ Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается *педагогу дополнительного образования*.

4.3. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем учреждения.

4.4. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работникам отрасли.

4.5. При изменении размера должностного оклада, оклада, ставки заработной платы работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

V. Регулирование порядка исчисления заработной платы педагогических работников в зависимости от их должности и (или) специальности

5.1. При продолжительности рабочего времени, составляющей 36 часов в неделю (*старший воспитатель, тьютер, педагог-психолог*), для педагогических работников, указанных в пункте 4.2 Положения, заработная плата исчисляется на основе должностных окладов.

5.2. При норме часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, соответствующей 18 часам в неделю (*педагог дополнительного образования*) для педагогических работников, указанных в пункте 4.2 Положения, являющейся нормируемой частью педагогической работы, которая увеличивается по времени при увеличении учебной нагрузки, превышающей установленную за ставку заработной платы норму часов, расчетные величины для исчисления заработной платы за месяц определяются пропорционально фактическому объему учебной нагрузки.

Увеличение (уменьшение) с письменного согласия педагогических работников учебной (преподавательской) нагрузки в неделю по сравнению с указанными нормами осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным

общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки, утвержденным приказом № 269.

5.3. При норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, соответствующей 20, 30, 24, 25, 36 часам в неделю, для педагогических работников, указанных в пункте 4.2 Положения, которая одновременно является для них рабочим временем, в течение которого педагогические работники выполняют свои должностные обязанности, предусмотренные квалификационными характеристиками, если фактический объем педагогической работы соответствует этим нормам, расчетные величины для исчисления заработной платы за месяц определяются пропорционально фактическому объему педагогической работы.

Увеличение (уменьшение) с письменного согласия педагогических работников фактического объема педагогической работы в неделю по сравнению с указанными нормами осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

5.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия и других отличий, ученой степени и ученого звания, право на его изменение (при условии предоставления работником данных работодателю) возникает в следующие сроки:

- ✓ при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- ✓ при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- ✓ при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, другими отличиями– со дня присвоения, награждения;
- ✓ при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук, ученого звания – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;
- ✓ при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда;
- ✓ в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную

деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель, тьютор	тьютор, (старший) воспитатель,
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, (старший) воспитатель,
Учитель музыки	музыкальный руководитель
Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	музыкальный руководитель
Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	инструктор по физической культуре
Руководитель физического воспитания	инструктор по физической культуре
(Старший) воспитатель	(старший) воспитатель, педагог дополнительного образования
(Старший) методист	педагог-психолог, инструктор по физической культуре
Педагог - психолог	Воспитатель
Старший тренер-преподаватель	инструктор по физической культуре
Старший педагог дополнительного образования	музыкальный руководитель
Педагог дополнительного образования	музыкальный руководитель,
Педагог – организатор	педагог дополнительного образования
Социальный педагог	педагог дополнительного образования
Тренер-преподаватель	педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре,
Инструктор-методист	педагог дополнительного образования

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	(старший) воспитатель

VI. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

6.1. Работникам учреждений как по основной должности, так и по совместительству могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

✓ выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

✓ выплаты, связанные с особенностями работы в образовательных организациях;

✓ выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную плату и с письменного согласия педагогического работника

6.1.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда при проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в зависимости от результатов специальной оценки условий труда*:

Класс условий труда (вредный) 3.1. - 4%,

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой (СОУТ).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

6.1.2. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35 % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, рассчитанная за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

6.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни* оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации - в двойном размере с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П.

6.1.1. Сверхурочная работа* оплачивается за первые два часа в полуторном размере за последующие часы в двойном размере (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно). Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей,

осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

**При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу учитываются не только должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.*

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.

6.1.2. Дополнительная оплата производится в соответствии со статьей 60.2 Трудового Кодекса Российской Федерации за дополнительную работу с письменного согласия работника (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором.

В случае замещения должностей педагогических работников (постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. №225), осуществляемого по совместительству в учреждении, а также в том же учреждении наряду с работой, определенной трудовым договором применяется порядок исчисления заработной платы в соответствии с Положением по утвержденному тарификационному списку.

6.2. Доплата за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников

Вид доплаты	**Перечень должностей, которым устанавливается доплата**	**Размер доплаты, в % от оклада**	**Размер доплаты в абсолютном значении *педагогическим работникам 4 квалификационного уровня*[1]**
За работу в группе компенсирующей направленности	Заведующий Воспитатель соответствующей группы *Старший воспитатель*[1] *Учитель-логопед*[1] *Учитель-дефектолог*[1] *Тьютер*[1]	20% от должностного оклада	*3 288,60*

	Младший воспитатель соответствующей группы	15% от должностного оклада	
	Педагог-психолог	20% от нагрузки, закрепленной на количество соответствующих групп из расчета 0,25 ставки на 3 группы	
	Педагог дополнительного образования	20% от нагрузки, закрепленной на количество соответствующих групп из расчета 0,25 ставки на 2 группы	
	Музыкальный руководитель	20% от нагрузки, закрепленной на количество соответствующих групп из расчета 0,25 ставки на каждую группу	
	Инструктор по физической культуре	20% от нагрузки, закрепленной на количество соответствующих групп из расчета 0,25 ставки на каждые 2 группы старше 3-х лет	
За работу в группе комбинированной направленности	Заведующий Воспитатель соответствующей группы *Старший воспитатель*[1] *Учитель-логопед*[1] *Учитель-дефектолог*[1] *Тьютер*[1]	20% от должностного оклада	*3 288,60*

	Младший воспитатель соответствующей группы	15% от должностного оклада	
	Педагог-психолог	20% от нагрузки, закрепленной на количество соответствующих групп из расчета 0,25 ставки на 3 группы	
	Педагог дополнительного образования	20% от нагрузки, закрепленной на количество соответствующих групп из расчета 0,25 ставки на 2 группы	
	Музыкальный руководитель	20% от нагрузки, закрепленной на количество соответствующих групп из расчета 0,25 ставки на каждую группу	
	Инструктор по физической культуре	20% от нагрузки, закрепленной на количество соответствующих групп из расчета 0,25 ставки на каждые 2 группы старше 3-х лет	
за работу в группах с воспитанниками в возрасте до 3 лет	Воспитатель соответствующей группы	15% от должностного оклада	
	Младший воспитатель соответствующей группы	10% от должностного оклада	
	Педагог-психолог	15% от нагрузки, закрепленной на количество соответствующих	

		групп из расчета 0,25 ставки на 3 группы	
	Музыкальный руководитель	15% от нагрузки, закрепленной на количество соответствующих групп из расчета 0,25 ставки на каждую группу	
за работу в группах оздоровительной направленности	Воспитатель соответствующей группы	15% от должностного оклада	
	Младший воспитатель соответствующей группы	10% от должностного оклада	
	Педагог-психолог	15% от нагрузки, закрепленной на количество соответствующих групп из расчета 0,25 ставки на 3 группы	
	Педагог дополнительного образования	15% от нагрузки, закрепленной на количество соответствующих групп из расчета 0,25 ставки на 2 группы	
	Музыкальный руководитель	15% от нагрузки, закрепленной на количество соответствующих групп из расчета 0,25 ставки на каждую группу	
	Инструктор по физической культуре	15% от нагрузки, закрепленной на количество соответствующих групп из расчета	

		0,25 ставки на каждые 2 группы старше 3-х лет	
за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами в группах общеразвивающей направленности	Воспитатель соответствующей группы	20% от должностного оклада	
Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах общеразвивающей направленности	педагогические работники	20*	*3 288,60**

*Оплата производится пропорционально количеству обучающихся (воспитанников), в том числе с ограниченными возможностями здоровья в классах (группах) с учетом **СП 2.4.4283-26** «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодёжи» или независимо от количества обучающихся (воспитанников)

При наличии двух и более особенностей деятельности учреждений или работников доплаты к должностному окладу, ставки заработной платы работника осуществляются за каждую их них.

6.3. За дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника относятся за руководство

методическим объединением (кафедрой), предметной, цикловой, методической комиссией педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист» - доплата устанавливается в абсолютном размере (*2000,00 руб.)*;

✓ руководство методическим объединением (кафедрой), предметной, цикловой, методической комиссией педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист» - доплата устанавливается в размере 4000,00руб. по занимаемой должности;

✓ выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» - доплата устанавливается в размере 2000,00руб. в соответствии со статьей 351.8 ТК РФ. Размеры и условия осуществления указанной доплаты устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с Положением с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

✓ выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» - доплата устанавливается в размере 4000,00руб. по занимаемой должности;

6.4. Конкретные виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях) работников.

6.5. Все выплаты компенсационного характера не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

6.6. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

VII. Оплата труда работников на условиях совместительства

7.1.Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ и (или) учебной нагрузки.

7.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условии внешнего или внутреннего совместительства, производятся на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

7.3. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

7.4. Установленная заработная плата при тарификации сохраняется в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы,

по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

VIII. Порядок установления стимулирующих выплат

8.1. Работникам учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- ✓ за почетное звание и другие знаки отличия;
- ✓ молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- ✓ за продолжительность непрерывной работы;
- ✓ за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- ✓ вознаграждение по итогам работы;

8.2. Стимулирующие выплаты работникам как по основной должности, так и по совместительству устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

8.3. Стимулирующая надбавка за почетные звания и другие знаки отличия устанавливается работникам, имеющим:

8.3.1. Почетные звания:

-«Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач», медаль Л.С. Выготского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются - в размере до 20%.

- Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» и другие спортивные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере до 20%.

8.3.2. Нагрудные знаки:

«Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный

работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования», «Отличник физической культуры», «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный наставник, «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», «медалью К.Д.Ушинского» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере до 20 %.

8.3.3. Государственные награды:

медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, медаль МВД России «За отличие в службе» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды, устанавливаются в размере до 25 %.

8.3.4. Почетные грамоты Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации (по профилю выполняемой работы), отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере до 20%.

8.3.5. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере *от 25% до 50%.*

8.3.6. Благодарность Президента Российской Федерации, благодарность Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации» и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере до 15 %.

8.3.7. Ведомственный знак Министерства просвещения Российской Федерации «За содействие», «100-летие МДЦ «Артек» устанавливается в размере до 15 %.

При наличии у работника права на выплату надбавки надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

Выплата надбавок работникам, имеющим почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия, соответствующие профилю выполняемой работы, производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

8.4. Стимулирование молодых специалистов, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается в размере 25% от должностного оклада, ставки заработной платы и (или) в абсолютном размере 4 110,75 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню в течении 3-х лет и является обязательной выплатой постоянного характера, которая рассчитывается с учетом объема их педагогической работы или учебной нагрузки пропорционально отработанному времени при одновременном соблюдении условий в соответствии пунктом 7.2. коллективного договора муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 448 «Серебряный колокольчик» с 08.06.2026 года по 07.06.2029 год.

8.5. Выплаты по указанным основаниям не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата

работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

8.6. Надбавка за продолжительность непрерывной работы* работникам устанавливается по основной должности в размере от должностного оклада, ставки заработной платы:

№ п/п	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)
1	От 1 года до 5 лет	10
2	От 5 до 10 лет	15
3	От 10 до 15 лет	20
4	От 15 до 20 лет	25
5	Свыше 25 лет	30

8.7. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы за наличие первой или высшей квалификационной категории;

- за I квалификационную категорию в размере *8*% от должностного оклада, ставки заработной платы, а в абсолютном размере 1315,44 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;

- за высшую квалификационную категорию в размере 16 % от должностного оклада, ставки заработной платы, а в абсолютном размере 2630,88 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, рассчитываемая с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы или учебной (преподавательской) работы (обязательная выплата постоянного характера на срок действия присвоенной квалификационной категории);

Выплаты по указанным основаниям не входят в минимальный размер оплаты труда и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня минимального размера оплаты труда.

8.8. Вознаграждение по итогам работы включает в себя стимулирование работников за качественные показатели эффективности деятельности, премии по итогам календарного периода и за выполнение важных и особо важных заданий.

8.8.1. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника в пределах фонда оплаты труда.

Надбавка за качественные показатели эффективности учреждений **устанавливается по каждой должности и профессии** за определенный период работы (*месяц*) по утвержденным критериям:

- педагогическому персоналу – приложение № _;
- административно-управленческому персоналу - приложение № _;
- главному бухгалтеру - приложение № _;

-учебно-вспомогательному персоналу и иным работникам - приложение № _;
- иным категориям работников – приложение № _;
- младшему обслуживающему персоналу – приложение № _.

(Рекомендуемые показатели оценки эффективности деятельности Учреждения – пункт 4.10.1 Тарифного соглашения)

Для установления стимулирующих выплат работникам создается специальная Комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее - Комиссия). Комиссия действует в соответствии с требованиями раздела X Положения.

Подведение итогов оценки за качественные показатели деятельности работников учреждения осуществляется в баллах.

При определении размера стимулирующих выплат по показателям оценки эффективности деятельности педагогических работников в баллах предусматривается зависимость размера надбавки за качественные показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников в баллах (пропорцию) от фактически определенного объема педагогической работы, учебной (преподавательской) нагрузки в соответствии с утвержденными критериями по каждой должности.

При этом, выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавок за квалификационную категорию и молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность), установленные работнику должны обеспечить в соответствии с условиями пункта 1.9 Тарифного соглашения оплату труда в размере не ниже МРОТ за норму учебной нагрузки (педагогической работы), установленные за ставку заработной платы.

В Комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями работниками учреждения представляется информация за своей подписью в срок до 20 числа текущего периода (ежемесячно).

Комиссия устанавливает стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий - определенное количество баллов.

Размер соответствующей части стимулирующего фонда оплаты труда делится на полученную сумму баллов по каждой категории персонала (при стимулировании в баллах). В результате получается стоимость балла (в рублях) по каждой категории персонала, которая фиксируется в протоколе заседания Комиссии.

Комиссия оформляет решение в виде протокола по установлению стимулирующих выплат работникам.

Выплаты стимулирующего характера работникам **за качественные показатели деятельности** по итогам календарного периода **не начисляются** в случаях:

- ✓ невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений, руководителя;
- ✓ наличие на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам

в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации *(пункт 4.8 Тарифного Соглашения)*;

- ✓ нарушения сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременного представления налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов *(пункт 4.8 Тарифного Соглашения)*;
- ✓ обоснованных жалоб, конфликтов;
- ✓ применения дисциплинарного взыскания.

При наличии указанных случаев, выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются, начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течение всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения. При этом, стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала. В результате получается сумма стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период.

8.9. Премии по итогам работы за календарный период (месяц, год) работникам устанавливается приказом руководителя учреждения. Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода служит рейтинг активности работника в соответствующем периоде (повышение квалификации, участие в значимых для учреждения мероприятиях, прохождения процедуры внешней оценки качества образования, отсутствие обращений (жалоб), повышение рейтинга образовательной организации, высокий уровень педагогической компетенции, удовлетворенность родителей (законных представителей), исполнительская дисциплина). Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам.

8.10. Премии за выполнение важных и особо важных заданий работнику устанавливается приказом руководителя учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания, не входящего в круг основных обязанностей работника, в размере не более 50% должностного оклада (оклада). Основанием для осуществления премиальных выплат за выполнение важных и особо важных заданий является наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в установленный срок. Решение о выплате единовременной премии за выполнение важных и особо важных заданий и ее размере принимается руководителем учреждения и оформляется локальным нормативным актом.

К работам, за выполнение которых выплачивается премия за выполнение важных и особо важных заданий, относятся:

- – своевременная подготовка к новому учебному году (подготовка групп, кабинетов к приемке городской комиссией к началу учебного года);

- оперативное устранение снежных заносов;
- разработка, внедрение, реализация программ, проектов, инновационных технологий;
- результативное участие учреждения, педагогических работников в конкурсах и мероприятиях, проводимых на муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровнях;
- представление инновационного опыта работы Учреждения на фестивалях, форумах, конференциях, совещаниях, проводимых на различных уровнях (на федеральном уровне, межрегиональном уровне, региональном уровне);
- особый вклад в развитие учреждения или сферы образования: разработка и публикация методических материалов по направлениям развития системы образования, разработка и апробация новых подходов и технологий, обеспечивающих повышение эффективности образовательной деятельности;
- работа по предотвращению и устранению аварийных ситуаций;
- организация и реализация мероприятий, особо значимых для Учреждения.
- председателю первичной профсоюзной организации за организацию работы первичной профсоюзной организации Учреждения;
- надбавка ответственному лицу, назначенному приказом руководителя за качественное и своевременное размещение информации на госпабликах ВКонтакт, официальном сайте образовательной организации;

Премиальные выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения в случае наличия экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год по утвержденным критериям

IX. Порядок и условия оплаты руководителя, заместителей и главного бухгалтера

9.1.Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между Департаментом образования мэрии города Новосибирска и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда (постановление мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557, Соглашение).

9.2.Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителями руководителя учреждения, главным бухгалтером в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

9.3.Размеры должностных окладов руководителя учреждения устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение (постановление мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557):

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Руководитель (заведующий)	
	I группа по оплате труда руководителей	21 494
	II группа по оплате труда руководителей	16 819
	III группа по оплате труда руководителей	15 576
	IV группа по оплате труда руководителей	14 542

9.4.Размеры должностных окладов заместителей руководителя (заместителей заведующего) устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с положением о системе оплаты труда работников Учреждения в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

9.5.Размер должностного оклада главного бухгалтера:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	**Главный бухгалтер**	
	I группа по оплате труда руководителей	18 260
	II группа по оплате труда руководителей	14 443
	III группа по оплате труда руководителей	13 530
	IV группа по оплате труда руководителей	13 134

9.6.Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором (в соответствии с системой оплаты труда, установленной постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557), заместителям руководителей и главным бухгалтерам трудовым договором - в соответствии с настоящим Положением.

9.7. Выполнение руководителем учреждения, его заместителями и главными бухгалтерами дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности (решение о работе по замещению принимается руководителем учреждения, в отношении руководителя – начальником департамента образования мэрии города Новосибирска).

9.8.Условия, порядок и размеры стимулирования руководителю устанавливаются в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557 начальником департамента, заместителям руководителя и главному бухгалтеру – руководителем учреждения в соответствии с пунктами настоящего Положения.

9.9.Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из его заместителей, главного бухгалтера, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников устанавливается;

✓ при финансировании из средств областного бюджета (субвенции) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Группа по плате труда ководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной аработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень отношения среднемесячной аработной платы каждого из местителей руководителя* и среднемесячной заработной платы работников, раз
IVгруппа	3,5	2,8
III группа	4,0	3,2
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

*при условии оплаты труда работников, замещающих указанные должности, из средств областного бюджета (субвенции).

✓ финансируемых из средств муниципального бюджета в зависимости от среднесписочной численности работников, в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска»:

Среднесписочная численность работников учреждения, человек	Превышение среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной заработной платой работников, раз
до 100	до 2,4
101 - 200	до 2,8
201 - 300	до 3,2
301 - 1000	до 3,6
более 1000	до 4,0

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя*, его заместителей*, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников учреждения в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации 24

апреля 2025 г. № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

**При определении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения оплата за выполнение руководителями, заместителями руководителей учебной нагрузки не учитывается при подсчете их среднемесячной заработной платы.*

X. Требования к организации работы Комиссии

10.1. В компетенцию Комиссии по установлению стимулирующих выплат входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями.

10.2. Комиссия состоит в количестве 11 человек. Состав Комиссии состоит из представителей администрации (за исключением руководитель учреждения), методической службы, коллег и председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя учреждения. В составе Комиссии может быть утверждено 2 подкомиссии (по источникам финансирования), в составе которых обязательно присутствует председатель первичной профсоюзной организации.

10.3. Заседание Комиссии производится 1 раз в месяц.

10.4. Комиссия на заседании:

- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- ведет протокол, который подписывается всеми членами Комиссии и подлежит хранению не менее 2 лет;
- рассматривает листы оценки деятельности работников* за качественные показатели, которые прилагаются к протоколу с оцениванием деятельности непосредственно самим работником, его руководителем и итоговых оценок Комиссии по деятельности каждого работника;
- осуществляет подсчет баллов и их стоимость, и (или) процентов с отражением итоговых значений в протоколе;
- рассматривает и вносит предложения руководителю по установлению премий работникам при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения;
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования в присутствии не менее половины членов Комиссии.

**Лист оценки деятельности заполняется работником по основной должности. В случае заключения с работником учреждения трудового договора по основной должности и трудового договора по совместительству по другой должности, лист оценки деятельности заполняется по каждой должности отдельно.*

10.5. Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах.

10.6. Информирование работников за полученные качественные показатели деятельности производится путем ознакомления с «Индивидуальной картой качества выполняемых работ работником» индивидуально.

10.7. В течение трёх дней после информирования работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в Комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

10.8. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и предоставить исчерпывающий ответ. При обоснованности доводов вносятся изменения в итоговый оценочный лист.

10.9. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

В протоколе заседания комиссии указывается:

- наименование учреждения;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
-ФИО присутствующих членов комиссии;
- вопрос повестки дня;
- краткая или полная запись выступления участника заседания;
- результаты голосования (по каждому работнику в случае разногласий членов комиссии) с указанием количества баллов;
- общая сумма набранных работниками баллов;
- стоимость балла;
- подписи председателя, секретаря.

10.10. Бухгалтер детского сада:

предоставляет в Комиссию аналитические материалы по фонду оплаты труда (установленный фонд оплаты труда, труда, размер стимулирующего фонда по категориям работников и в разрезе постоянных выплат, остатка к распределению и т.д);

содействует при подсчете количества и расчете стоимости балла(ов) и (или) итоговой суммы %.

10.11. На основании протокола заведующий издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам за качественные показатели, премировании.

XI. Заключительное положение

11.1. Районный коэффициент начисляется на все виды выплат, связанных с оплатой труда.

11.2. В случае необходимости изменений в системе оплаты труда, в указанное Положение и (или) приложения к нему вносятся изменения приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

ПРОЕКТ
Приложение _
к Положению

Принято на общем собрании коллектива
протокол от «__» _____ 20__г. № _____

Утверждено:
Директор _____
приказ от «___» _____ 20__г. № ____

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации
протокол от «__»_____ 20__г. №____

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования*

Размеры должностных окладов **по профессионально квалификационной группе должностей педагогических работников** по квалификационным уровням (утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216-н):

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей	Ставка заработной платы, рублей
1	*2*	*3*	*4*
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, старший вожатый	15 042	
	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель		15 042
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, педагог-организатор, социальный педагог	15 689	
	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель		15 689
3 квалификационный уровень	Методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, мастер производственного обучения	16 147	
	Воспитатель, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель		16 147
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, педагог-библиотекарь, тьютор	27 093	

	Преподаватель, учитель учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)		27 093

Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей иных педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	27 093

Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала:

первого уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (оклад), рублей
-	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	11 218

второго уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (оклад), рублей
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму, младший воспитатель	11 565
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения старший дежурный по режиму	12 023

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

№ п/	Квалификационные уровни	Наименования профессий рабочих*	Квалификационный разряд, степень важности и ответственности работ	Размер оклада, рублей
1	*2*	*3*	*4*	*5*
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"				

** перечень должностей конкретизируются по учреждению в соответствии со штатным расписанием, размеры окладов (Тарифное соглашение к Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы, постановлением мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. № 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска», постановлением мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. № 3610 «О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами»).*

Приложение №_
к Положению

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы педагогических работников[1] *(по каждой должности отдельно)

№ п/п	Критерии	Показатели*	Размер (балл/%)	Периодичность оценки (ежемесячно, ежеквартально (*уточнить*) другие условия *(уточнить)****
1	*2*	*3*	*4*	*5*
		Воспитатель		
1.	Участие в инновационной деятельности и профессиональные достижения	Участие в работе заседаний, семинаров, педагогических советов, «круглых столов» на разных уровнях (районный _ баллов, областной _ баллов)		
		Обобщение и распространение передового педагогического опыта (творческий отчет, мастер – класс, презентация, публикация в печатных изданиях и т.д.) (районный _ баллов, областной _ баллов, Федеральный уровень _ баллов)		
		Участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ		
2.		Результаты участия в профессиональных конкурсах («Воспитатель года», «Лидер в образовании» и др.) участие: (районный _ баллов, областной _ баллов, федеральный уровень _ баллов) призовые места (I место _ баллов, II _ баллов,III _ баллов)		
		Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний и др.)		
	итого			
		Старший воспитатель[1]		
1.	Результаты	Достижение воспитанниками более		

	воспитанников	высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом		
		Ведение занятий с применением здоровьесберегающих технологий		
		Высокая посещаемость, отсутствие пропусков посещений без уважительных причин		
		Результаты участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др.мероприятиях (на уровне ДОУ – баллов, на уровне округа – баллов, на уровне области – баллов)		
2.	Создание комфортных условий пребывания	Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах		
		Применение индивидуального подхода, учитывающего темперамент воспитанников		
		Социальный педагог		
1.	Результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками	Проведение занятий с использованием современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы		
		Организация жизнедеятельности детей, их воспитание, сохранение и укрепление здоровья детей, создание обстановки эмоционального комфорта		
		Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций		
		учитель- логопед[1]		
		педагог-психолог		
		…		

** конкретизируется по учреждению, примерный перечень показателей в таблице пункта 4.10.1 Тарифного соглашения (педагогический персонал).*

*** возможно установить фиксированную стоимость балла*

*** рекомендовано предусматривать в Положении о системе оплаты труда работников при определении размера стимулирующих выплат педагогическим работникам зависимость размера надбавки за качественные показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников в баллах (пропорцию) от фактически определенного объема педагогической работы (пункт 4.12 Тарифного соглашения).

[1] Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, выплаты стимулирующего характера рекомендуется устанавливать в Положении в баллах, установленных в уменьшенном размере по сравнению с условиями до 01.09.2026 г (в рамках выполнения достигнутого целевого показателя по уровню средней заработной платы

Приложение №_
к Положению

Перечень критериев оценивания за качественные показатели

АУП (*заместителя заведующего, по АХЧ (по каждой должности отдельно)**

№ п/п	Критерии	Показатели*	Размер (балл/%)	Периодичность оценки (ежемесячно,

				ежеквартально (*уточнить*) другие условия*(уточнить)*
1	*2*	*3*	*4*	*5*
		заместитель заведующего		
1.	Качество воспитательно-образовательной работы	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом		
		Высокой уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогических работников ДОУ		
		Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность		
		Высокий уровень организации и контроля воспитательно-образовательного процесса		
		Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях и т.д.)		
2.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ		
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ		
		Эстетические условия, оформление помещений учреждения и территории вокруг учреждения		
3.	Кадровый потенциал учреждения	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав		
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)		
		Стабильность педагогического коллектива, работа по привлечению молодых специалистов		
4.	Эффективность управленческой деятельности	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении ДОУ		
		Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов)		
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по		

		поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения		
		Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней		
5.	Сохранение и укрепление здоровья воспитанников	Высокий уровень сохранения здоровья воспитанников (по сравнению с муниципальным уровнем заболеваемости)		
		Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников		
Всего:				

** конкретизируется по учреждению, примерный перечень показателей в таблице пункта 4.10.1 Тарифного соглашения (административно-управленческий персонал). При индексации заработной платы через качественные показатели и оценки за качественные показатели в % необходимо внести изменения в Положение путем повышения стоимости критериев (или дополнительных критериев, а также внести изменения в трудовой договор (дополнительное соглашение)*

ПРОЕКТ
Приложение №_
к Положению

Принято на общем собрании коллектива
протокол от «__» _____ 20__г. № _____

Утверждено:
Директор _____
приказ от «___» _____ 20__г. № ____

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «__»_____ 20__г. №____

Перечень критериев оценивания за качественные показатели
главного бухгалтера

№ п/п	Критерии	Показатели*	Размер (балл/%)	Периодичность оценки (ежемесячно, ежеквартально (*уточнить*) другие условия(*уточнить*)
1	*2*	*3*	*4*	*5*

		Отсутствие фактов нецелевого, неэффективного и неправомерного использования бюджетных средств		
		Отсутствие замечаний по качеству разработанной нормативной и методической документации, регламентирующей деятельность учреждения		
		Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т. п.)		
		Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполнения поручений, предоставления отчетности, информации		
		Осуществление правового сопровождения процесса заключения договоров, соглашений и других юридических документов, мониторинга изменений в законодательстве		
		Соблюдение положений и норм, установленных трудовым законодательством при оформлении трудовых отношений с работниками		
		Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т. п.)		
		Отсутствие обоснованных обращений работников по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения		
		Эффективная финансово-хозяйственная деятельность		
		Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в результате проверок		

** конкретизируется по учреждению, примерный перечень показателей в таблице пункта 4.10.1 Тарифного соглашения (административно-управленческий персонал). При индексации заработной платы через качественные показатели и оценки за качественные показатели в % необходимо внести изменения в Положение путем повышения стоимости критериев (или дополнительных критериев, а также внести изменения в трудовой договор (дополнительное соглашение).*

ПРОЕКТ

Приложение №_
к Положению

Перечень критериев оценивания за качественные показатели

учебно-вспомогательного персонала и иных работников *(по каждой должности отдельно)*

№ п/п	Критерии	Показатели*	Размер (балл/%)	Периодичность оценки (ежемесячно, ежеквартально (*уточнить*) другие условия *(уточнить)*
1	*2*	*3*	*4*	*5*
		Младший воспитатель (помощник воспитателя)		
1.	Обеспечение высокой посещаемости детьми	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя пребывания ребенка в группе (положительная динамика _ баллов, показатель выше среднего по ДОУ _ баллов)		
		Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (снижение _ баллов, уровень ниже среднего по ДОУ _ баллов)		
2.		Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей		
3.		Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий		
	Итого			

** конкретизируется по учреждению, примерный перечень показателей в таблице пункта 4.10.1 Тарифного соглашения (учебно-вспомогательный персонал). При индексации заработной платы через качественные показатели и оценки за качественные показатели в % необходимо внести изменения в Положение путем повышения стоимости критериев (или дополнительных критериев, а также внести изменения в трудовой договор (дополнительное соглашение).*

Приложение №_
к Положению

Перечень критериев оценивания за качественные показатели иным работникам *(по каждой должности отдельно)*

№ п/п	Критерии	Показатели*	Размер (балл/%)	Периодичность оценки (ежемесячно, ежеквартально (*уточнить*) другие условия *(уточнить)*
1	*2*	*3*	*4*	*5*
		Заведующий хозяйством		
1.	Позитивные результата деятельности	Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электро безопасности, охраны труда)		
		Рациональное использование (экономия) энергоресурсов		
		Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям СП в части обеспечения температурного, светового режима и т.д.		
		Отсутствие обоснованных жалоб		
		Работники бухгалтерии		
2.	Позитивные результата деятельнос	Своевременная подготовка отчетности, информаций		
		Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в результате		

	ти	проверок		
		Качественное ведение документации, предоставление информаций		
		Отсутствие обоснованных жалоб		
		Повар, кухонный работник, кладовщик		
3.	Позитивные результата деятельности	Своевременное обеспечение доброкачественного приготовления пищи. Соответствие меню требованиям СП		
		Обеспечение гигиенической обработки продуктов. Выполнение норм питания, основных технологических правил приготовления детского питания, хранения, обогащения пищи витаминами		
		Качественное обеспечение санитарного состояния помещений, оборудования пищеблока		
		Качественное обеспечение санитарно-гигиенических норм и требований складских помещений для хранения продуктов		
		Отсутствие обоснованных жалоб Кастелянша, рабочий по стирке и ремонту спецодежды		
4.	Позитивные результата деятельности	Обеспечение контроля за правильным использованием спецодежды, белья		
		Обеспечение норм СП при стирке белья и содержания помещений прачечной		
		Отсутствие обоснованных жалоб		

** * конкретизируется по учреждению, примерный перечень показателей в пункта 4.10.1 Тарифного соглашения (обслуживающий персонал). При индексации заработной платы через качественные показатели и оценки за качественные показатели в % необходимо внести изменения в Положение путем повышения стоимости критериев (или дополнительных критериев, а также внести изменения в трудовой договор (дополнительное соглашение).*

Приложение №_
к Положению

Перечень критериев оценивания за качественные показатели младшего-обслуживающего персонала *(по каждой должности отдельно)*

№ п/п	Критерии	Показатели*	Размер (балл/%)	Периодичность оценки (ежемесячно, ежеквартально (*уточнить*) другие условия *(уточнить)*
1	*2*	*3*	*4*	*5*
		Уборщик служебных помещений (рабочий по комплексному обслуживанию здания), дворник, слесарь-сантехник и др.		
1.	Позитивные результата деятельности	Участие в озеленении помещений (прилегающих территорий) учреждения		
		Качество генеральных уборок закрепленных помещений учреждения (содержание прилегающих территорий в надлежащем санитарном состоянии)		
		Качественное и своевременное выполнение разовых поручений		
		Качественная уборка территории санитарной зоны ДОУ, своевременной вынос мусора из		

		помещений ДОУ		
		Участие в субботниках		
		Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок		
		Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний		
		Сторож		
2.	Позитивные результата деятельности	Отсутствие порчи имущества во время дежурства, сохранность имущества учреждения		
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации		
		Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний		
Всего:				
…				

* *конкретизируется по учреждению, примерный перечень показателей в пункта 4.10.1. Тарифного соглашения (обслуживающий персонал). При индексации заработной платы через качественные показатели и оценки за качественные показатели в % необходимо внести изменения в Положение путем повышения стоимости критериев (или дополнительных критериев, а также внести изменения в трудовой договор (дополнительное соглашение).*

ПРОЕКТ

Приложение №_
к Положению

Форма листа оценки деятельности за _____период (месяц, квартал)
(должность работника) _____
(ФИО)

№	**Критерий**	Показатели по критерию балл, % *(уточнить)*	периодичность оценки (ежемесячно, ежеквартально) *(уточнить*	Оценка деятельности в баллах, % *(уточнить)*			Примечание *
				работника	администратора	Комиссии	
	итого						

* рекомендовано предусматривать в Положении о системе оплаты труда работников при определении размера стимулирующих выплат педагогическим работникам зависимость размера надбавки за качественные показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников в баллах (пропорцию) от фактически определенного объема педагогической работы (*пункт 4.12 Тарифного соглашения*).

ПРОЕКТ

Утверждено:
Заведующий _____
приказ от «___» _____ 20__г.
№ ____

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации
протокол«__»_____ 20__г.
№____

Приложение _
к Положению

Расчетный лист за _____ месяц _____г.

Сотрудник _____				**Подразделение:_____**	
Должность: учитель				**Табельный номер_____**	
Норма рабочего времени:				**Должностной оклад, оклад (ставка заработной платы):**	
Вид	Дни	Часы	Сумма	Вид	сумма
1.Начислено				**2.Удержано**	
Оплата за фактическую работу (учебную нагрузку)				НДФЛ	
Компенсационные выплаты*:				Профвзносы	
✓ выплаты, предусмотренные ТК РФ и иными нормативными правовыми актами РФ:					
- за работу в ночное время					
- за совмещение профессий					
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни					
- за сверхурочную работу					
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда					
✓ выплаты, связанные с особенностями работы					
- за обучение на дому					
- …					
✓ выплаты за дополнительные виды работ работника*:					
- проверка тетрадей					
- классное руководство					
- заведование кабинетом					
-…					
- за внеурочную деятельность					
Выплаты из стимулирующей части ФОТ*:					
- за ученую степень, почетное звание					

- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию					
- молодому специалисту (*единовременное пособие, ежемесячная надбавка*)					
-за продолжительность непрерывной работы;					
- вознаграждение по итогам работы:					
…					
Районный коэффициент 25%					
Всего начислено				**Всего удержано**	
				3.Выплачено	
				перечислено за 1 половину месяца	
				Всего выплачено	

** Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную плату и с письменного согласия педагогического работника (за проверку тетрадей, классное руководство, заведование кабинетом и др.)*

Все виды выплат детализируются по каждому виду отдельной суммой в соответствии с Положением.

4.1. участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других видах учебной деятельности

Приложение № 1
к положению об оплате труда
работников МБДОУ д/с № 448

Критерии оценки качества выполняемых работ старшего воспитателя

№	Критерий	Значение критерия	Кол-во баллов	Периодичность
1	Активность в работе учреждения, социально значимых, творческих проектах, культурно-массовых делах	Организация плановых мероприятий, общественной работы в учреждении	0-10	По итогам работы за месяц
2	Качество программно-методического обеспечения, своевременное и качественное оказание методической помощи педагогам учреждения	Проведение мастер-классов, консультаций, семинаров в учреждении, аттестация педагогов Разработка и реализация инновационных программ	0-15	По итогам работы за месяц
3	Трансляция педагогического опыта	Участие и подготовка педагогов к конкурсам разного уровня Участие и подготовка педагогов к выступлениям на МО Публикации в СМИ Ведение электронного портфолио, сайта	0-10 0-5 0-5 0-5	По итогам работы за месяц
4	Внедрение инноваций в учреждении	Внедрение и реализация инновационных образовательных технологий	0-15	По итогам работы за месяц
5	Качественное ведение установленной документации,	Отсутствие замечаний	0-15	По итогам работы за месяц

	своевременная подготовка отчетов. Подготовка к началу учебного года (оценивается с мая по сентябрь)				**Критерии оценки качества выполняемых работ воспитателя**
6	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Отсутствие замечаний	0-5	По итогам работы за месяц	
7	Результативность работы по реализации воспитательно - образовательной деятельности с применением дистанционных технологий	Организация и проведение воспитательных мероприятий. Составление методических разработок, организация и проведение образовательных занятий/	0-5	По итогам работы за месяц	
Максимальный балл до 85					

№	Критерий	Значение критерия	Кол-во баллов	Периодичность
1	Качество обеспечения образовательного процесса	Эффективность организации РППС в групповых помещения и на прогулочной площадке, изготовление нового оборудования, отражение темы недели в РППС в группе и на прогулочной площадке	0-3 **Макс 3**	По итогам работы за месяц
2	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе	Создание и использование собственных и иных форм ИКТ в НОД (наличие электронной библиотеки) Пополнение электронного портфолио, сайта	0-3 0-3 **Макс 6**	По итогам работы за месяц
3	Качественное ведение установленной	Отсутствие нарушений и замечаний за ведение установленной документации	0-2 0-2	По итогам работы за месяц

	документации.	Своевременная и качественная подготовка документации: планов, аналитических справок, диагностик, мониторинга	**Макс 4**	
4	Совершенствование программно-методического обеспечения образовательного процесса	Разработка и реализация вариативных программ Создание методических материалов, учебно-методических комплексов	0-5 0-3 **Макс 8**	По итогам работы за месяц
5	Результативное участие педагогов в конкурсах разного уровня	<u>Очное участие</u> (победитель, призер, лауреат, участник) <u>Заочное участие</u> (методические разработки, проекты, сценарии мероприятий) <u>Очно - заочное участие</u> с применением дистанционных технологий	7-10 1-3 3-5 **Макс 10**	По итогам работы за месяц
6	Результативное участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях	<u>Участие в дистационных конкурсах</u> наличие 1,2,3 места наличие дипломов участника <u>Участие в очных конкурсах</u> наличие 1,2,3 места наличие дипломов участников <u>Участие в очно-заочных конкурсах с применение</u> дистанционных технологий	**Макс 10** 3-5 0-2 8-10 7 5-7	По итогам работы за месяц
7	Трансляция педагогического опыта	• Проведение консультаций, мастер-классов, выступление на семинарах, педсоветах, ярмарках, качественное проведение открытых занятий (наличие оформленного конспекта) • Обобщение собственного опыта на уровне округа, города, региона • Наличие публикаций профессиональной деятельности в СМИ • Презентация новых профессиональных знаний, полученных в процессе	0-3 0-5 0-3 0-3 **Макс 14**	По итогам работы за месяц

		самообразования (вебинары, семинары, пед. литература)		
8	Активность в работе учреждения, социально значимых, творческих проектах, культурно - массовых мероприятиях	Участие в субботнике, на детских праздниках (исполнение ролей), развлечениях, оформлении зала к мероприятиям, выставок, акций, стендов, участков на территории ДОУ	0-10 **Макс 10**	По итогам работы за месяц
9	Посещаемость воспитанников учреждения	От 90 до 100 От 80 до 89 От 75 до 79 Адаптация детей	5 4 3 5 **Макс 5**	По итогам работы за месяц
10	Профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями	Использование нетрадиционных форм взаимодействия с родителями (экскурсии, мастер-классы, тематические встречи, консультации), выступление на родительском собрании, привлечение родителей на исполнение ролей, реализацию проектов, наличие положительных отзывов о работе педагога	0-6 **Макс 6**	По итогам работы за месяц
11	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Отсутствие замечаний коллег Отсутствие конфликтных ситуаций с родителями (отсутствие обоснованных жалоб родителей)	0-1 0-1 **Макс 2**	По итогам работы за месяц
12	Соблюдение инструкций и обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие несчастных случаев	0-5 **Макс 5**	По итогам работы за месяц

13	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях группы	Отсутствие замечаний на содержание помещения группы, ежедневное: мытье игрушек, порядок на рабочем месте, качественный контроль над работой мл. воспитателя	0-1 **Макс 1**	По итогам работы за месяц
14	Результативность работы по реализации воспитательно - образовательной деятельности с применением дистанционных технологий	Составление методических разработок, организация и проведение образовательных занятий и воспитательных мероприятий	0-1 **Макс 1**	По итогам работы за месяц
Максимальный балл до 85				

Критерии оценки качества выполняемых работ
музыкального руководителя

№	Критерий	Значение критерия	Кол-во баллов	Периодичность
1	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие несчастных случаев	**Макс 2** 0-2	По итогам работы за месяц
2	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Отсутствие замечаний коллег Отсутствие конфликтных ситуаций с родителями (отсутствие обоснованных жалоб родителей)	**Макс 2** 0-2 0-3	По итогам работы за месяц
3	Совершенствование программно-методического обеспечения образовательного процесса	Разработка и реализация вариативных программ	**Макс 8** 0-5	По итогам работы за месяц

4	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе	Создание и использование собственных и иных форм ИКТ в НОД (наличие электронной библиотеки) Пополнение электронного портфолио, сайта	**Макс 6** 0-3 0-3	По итогам работы за месяц
5	Организация мероприятий, проводимых учреждением	Организация плановых воспитательных мероприятий, творческих проектов	**Макс 5** 0-5	По итогам работы за месяц
6	Качественное ведение установленной документации	Отсутствие нарушений и замечаний за ведение установленной документации Своевременная и качественная подготовка документации: планов, аналитических справок, диагностик, мониторинга	**Макс 5** 0-2 0-3	По итогам работы за месяц
7	Активность в работе учреждения, социально значимых, творческих проектах, культурно - массовых мероприятиях	Участие в общественной жизни учреждения, оформлении зала к мероприятиям, исполнение ролей на детских праздниках, развлечениях, оформление выставок, акций, стендов, участков на территории ДОУ, изготовление реквизита	0-10	По итогам работы за месяц
8	Трансляция педагогического опыта	• Проведение консультаций, мастер-классов,	0-3	По итогам работы за месяц

		выступление на семинарах, педсоветах, ярмарках, качественное проведение открытых занятий (наличие оформленного конспекта) • Обобщение собственного опыта на уровне округа, города, региона • Наличие публикаций профессиональной деятельности в СМИ • Презентация новых профессиональных знаний, полученных в процессе самообразования (вебинары, семинары, пед. литература)	0-5 0-3 0-3 **Макс 14**	
9	Работа с родителями (законными представителями)	Использование нетрадиционных форм взаимодействия с родителями, совместные мероприятия, выступление на родительском собрании, привлечение родителей на исполнение ролей, наличие положительных отзывов о работе специалиста	**Макс 8** 0-8	По итогам работы за месяц
10	Результативное участие педагогов в конкурсах разного уровня	<u>Очное участие</u> (победитель, призер, лауреат, участник) <u>Заочное участие</u> (методические	7-10 1-3 3-5	По итогам работы за месяц

		разработки, проекты, сценарии мероприятий) Очно - заочное участие с применением дистанционных технологий	**Макс 10**		**Критерии оценки качества выполняемых работ учителя-логопеда / педагога - психолога**
11	Результативное участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях	Участие в дистационных конкурсах наличие 1,2,3 места наличие дипломов участника Участие в очных конкурсах наличие 1,2,3 места наличие дипломов участников Участие в очно-заочных конкурсах с применение дистанционных технологий	**Макс 10** 3-5 0-2 8-10 7 5-7	По итогам работы за месяц	
12	Результативность работы по реализации воспитательно - образовательной деятельности с применением дистанционных технологий	Составление методических разработок, организация и проведение образовательных занятий и воспитательных мероприятий	**Макс 3** 0-3	По итогам работы за месяц	
Максимальный балл до 85					

№	**Критерий**	**Значение критерия**	**Кол-во баллов**	**Периодичность**
1	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Отсутствие замечаний коллег Отсутствие конфликтных ситуаций с родителями	0-2 0-2 **Макс 4**	По итогам работы за месяц

		(отсутствие обоснованных жалоб родителей)		
2	Качественное ведение установленной документации.	Отсутствие нарушений и замечаний за ведение установленной документации Своевременная и качественная подготовка документации: планов, аналитических справок, диагностик, мониторинга	0-2 0-3 **Макс 5**	По итогам работы за месяц
3	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе	Создание и использование собственных и иных форм ИКТ в НОД (наличие электронной библиотеки) Пополнение электронного портфолио, сайта	0-3 0-3 **Макс 6**	По итогам работы за месяц
4	Работа с родителями (законными представителями)	Использование нетрадиционных форм взаимодействия с родителями, совместные мероприятия, выступление на родительском собрании, наличие положительных отзывов о работе специалиста	0-8 **Макс 8**	По итогам работы за месяц
5	Совершенствование программно-методического обеспечения образовательного процесса	Разработка и реализация вариативных программ Создание методических материалов, учебно-методических	0-5 0-3 **Макс 8**	По итогам работы за месяц

		комплексов		
6	Активность в работе учреждения, социально значимых, творческих проектах, культурно - массовых мероприятиях	Участие в общественной жизни учреждения, оформлении зала к мероприятиям, исполнение ролей на детских праздниках, развлечениях, оформление выставок, акций, стендов, участков на территории ДОУ, изготовление реквизита	0-15 **Макс 15**	По итогам работы за месяц
7	Трансляция педагогического опыта	• Проведение консультаций, мастер-классов, выступление на семинарах, педсоветах, ярмарках, качественное проведение открытых занятий (наличие оформленного конспекта) • Обобщение собственного опыта на уровне округа, города, региона • Наличие публикаций профессиональной деятельности в СМИ • Презентация новых профессиональных знаний, полученных в процессе самообразования (вебинары, семинары, пед. литература)	0-3 0-5 0-3 0-3 **Макс 14**	По итогам работы за месяц
8	Результативное участие	Очное участие	7-10	По итогам

	педагогов в конкурсах разного уровня	(победитель, призер, лауреат, участник) Заочное участие (методические разработки, проекты, сценарии мероприятий) Очно - заочное участие с применением дистанционных технологий	1-3 3-5 **Макс 10**	работы за месяц
9	Результативное участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях	Участие в дистационных конкурсах наличие 1,2,3 места наличие дипломов участника Участие в очных конкурсах наличие 1,2,3 места наличие дипломов участников Участие в очно-заочных конкурсах с применение дистанционных технологий	**Макс 10** 3-5 0-2 8-10 7 5-7	По итогам работы за месяц
10	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие несчастных случаев	0-2 **Макс 2**	По итогам работы за месяц
11	Результативность работы по реализации воспитательно - образовательной деятельности с применением дистанционных технологий	Составление методических разработок, организация и проведение образовательных занятий и воспитательных мероприятий	0-3 **Макс 3**	По итогам работы за месяц
Максимальный балл до 85				

Критерии оценки качества выполняемых работ
инструктора по физической культуре

№	Критерий	Значение критерия	Кол-во баллов	Периодичность
1	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие несчастных случаев	0-7 **Макс 7**	По итогам работы за месяц
2	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Отсутствие замечаний коллег Отсутствие конфликтных ситуаций с родителями (отсутствие обоснованных жалоб родителей)	0-2 0-2 **Макс 4**	По итогам работы за месяц
3	Совершенствование программно-методического обеспечения образовательного процесса	Разработка и реализация вариативных программ Создание методических материалов, учебно-методических комплексов	0-5 0-3 **Макс 8**	По итогам работы за месяц
4	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе	Создание и использование собственных и иных форм ИКТ в НОД (наличие электронной библиотеки)	0-3 **Макс 3**	По итогам работы за месяц
5	Организация мероприятий, проводимых учреждением	Организация плановых воспитательных мероприятий, творческих проектов	0-5 **Макс 5**	По итогам работы за месяц
6	Качественное ведение установленной документации	Отсутствие нарушений и замечаний за ведение установленной документации Своевременная и качественная подготовка документации: планов, аналитических справок,	0-2 0-3 **Макс 5**	По итогам работы за месяц

		диагностик, мониторинга		
7	Активность в работе учреждения, социально значимых, творческих проектах, культурно - массовых мероприятиях	Участие в общественной жизни учреждения, оформлении зала к мероприятиям, исполнение ролей на детских праздниках, развлечениях, оформление выставок, акций, стендов, участков на территории ДОУ, изготовление реквизита	0-10 **Макс 10**	По итогам работы за месяц
8	Трансляция педагогического опыта	• Проведение консультаций, мастер-классов, выступление на семинарах, педсоветах, ярмарках, качественное проведение открытых занятий (наличие оформленного конспекта) • Обобщение собственного опыта на уровне округа, города, региона • Наличие публикаций профессиональной деятельности в СМИ • Презентация новых профессиональных знаний, полученных в процессе самообразования (вебинары, семинары, пед. литература)	0-3 0-5 0-3 0-3 **Макс 14**	По итогам работы за месяц
9	Работа с родителями (законными представителями)	Использование нетрадиционных форм взаимодействия с родителями, совместные мероприятия,	0-8 **Макс**	По итогам работы за месяц

		выступление на родительском собрании, привлечение родителей на исполнение ролей, наличие положительных отзывов о работе специалиста	**8**	
10	Результативное участие педагогов в конкурсах разного уровня	Очное участие (победитель, призер, лауреат, участник) Заочное участие (методические разработки, проекты, сценарии мероприятий) Очно - заочное участие с применением дистанционных технологий	7-10 1-3 3-5 **Макс 10**	По итогам работы за месяц
11	Результативное участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях	Участие в дистационных конкурсах наличие 1,2,3 места наличие дипломов участника Участие в очных конкурсах наличие 1,2,3 места наличие дипломов участников Участие в очно-заочных конкурсах с применение дистанционных технологий	**Макс 10** 3-5 0-2 8-10 7 5-7	По итогам работы за месяц

Критерии оценки качества выполняемых работ педагога дополнительного образования

№	**Критерий**	**Значение критерия**	**Кол-во баллов**	**Периодичность**
1	Результативность работы по реализации воспитательно - образовательной деятельности педагогического совета, методического объединения	Участие - 1 Подготовка материалов - 2 Выступление - 3 Наличие презентации - 4	0-1 **Макс 1** 0-3	По итогам работы за месяц
2	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников в учебно-воспитательном процессе. Внедрение в практическую	Отсутствие несчастных случаев Использование в работе здоровье сберегающих технологий	0-2	По итогам работы за месяц
Максимальный балл до 85				

	деятельность с воспитанниками здоровье сберегающие технологии (арт-терапию, и т.д.)			
3	Качественное ведение установленной документации	Отсутствие нарушений и замечаний на ведение установленной документации, выявленных во время проведения внутреннего мониторинга	1-5	По итогам работы за месяц
4	Качественная подготовка воспитанников к участию в конкурсах, выставках, смотрах на уровне Учреждения, в конкурсах, выставках, смотрах на уровне города, области, района	Всероссийский уровень Областной уровень Городской уровень Районный уровень	4 7 5 4	По итогам работы за месяц
5	Организация выставки авторских работ детей, родителей и педагогов	Качественное оформление выставки	1-5	По итогам работы за месяц
6	Работа с педагогами учреждения	Проведение мастер-классов, консультаций, семинаров в учреждении.	1-3	По итогам работы за месяц
7	Эффективное использование в работе дидактических и наглядных материалов, аудио-, видео-, оргтехники, изготовление пособий	Систематическое использование в ОП	0-3	По итогам работы за месяц
8	Наличие качественно оформленного портфолио и периодическое его пополнение	Наличие и его обновление	1-5	По итогам работы за месяц
9	Создание развивающей предметно – пространственной среды, способствующей развитию и эмоциональному благополучию детей	Эстетичность и доступность материалов, систематическое пополнение РППС	1-5	По итогам работы за месяц
10	Высокий уровень ведения установленной	Своевременное и качественное ведение	1-5	По итогам работы за

	документации, отчётов (диагностика, подготовка отчетов, заполнение журналов и т.д.)			месяц
11	Качественное проведение консультативных занятий с родителями	Ежеквартальные консультации, согласно плана Индивидуальные консультации	2	По итогам работы за месяц
12	Активность в работе учреждения, социально значимых, творческих проектах, культурно-массовых делах	Участие в плановых мероприятиях, общественной работе учреждения, хозяйственно-бытовом труде, исполнение ролей (1 мероприятие – 1 балл)	1-5	По итогам работы за месяц
13	Участие работника в деятельности педагогического совета, методического объединения, трансляция педагогического опыта	Разработка и внедрение программ - 4 Участие в МО – 4 Участие в работе творческих групп – 3 Качественное проведение открытых занятий - 3	1-10	По итогам работы за месяц
14	Активное участие в районных, городских, областных всероссийских конкурсах, публикация научно-практической деятельности в СМИ.	Всероссийский уровень Городской уровень Районный (местный) уровень	5 4 3	По итогам работы за месяц
15	Результативность и качество по подготовке к новому учебному году (оценивается в период с июня по сентябрь)	Отсутствие замечаний	1-5	По итогам работы за месяц
16	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Отсутствие замечаний	5	По итогам работы за месяц
17	Результативность работы по реализации воспитательно-образовательной деятельности с применением	Организация и проведение воспитательных мероприятий. Составление	1-5	По итогам работы за месяц

	дистанционных технологий	методических разработок, организация и проведение образовательных занятий		
Максимальный балл до 85				

Критерии оценки качества выполняемых работ
младшего воспитателя

№	Критерий	Значение критерия	Кол-во баллов	Периодичность
1	Качественное, образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок по санитарному состоянию группы	0-10	По итогам работы за месяц
2	Активное и качественное участие в образовательном процессе	Участие в режимных моментах, помощь в организации НОД, оформление игровых и учебных зон, изготовление пособий и т.д.	0-6	По итогам работы за месяц
3	Активность в работе учреждения, социально значимых, творческих проектах, культурно-массовых делах	Участие в общественной жизни учреждения, оформлении зала к мероприятиям, исполнение ролей на детских праздниках, развлечениях, оформление выставок, акций, стендов, участков на территории ДОУ, изготовление реквизита	0-10	По итогам работы за месяц

4	Среднемесячная посещаемость воспитанников	От 90 до 100% От 80 до 89% От 75 до 79%	0-8	По итогам работы за месяц
5	Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности, создание безопасного образовательного пространства, отсутствие травматизма у детей	Отсутствие травм	0-2	По итогам работы за месяц
6	Благоприятный психологический климат в учреждении	Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний родителей.	0-4	По итогам работы за месяц
Максимальный балл до 40				

Критерии оценки качества выполняемых работ заместителя заведующего по административно-хозяйственной части

№	Критерий	Значение критерия	Кол-во баллов	Периодичность
1	Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности младшим обслуживающим персоналом	Отсутствие замечаний администрации, контролирующих служб и надзорных органов	0-5	По итогам работы за месяц
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	Отсутствие сбоев в работе уборщиков помещений. Соблюдение санитарно-гигиенических требований	0-5	По итогам работы за месяц
3	Качественное ведение документации, соблюдение сроков исполнения отчётности	Отсутствие замечаний администрации, контролирующих служб и надзорных органов	0-10	По итогам работы за месяц
4	Качественное состояние уличного оборудования,	Объекты находятся в соответствии с	0-5	По итогам работы за

	запасных выходов, складских и подвальных помещений	санитарно-гигиеническими требованиями		месяц
5	Благоприятный психологический климат в коллективе	Отсутствие конфликтов (обоснованных жалоб)	0-2	По итогам работы за месяц
6	Оперативность исполнения заявок работников	Анализируется работа по данным журнала заявок	0-8	По итогам работы за месяц
7	Активность в работе учреждения, социально значимых проектов, культурно-массовых делах	Участие в общественной работе учреждения, хозяйственно-бытовом труде (1 мероприятие – 1 балл)	0-10	По итогам работы за месяц
8	Выполнение индивидуального плана работы утверждённого руководителем	Анализируется процент выполнения запланированных мероприятий	0-5	По итогам работы за месяц
Максимальный балл до 50				

Критерии оценки качества выполняемых работ главного бухгалтера

№	Критерий	Значение критерия	Кол-во баллов	Периодичность
1	Дефекты в ведении бухгалтерского учета	Отсутствие замечаний, Обеспечение ведения бухгалтерского учета согласно инструкции по бюджетному учету.	0-6	По итогам работы за месяц
2	Своевременное освоение бюджетных средств	От 90 до 100% От 80 до 89% От 75 до 79% От 70 до 74% От 60 до 69% Ниже 59%	0-6	По итогам работы за месяц
3	Своевременное предоставление запрашиваемой	Своевременное предоставление информации по запросу	0-6	По итогам работы за месяц

	информации	руководителя и пр.		
4	Осуществление контроля за соблюдением сроков оплаты по договорным обязательствам	своевременный расчет с поставщиками, подрядчиками и т.д.	0-5	По итогам работы за месяц
5	Дефекты в оформлении статистической, налоговой отчетности, в том числе подчиненными сотрудниками	Отсутствие замечаний, предоставление отчетности в установленные сроки	0-5	По итогам работы за месяц
6	Дефекты в оформлении бухгалтерской отчетности, отчетности в вышестоящие организации, в том числе подчиненными сотрудниками	Отсутствие замечаний, предоставление отчетности в установленные сроки	0-5	По итогам работы за месяц
7	Своевременное размещение информации на официальны сайтах	Отсутствие замечаний по срокам публикации busgov.ru	0-5	По итогам работы за месяц
8	Качественное проведение внутреннего аудита	Осуществление систематического (не реже 1 раза в неделю) контроля, за подчиненными работниками	0-5	По итогам работы за месяц
9	Качественная разработка локальных нормативных актов, регламентирующих бухгалтерский учет	Своевременная разработка локальных нормативных актов, регламентирующих бухгалтерский учет с учетом изменений в законодательстве	0-5	По итогам работы за месяц
10	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Отсутствие конфликтных ситуаций (отсутствие жалоб работников, родителей)	0-2	По итогам работы за месяц
Максимальный балл до 50				

Критерии оценки качества выполняемых работ
<u>бухгалтера</u>

№	Критерий	Значение критерия	Кол-во баллов	Периодичность
1	Полнота отражения данных в бухгалтерском учете по своему участку работы	Отсутствие замечаний по выполняемому участку работы (начисление оплаты за содержание, расчет заработной платы, учет основных средств)	0-5	По итогам работы за месяц
2	Своевременное предоставление отчетности	Отсутствие замечаний по предоставленным документам, информации	0-5	По итогам работы за месяц
3	Благоприятный психологический климат	Отсутствие конфликтных ситуаций (отсутствие жалоб работников, родителей)	0-5	По итогам работы за месяц
4	Качественное ведение документации	Отсутствие замечаний, Обеспечение ведения бухгалтерского учета согласно инструкции по бюджетному учету	0-5	По итогам работы за месяц
5	Своевременное заключение договоров.	Качественное и своевременное оформление договорной документации	0-5	По итогам работы за месяц
6	Контроль над состоянием материальной базы учреждения	Своевременное списание материальных ценностей пришедших в негодность и их утилизация.	0-5	По итогам работы за месяц
7	Оценка соблюдения расчетно-платежной дисциплины	своевременный расчет с поставщиками, подрядчика и т.д.	0-5	По итогам работы за месяц
8	Соблюдение сроков исполнения документации	своевременное составление журналов учета	0-5	По итогам работы за месяц
Максимальный балл до 40				

Критерии оценки качества выполняемых работ
повара, кухонного рабочего

№	Критерий	Значение критерия	Кол-во баллов	Периодичность
1	Образцовое содержание пищеблока в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний со стороны администрации	0-10	По итогам работы за месяц
2	Качество приготовления пищи, организация питания	Отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников за качество приготовления пищи, высокая оценка бракеражной комиссии.	0-10	По итогам работы за месяц
3	Соблюдение требований пожарной безопасности и норм охраны труда	Отсутствие замечаний и предписаний контрольных и надзорных органов; отсутствие несчастных случаев на производстве	0-5	По итогам работы за месяц
4	Среднемесячная посещаемость воспитанников	От 90 до 100% От 80 до 89% От 75 до 79%	0-5	По итогам работы за месяц
5	Сохранность кухонного оборудования и пищевых продуктов	Отсутствие сбоев в работе пищевого блока. Отсутствие недостач во время проведения инвентаризаций, плановых и внеплановых проверок	0-5	По итогам работы за месяц
6	Активность в работе учреждения	Участие в общественной работе учреждения хозяйственно-бытовом труде	0-5	По итогам работы за месяц
Максимальный балл до 40				

Критерии оценки качества выполняемых работ
специалиста по кадрам

№	Критерий	Значение критерия	Кол-во баллов	Периодичность
1	Качественное и своевременное обеспечение кадровой деятельности учреждения	Оформление документации при приеме и увольнении работников, при переводе, при изменении законодательной базы	0-5	По итогам работы за месяц
2	Качественное ведение установленной документации	Отсутствие замечаний контрольных и надзорных органов	0-5	По итогам работы за месяц
3	Своевременное предоставление отчетности и информации	Отсутствие замечаний по предоставленным документам, информации	0-5	По итогам работы за месяц
4	Качественное и своевременное исполнение поручений руководителя	Подготовка проектов приказов, выполнение курьерских обязанностей	0-5	По итогам работы за месяц
5	Активность в работе учреждения	Участие в мероприятиях, общественной работе учреждения, хозяйственно-бытовом труде	0-5	По итогам работы за месяц
6	Осуществление систематического контроля за соблюдением всеми сотрудниками трудовой дисциплины	Отсутствие замечаний	0-5	По итогам работы за месяц
7	Качественное ведение пенсионного учета, учета квотируемых рабочих мест	Отсутствие замечаний	0-5	По итогам работы за месяц
8	Результативность работы по своевременному предоставлению кадровой отчетности и документов по персоналу в государственные органы, в том числе в ПФР, с применением дистанционных технологий	Своевременное исполнение	0-5	По итогам работы за месяц
Максимальный балл до 40				

Критерии оценки качества выполняемых работ контрактного управляющего

№	Критерий	Значение критерия	Кол-во баллов	Периодичность
1	Своевременное и экономически обоснованное составление плана графиков, внесение в него изменений	Отсутствие замечаний	0-10	По итогам работы за месяц
2	Своевременное и экономически обоснованный расчет НМЦ	Своевременна подготовка актуальных ценовых предложений	0-5	По итогам работы за месяц
3	Качественная организация текущего контроля за исполнением договоров (контрактов)	Своевременный расчет с поставщиками, подрядчика у установленные сроки по контрактам	0-5	По итогам работы за месяц
4	Своевременное и качественное ведение претензионной работы	Отсутствие замечании и нарушения сроков подготовки документации	0-5	По итогам работы за месяц
5	Соблюдение сроков размещения информации в единой информационной системе	Отсутствие замечаний	0-5	По итогам работы за месяц
6	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Отсутствие конфликтных ситуаций (отсутствие жалоб работников, родителей, поставщиков)	0-5	По итогам работы за месяц
7	Заключение контрактов на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения государственных нужд.	Проведение закупок в электронном магазине для обеспечения экономии 0-5% от прямых СГОЗ 5-10 % от прямых СГОЗ 11-20 % от прямых СГОЗ	0-5	По итогам работы за месяц

		21-30 % от прямых СГОЗ 31-40 % от прямых СГОЗ		
Максимальный балл до 40				

Критерии оценки качества выполняемых работ
шеф-повара

№	Критерий	Значение критерия	Кол-во баллов	Периодичность
1	Высокий процент посещаемости воспитанников	От 90 до 100% - 5 От 80 до 89% - 4 От 75 до 79% - 3	3-5	По итогам работы за месяц
2	Соблюдение технологии закладки продуктов работниками пищеблока, организация ежедневного контроля	Отсутствие замечаний	0-5	По итогам работы за месяц
3	Соблюдение технологии приготовления блюд работниками пищеблока, организация ежедневного контроля	Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний со стороны администрации	0-5	По итогам работы за месяц
4	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания работниками пищеблока, организация ежедневного контроля	Отсутствие замечаний	0-3	По итогам работы за месяц
5	Качественная и оперативная выдача готовых блюд, порционирование блюд работниками пищеблока, организация ежедневного контроля	Отсутствие замечаний	0-3	По итогам работы за месяц
6	Качественное проведение текущих уборок пищеблока работниками пищеблока, организация	Отсутствие замечаний	0-5	По итогам работы за месяц

	ежедневного контроля			
7	Качественное проведение генеральных уборок пищеблока работниками пищеблока, организация ежедневного контроля	Отсутствие замечаний	0-4	По итогам работы за месяц
8	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок	Отсутствие замечаний	0-4	По итогам работы за месяц
9	Соблюдение принципов энергосбережения, водосбережения	Отсутствие замечаний	0-3	По итогам работы за месяц
10	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Отсутствие конфликтных ситуаций (отсутствие жалоб работников, родителей, поставщиков)	0-3	По итогам работы за месяц
Максимальный балл до 40				

Критерии оценки качества выполняемых работ
кладовщика

№	**Критерий**	**Значение критерия**	**Кол-во баллов**	**Периодичность**
1	Отсутствие дефектов в приемке товаров	Отсутствие замечаний	0-10	По итогам работы за месяц
2	Отсутствие замечаний по результатам внутрисадовских проверок	Отсутствие замечаний	0-5	По итогам работы за месяц
3	Своевременность (не менее чем за 3 месяца до возникновения потребности) определения потребности Учреждения по направлению деятельности	Отсутствие замечаний	0-5	По итогам работы за месяц
4	Отсутствие дефектов при организации складского	Отсутствие замечаний	0-5	По итогам работы за

	учета			месяц
5	Отсутствие случаев списания ТМЦ, продуктов питания сверх норм износа и естественной убыли	Отсутствие замечаний	0-10	По итогам работы за месяц
6	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Отсутствие замечаний	0-5	По итогам работы за месяц
Максимальный балл: до 40				

Критерии оценки качества выполняемых работ
специалиста по охране труда

№	Критерий	Значение критерия	Кол-во баллов	Периодич-ность
1	Качественное и своевременное обеспечение контроля за соблюдением законодательных и правовых актов по охране труда в учреждении	Отсутствие замечаний	0-6	По итогам работы за месяц
2	Своевременное проведение инструктажей по охране труда	Оформление документации по всем вновь принимаемым на работу	0-6	По итогам работы за месяц
3	Качественное ведение установленной документации	Отсутствие замечаний контрольных и надзорных органов	0-6	По итогам работы за месяц
4	Участие в проведении проверок, обследований технического состояния здания, спортивного оборудования, состояния сан.-тех. устройств, вент.систем и т.д.; определении их соответствия требованиям	Отсутствие замечаний	0-6	По итогам работы за месяц

	нормативных правовых актов по охране труда			
5	Осуществление систематического контроля за организацией хранения, выдачи, стирки, сушки спецодежды	Отсутствие замечаний	0-5	По итогам работы за месяц
6	Своевременное предоставление отчетности	Отсутствие замечаний по предоставленным документам	0-6	По итогам работы за месяц
7	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Отсутствие замечаний	0-5	По итогам работы за месяц
Максимальный балл до 40				

Критерии оценки качества выполняемых работ
дворника

№	Критерий	Значение критерия	Кол-во баллов	Периодичность
1	Содержание территории МБДОУ согласно норм СанПин.	Выполнение норм СанПин при обработке территории летом и зимой (уход за теневыми навесами, противогололёдная обработка и т.д.)	0 - 10	По итогам работы за месяц
2	Результативное участие в оформлении и благоустройстве территории МБДОУ	Качественное содержание цветников, стрижка газонов, кустов. Своевременная уборка.	0 – 5	По итогам работы за месяц
3	Высокая эффективность и бережная эксплуатация рабочего оборудования и инвентаря	Обслуживание снегоуборочной машины, обслуживание триммера, своевременный уход за инвентарем (ремонт, заточка и т.д.)	0 - 5	По итогам работы за месяц
4	Оперативность выполнения работы	Своевременное выполнение	0 - 5	По итогам работы за

		поставленных задач.		месяц
5	Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	Строгое выполнение и отсутствие замечаний.	0-5	По итогам работы за месяц
6	Активное участие в работе МБДОУ	Участие в общественной и хозяйственно-бытовой жизни	0 - 5	По итогам работы за месяц
7	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Отсутствие замечаний	0 - 5	По итогам работы за месяц
Максимальный балл до 40				

Критерии оценки качества выполняемых работ
вахтёра, сторожа

№	Критерий	Значение критерия	Кол-во баллов	Периодичность
1	Качественное проведение обхода территории МБДОУ не реже 4 раз за смену, с записью в журнале.	Обход территории (осмотр теневых навесов, уличного игрового инвентаря, прилегающей территории на предмет посторонних предметов и т.д.)	**0 - 5**	По итогам работы за месяц
2	Качественное ведение документации поста.	Правильное заполнение и оформление журналов поста, согласно инструкций и регламентирующих документов.	**0 - 7**	По итогам работы за месяц
3	Чёткое и грамотное выполнение инструкций по использованию тревожной сигнализации и АПС, видеонаблюдения.	Своевременная проверка исправности брелоков и кнопки тревожной сигнализации. Умение действовать при	**0 - 5**	По итогам работы за месяц

		срабатывании АПС. Умение пользоваться видеорегистратором.		
4	Отсутствие замечаний в ходе несения дежурства.	Своевременное и ответственное выполнение своих функциональных обязанностей.	**0 - 10**	По итогам работы за месяц
5	Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности.	Строгое выполнение и отсутствие замечаний.	**0 - 5**	По итогам работы за месяц
6	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса.	Отсутствие замечаний	**0 - 8**	По итогам работы за месяц
Максимальный балл до 40				

Критерии оценки качества выполняемых работ
кастелянши

№	Критерий	Значение критерия	Кол-во баллов	Периодичность
1	Соблюдение правил учёта и хранения имущества МБДОУ.	Отсутствие предписаний проверяющих органов по результатам проверок.	**0 - 10**	По итогам работы за месяц
2	Грамотное ведение документации.	Правильное заполнение , оформление и сдача ведомостей, отчётной документации и т.д.	**0 - 10**	По итогам работы за месяц
3	Обеспечение условий для работы МБДОУ	Своевременное обеспечение персонала спецодеждой, мягким инвентарём и т.д.	**0 - 5**	По итогам работы за месяц
4	Отсутствие замечаний в ходе выполнения должностных обязанностей.	Отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации и внутрисадовских проверок.	**0 - 5**	По итогам работы за месяц

5	Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности.	Строгое выполнение и отсутствие замечаний.	**0 - 5**	По итогам работы за месяц
6	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса.	Отсутствие замечаний	**0 - 5**	По итогам работы за месяц
Максимальный балл до 40				

Критерии оценки качества выполняемых работ
машинист по стирке и ремонту спецодежды

№	Критерий	Значение критерия	Кол-во баллов	Периодичность
1	Своевременный и качественный ремонт спецодежды, маркировка	Отсутствие замечаний, своевременное выполнение своих должностных обязанностей.	**0 - 10**	По итогам работы за месяц
2	Высокая эффективность и бережная эксплуатация рабочего оборудования и инвентаря.	Грамотная эксплуатация стирального и гладильного оборудования. Своевременные заявки на ремонт.	**0 - 5**	По итогам работы за месяц
3	Содержание рабочего места, спецодежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии.	Своевременная уборка рабочего мест. Складирование моющих средств, чистого и грязного белья.	**0 - 5**	По итогам работы за месяц
4	Оперативность выполнения работы.	Своевременное выполнение поставленных задач.	**0 - 10**	По итогам работы за месяц
5	Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности.	Строгое выполнение и отсутствие замечаний.	**0 - 5**	По итогам работы за месяц

6	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса.	Отсутствие замечаний	**0 - 5**	По итогам работы за месяц
Максимальный балл до 40				

Критерии оценки качества выполняемых работ
уборщик служебных помещений

№	Критерий	Значение критерия	Кол-во баллов	Периодичность
1	Уборка помещений МБДОУ согласно норм СанПин.	Проведение влажной уборки кабинетов, коридоров, лестниц. Поддержание чистоты в туалетах, мойка окон (согласно норм СанПин)	**0 - 10**	По итогам работы за месяц
2	Результативное участие в оформлении и благоустройстве территории МБДОУ	Уход за комнатными растениями, уборка и помощь в подготовке к мероприятиям, проводимым в МБДОУ. Своевременная уборка.	**0 – 5**	По итогам работы за месяц
3	Содержание рабочего места, спецодежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии.	Своевременная уборка рабочего мест. Складирование моющих средств, уборочного инвентаря.	**0 - 3**	По итогам работы за месяц
4	Оперативность выполнения работы	Своевременное выполнение поставленных задач.	**0 - 10**	По итогам работы за месяц
5	Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	Строгое выполнение и отсутствие замечаний.	**0 - 3**	По итогам работы за месяц
6	Активное участие в работе МБДОУ	Участие в общественной и хозяйственно-бытовой жизни	**0 - 5**	По итогам работы за месяц

7	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Отсутствие замечаний	**0 - 4**	По итогам работы за месяц
Максимальный балл до 40				

Критерии оценки качества выполняемых работ
рабочий по комплексному обслуживанию зданий

№	Критерий	Значение критерия	Кол-во баллов	Периодичность
1	Проведение текущего ремонта в МБДОУ.	Выполнение заявок на ремонт (мелкий косметический ремонт помещений, мебели. Различные работы по заявкам)	**0 - 10**	По итогам работы за месяц
2	Результативное участие в оформлении и благоустройстве территории и здания МБДОУ.	Работы по озеленению, оформлению прилегающей территории, теневых навесов и т.д. Подготовка к оформлению мероприятий проводимых в МБДОУ.	**0 – 5**	По итогам работы за месяц
3	Высокая эффективность и бережная эксплуатация рабочего оборудования и инвентаря	Обслуживание снегоуборочной машины, обслуживание триммера, своевременный уход за инвентарем (ремонт, заточка и т.д.)	**0 - 5**	По итогам работы за месяц
4	Оперативность выполнения заявок.	Своевременное выполнение поставленных задач.	**0 - 5**	По итогам работы за месяц
5	Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности.	Строгое выполнение и отсутствие замечаний.	**0 - 5**	По итогам работы за месяц

6	Активное участие в работе МБДОУ.	Участие в общественной и хозяйственно-бытовой жизни	**0 – 5**	По итогам работы за месяц
	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса.	Отсутствие замечаний	**0 - 5**	По итогам работы за месяц
Максимальный балл до 40				

Критерии оценки качества выполняемых работ
рабочий по комплексному обслуживанию зданий (сантехник)

№	Критерий	Значение критерия	Кол-во баллов	Периодичность
1	Проведение текущего ремонта сантехнического оборудования в МБДОУ.	Выполнение заявок на ремонт (мелкий сантехнический ремонт. Различные работы по заявкам)	**0 - 10**	По итогам работы за месяц
2	Грамотное ведение документации.	Правильное заполнение , оформление служебной документации, отчётной документации и т.д.	**0 – 5**	По итогам работы за месяц
3	Высокая эффективность и бережная эксплуатация ТЭУ.	Обслуживание ТЭУ (обслуживание запорной арматуры, манометров, своевременный уход за теплоизоляцией)	**0 - 5**	По итогам работы за месяц
4	Оперативность выполнения заявок.	Своевременное выполнение поставленных задач.	**0 - 10**	По итогам работы за месяц
5	Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности.	Строгое выполнение и отсутствие замечаний.	**0 - 5**	По итогам работы за месяц
6	Активное участие в работе МБДОУ.	Участие в общественной и хозяйственно-бытовой жизни	**0 - 2**	По итогам работы за месяц

	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса.	Отсутствие замечаний	**0 - 3**	По итогам работы за месяц
Максимальный балл до 40				

Критерии оценки качества выполняемых работ
слесарь-электрик, техник

№	Критерий	Значение критерия	Кол-во баллов	Периодичность
1	Проведение текущего ремонта электротехнического оборудования в МБДОУ.	Выполнение заявок на ремонт (мелкий электротехнический ремонт. Различные работы по заявкам).	**0 - 10**	По итогам работы за месяц
2	Грамотное ведение документации.	Правильное заполнение, оформление служебной документации, отчётной документации и т.д.	**0 – 5**	По итогам работы за месяц
3	Высокая эффективность и бережная эксплуатация электроустановки.	Обслуживание электроустановки (своевременный уход).	**0 - 5**	По итогам работы за месяц
4	Оперативность выполнения заявок.	Своевременное выполнение поставленных задач.	**0 - 10**	По итогам работы за месяц
5	Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности.	Строгое выполнение и отсутствие замечаний.	**0 - 5**	По итогам работы за месяц
6	Активное участие в работе МБДОУ.	Участие в общественной и хозяйственно-бытовой жизни.	**0 - 3**	По итогам работы за месяц
7	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса.	Отсутствие замечаний.	**0 - 2**	По итогам работы за месяц

Максимальный балл до 40

Критерии оценки качества выполняемых работ
<u>калькулятор</u>

№	Критерий	Значение критерия	Кол-во баллов	Периодичность
1	Качественное и рациональное составление перспективного меню, исходя из принципов рационального питания в соответствии с нормами СанПиН	Отсутствие расхождений цикличного меню с текущим	0-6	По итогам работы за месяц
2	Разработка картотеки блюд с учетом сезонности и индивидуальных особенностей детей дошкольного возраста	Соблюдение рекомендаций врача для детей с различными заболеваниями	0-6	По итогам работы за месяц
3	Своевременный расчет потребности в продуктах питания и формирование заявки (с учетом конкурентных процедур)	Контроль за подачей заявок на продукты питания	0-8	По итогам работы за месяц
4	Качественное составление накопительной ведомости	95-100% - **5б,** 85-94% - **4б** 75-83% **-3б,** и т.д.	0-5	По итогам работы за месяц
5	Своевременность подготовки отчетов по вопросам организации питания	Своевременная подготовка отчётов	0-5	По итогам работы за месяц
6	Качественный и систематический контроль за организацией приготовления питания	Своевременный контроль закладки продуктов и снятия суточных проб	0-5	По итогам работы за месяц
7	Контроль качества доставляемых продуктов (выборочно), соблюдения условий хранения, наличия разрешительной	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций, отсутствие заболеваний у детей в	0-5	По итогам работы за месяц

	документации и соблюдение сроков реализации (совместно с комиссией по вопросам контроля за организацией питания)	связи с некачественными продуктами		
Максимальный балл до 40				