муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
города Новосибирска «Детский сад № 101» (МАДОУ д/с № 101)

ПРИНЯТО
Протоколом общего собрания
работников МАДОУ д/с № 101
№ 2 от « 10 » 09 2026 г

УТВЕРЖДЕНО
Приказом № 37/1 от
« 10 » 09 2026 г.
Заведующий МАДОУ д/с № 101
_____ И.Ф. Кривошеева

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзной
первичной организации
_____ И.Е. Рачкова
Протокол № 46/1
от « 10 » 09 2026 г.

Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 101»

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА "ДЕТСКИЙ САД № 101"

Подписано цифровой подписью: МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА "ДЕТСКИЙ САД № 101"
Дата: 2026.10.30 10:09:54 +07'00'

Новосибирск, 2026

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 101» (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 муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 101» учреждения (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, 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 при оплате труда фактически определенного в установленном порядке объема учебной нагрузки учителей и педагогов фактического объема педагогической работы воспитателей, музыкальных руководителей, учителей-логопедов, учителей-дефектологов 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. При выплате заработной платы не позднее чем за один день до выплаты заработной платы за календарный месяц 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 (*форма расчетного листа* – приложение № 9 настоящего Положения).

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 %.

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»).

Кроме того, к основному персоналу должностей работников Учреждения относятся педагогические работники и учебно-вспомогательный персонал.

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, тьютор, педагог-психолог, музыкальный руководитель*, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования*;

- административно- управленческого персонала (заведующий*)*;

- 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:

- другого персонала (заместитель заведующего по АХР, главный бухгалтер);

- младшего - обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кухонный рабочий);

- иного персонала (специалист по кадрам, консультант по закупкам, бухгалтер, калькулятор, специалист по охране труда, повар, кладовщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, техник-энергетик, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, системный администратор);

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 в соответствии с ***приложением № 1*** к Положению

- 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 устанавливаются 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 (*за исключением воспитателей, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены 25 часов в неделю*).

✓ Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- педагогам 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, для педагогических работников, указанных в пункте 4.2 Положения (старший воспитатель, педагог-психолог, тьютор), заработная плата исчисляется на основе должностных окладов.

5.2. При норме часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, соответствующей 18 часам в неделю 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 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 *(указать конкретные должности в графе 2 по штатному расписанию)*:

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, (старший) педагог дополнительного образования
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, (старший) воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования
Учитель музыки	музыкальный руководитель,
Преподаватель (музыкально-теоретических сциплин, детской музыкальной школы)	музыкальный руководитель,
Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	инструктор по физической культуре
Преподаватель	(старший) педагог дополнительного образования,
Преподаватель-организатор основ опасности жизнедеятельности, допризывной готовки	(старший) педагог дополнительного образования
Руководитель физического воспитания	инструктор по физической культуре,

	(старший) педагог дополнительного образования
(Старший) воспитатель	(старший) воспитатель, педагог дополнительного образования
(Старший) методист	педагог-психолог, (старший) педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	(старший) педагог дополнительного образования,
Педагог - психолог	Воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования,
Старший тренер-преподаватель	(старший) педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре
Старший педагог дополнительного разования	(Старший) педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель
Старший инструктор-методист	(Старший) педагог дополнительного образования, инструктор-методист,
Педагог дополнительного образования	(Старший) 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 имодействию с детскими общественными бединениями	(Старший) педагог дополнительного образования, (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.

Основанием для установления выплат компенсационного характера за увеличение объема работы является:

- превышение наполняемости групп, исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного воспитанника, которое возникло в случае появления (выявления) обстоятельств непреодолимой силы, и (или) отсутствия объективных возможностей у органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, создать места в этих группах.

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

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты*	
			% от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы (*за исключением педагогических работников 4 квалификационного уровня - графа 5)*	в абсолютном значении *педагогическим работникам 4 квалификационного уровня*[1]
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	педагогические работники ****	20	3 288,6
		другие работники **	15	
2	Образовательные учреждения,	педагогическ	15	2 466,45

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты*	
			% от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы (*за исключением педагогических работников 4 квалификационного уровня - графа 5)*	в абсолютном значении *педагогическим работникам 4 квалификационного уровня*[1]
1	*2*	*3*	*4*	*5*
	реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	ие работники ****		
		другие работники **	10	
3	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур	педагогические работники ****	15	2 466,45
		другие работники **	10	

** *к другим работникам относятся работники, осуществляющие деятельность непосредственно в указанных классах, группах.*

**** *педагогические работники образовательных учреждений, непосредственно осуществляющие указанную деятельность*

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

Перечень педагогических работников с обучающимися (воспитанниками), которые не осуществляют обучение (воспитание) детей непосредственно в группах учреждения, которым производятся доплаты

Перечень должностей	Вид доплаты	Размер доплаты	
		% от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы (*за исключением педагогических*	В абсолютном значении *педагогическим работникам 4 квалификационного уровня*

		работников 4 квалификационного уровня)	
Учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор,	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья		3 288,66 руб, исходя из расчета на 1 ставку заработной платы, пропорционально отработанному времени
Музыкальный руководитель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	20 % от оклада, исходя из расчета на 1 ставку заработной платы, пропорционально отработанному времени	

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

- 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, устанавливается в размере 5 %, от должностного оклада для педагогических работников 1-3 квалификационного уровня, и 822,15 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;
- руководство методическим объединением (кафедрой), предметной, цикловой, методической комиссией педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист», устанавливается в размере 15% от должностного оклада для педагогических работников 1-3 квалификационного уровня, и 2 466,45 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;

✓ руководство методическим объединением (кафедрой), предметной, цикловой, методической комиссией педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист» - доплата устанавливается в размере 25 % от должностного оклада для педагогических работников 1-3 квалификационного уровня и 4 110,75 руб педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;

✓ выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» - доплата устанавливается в размере 15 % от должностного оклада для педагогических работников 1-3 квалификационного уровня и 2 466,45 руб педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, 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 25 % от должностного оклада для педагогических работников 1-3 квалификационного уровня и 4 110,75 руб педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;

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;
- ✓ за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- ✓ молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- ✓ за продолжительность непрерывной работы;
- ✓ 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. Стимулирующие выплаты, обязательные к ежемесячному начислению (надбавка за почетное звание, за квалификационную категорию, молодым специалистам) включаются в тарификационный список педагогических работников.

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

8.4.1. 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 20 % от должностного оклада для педагогических работников 1-3 квалификационного уровня, и 3 288,6 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню.

- 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 25 %, от должностного оклада для педагогических работников 1-3 квалификационного уровня, и 4110,75 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню.

8.4.2. 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 20 % от должностного оклада для педагогических работников 1-3 квалификационного уровня, и 3 288,6 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню.

8.4.3. 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 25 % от должностного оклада для педагогических работников 1-3 квалификационного уровня, и 4110,75 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;

8.4.4. 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 15 % от должностного оклада для педагогических работников 1-3 квалификационного уровня, и 2466,45 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню квалификационному уровню;

8.4.5. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере 25 % от должностного оклада для педагогических работников 1-3 квалификационного уровня, и 4110,75 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;

8.4.6. Благодарность Президента Российской Федерации, благодарность Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации» и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере 10 % от должностного оклада для педагогических работников 1-3 квалификационного уровня, и 1 643,3 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;

8.4.7. Ведомственный знак Министерства просвещения Российской Федерации «За содействие», «100-летие МДЦ «Артек» устанавливается в

размере 15%, от должностного оклада для педагогических работников 1-3 квалификационного уровня, и 2466,45 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню квалификационному уровню;

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.

При наличии у работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, соответствующих профилю выполняемой работы, выплата производится по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

8.5. Стимулирование молодых специалистов, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается в размере 25% от должностного оклада, ставки заработной платы и 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 с пунктом 7.7 коллективного договора.

Ежемесячная надбавка молодому специалисту назначается при одновременном соблюдении следующих условий:

- ✓ впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- ✓ заключил трудовой договор с организацией образования,
- ✓ договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения,
- ✓ срок трудового договора не менее трех лет,
- ✓ работа в соответствии с полученной специальностью.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждений среднего и высшего профессионального образования, в возрасте до 35 лет, со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

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. Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы устанавливается по основной должности всем работникам учреждения в размерах:

N п.	Стаж работы	% от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы (*за исключением педагогических работников 4 квалификационного уровня - графа 4)*	В абсолютном значении *педагогическим работникам 4 квалификационного уровня* (старший воспитатель, тьютор, учитель-логопед, учитель-дефектолог)
1	*2*	*3*	*4*
1	От 1 года до 5 лет	10	1 644,30 руб,
2	От 5 до 10 лет	15	2 466,45 руб
3	От 10 до 15 лет	20	3 288,60 руб
4	От 15 до 20 лет	25	4 110,75 руб
5	Свыше 20 лет и более	30	4 932,90 руб

* В стаж работы засчитывается:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях, подведомственных департаменту;

- время работы в централизованных бухгалтериях департамента и учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях, подведомственных департаменту, при условии, если за ней непосредственно следовала работа в данных учреждениях;

- время муниципальной службы, работы на должностях в органах местного самоуправления при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях, подведомственных департаменту.

В стаж работы также засчитывается, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения при отсутствии во время перерыва другой работы не позднее одного месяца со дня увольнения из учреждения, подведомственного департаменту.

Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях, подведомственных департаменту:

- пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения образования (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

- занятым на сезонных работах в учреждениях образования.

Стаж работы сохраняется также в случаях расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящихся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

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, 1315,44 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню,

- за высшую квалификационную категорию в размере 16 % *от должностного оклада, ставки заработной платы*, 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.

✓ Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается однократно при присвоении первой или высшей квалификационной категории:

- в размере 50 % от должностного оклада и 8 221,50 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню за первую категорию;

- и в размере 100% от должностного оклада и 16 443,00 руб педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню за высшую категорию.

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

✓ 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 № 4;
- административно-управленческому персоналу - приложение № 3
- главному бухгалтеру - приложение № 2;
-учебно-вспомогательному персоналу и иным работникам-приложение № 5
- иным категориям работников – приложение № 6;
- младшему обслуживающему персоналу – приложение № 7.

Для установления стимулирующих выплат работникам создается специальная Комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее - Комиссия). Комиссия действует в соответствии с требованиями с 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 (*форма листа самооценки работника - в приложении № 8)* работниками учреждения представляется информация за своей подписью в срок до 20* числа текущего периода (*с 21 числа предыдущего месяца по 20 число текущего месяца).

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 (с приложением к протоколу листов самооценки работников).

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.

Комиссия рассматривает также предложения руководителя по назначению работникам премии по итогам работы за календарный период (месяц, год), премии за выполнение важных и особо важных заданий с занесением в протокол, на основании которого издается приказ руководителя учреждения.

Кроме показателей оценки эффективности деятельности Учреждения, утвержденных в приложениях № 2-7 Положения, работникам могут быть установлены выплаты в процентном соотношении от ставки заработной платы (должностного оклада) или в абсолютном размере при соблюдении условий их осуществления: указать конкретный размер

✓ выплаты работнику(ам), на которого(ых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности, в том числе по:

- содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе, устанавливается в размере 5 % *от должностного оклада, ставки заработной платы*, и 822,15 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;

- участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации устанавливается в размере 5 % *от должностного оклада, ставки заработной платы*, и 822,15 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;

- контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, устанавливается в размере 5 % *от должностного оклада, ставки заработной платы*, и 822,15 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;

- контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров, устанавливается в размере 5 % *от должностного оклада, ставки заработной платы*, и 822,15 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню.

✓ Премии по итогам календарного периода (месяц, год)

Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. Премия по итогам работы за календарный период (месяц, год) устанавливается при выполнении показателей, предусмотренных планом работы учреждения, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, работникам, не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 15 июня 2023 г. № 32-П, и с

учетом личного вклада работника в общие результаты труда (не более *50% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы*).

Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам учреждения, созданной в учреждении.

Премии по итогам календарного периода (месяц, год) устанавливаются из средств экономии фонда оплаты труда и максимальным размером в абсолютном выражении не ограничивается (*выплачиваются работникам пропорционально отработанному времени)*.

Максимальный размер премий по итогам календарного периода в учреждении за соответствующий период определяется по формуле:

$$\text{Пикп} = \text{Вст} \times 30\% / 100\%,$$

: кп мер премии по итогам календарного периода, рублей;
г цая сумма выплат стимулирующего характера

✓ 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), ставки заработной платы*). 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 приказом.

Премиальные выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения из средств экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

*Критерии, по которым выполнение заданий относится к важным и особо важным: - 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. Результаты участия в конкурсных мероприятиях. Поощрение победителей конкурсов осуществляется при предоставлении подтверждающих документов, грамот, дипломов, сертификатов;

- Представление инновационного опыта работы учреждения на фестивалях, форумах, конференциях, совещаниях, проводимых на различных уровнях (на федеральном уровне, межрегиональном уровне, региональном уровне);

- Организация и участие в культурно-массовых мероприятиях на муниципальном, региональном, межрегиональном, всероссийском, международном уровнях;
- 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.

8.7. При определении стимулирующих выплат работникам учреждения, финансируемых из средств субвенции, учитывается следующее распределение стимулирующего фонда оплаты труда между категориями персонала:

ФОТ*ст суб.* = **ФОТ***ст пед* + **ФОТ**ст *увп* + **ФОТ***ст ауп* **, где:

ФОТ *ст суб.* – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из средств субвенции;

ФОТ*ст пед*- стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу (воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, тьютор, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, учитель-дефектолог);

ФОТ*ст увп* – часть фонда оплаты труда для выплат учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель)

ФОТ*ст ауп* – часть фонда оплаты труда для выплат работникам из числа административно-управленческого персонала, связанного с учебным процессом (заведующаий)

При установлении стимулирующих выплат педагогическому персоналу учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

ФОТст *пед*=***ФОТ****пед обяз*+ ***ФОТ****пед пер, где:*

ФОТ*ст пед* - часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

ФОТ*пед* обяз - часть фонда оплаты труда для надбавок, обязательных к ежемесячному начислению;

ФОТпед пер - часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (месяц) по установленным критериям;

8.8.При установлении стимулирующих выплат работникам, оплата труда которых осуществляется из средств муниципального бюджета учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

ФОТ*ст м* = **ФОТ***ст др* + **ФОТ***ст моп* + **ФОТ***ст ин*, где:

ФОТ*ст м* - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из муниципального бюджета;

ФОТ*ст др*** –часть фонда оплаты труда для выплат работникам (заместитель по АХР, главный бухгалтер).

ФОТ*ст моп* - часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кухонный рабочий);

ФОТ*ст ин* - часть фонда оплаты труда иных категорий работников (специалист по кадрам, консультант по закупкам, бухгалтер, калькулятор, специалист по охране труда, повар, кладовщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, техник-энергетик, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, системный администратор).

8.9. Выплаты стимулирующего характера работникам за качественные показатели деятельности учреждения 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;

- нарушения сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременного представления налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов;

- 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 течении всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

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

№ 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. Размер должностного оклада заместителя заведующего устанавливается в размере на 10% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	**Заместитель заведующего по АХР**	
	I группа по оплате труда руководителей	19 344,60
	II группа по оплате труда руководителей	15 137,10
	III группа по оплате труда руководителей	14 018,40
	IV группа по оплате труда руководителей	13 087,80

9.7.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.

9.8.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).

9.9.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.

9.10. 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 оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей 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 (не менее 5 человек). Состав Комиссии состоит из представителей администрации (за исключением руководителя 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 мониторинговой картой критериев оценки качества выполняемых работ.

10.7. В течение 7 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;

- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;

- 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 по категориям персонала;

- стоимость балла(ов);

- подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

10.10. Бухгалтер Учреждения:

- 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);

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.

Приложение _1
к Положению

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. №____

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 физической культуре, музыкальный руководитель		15 042
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования,	15 689	15 689
3 квалификационный уровень	педагог-психолог	16 147	
	Воспитатель		16 147
4 квалификационный уровень	старший воспитатель, тьютор	27 093	
	учитель-дефектолог, учитель-логопед		27 093

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (оклад), рублей

1 квалификационный уровень	младший воспитатель	11 565

Размеры должностных окладов по Профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

1 квалификационный уровень	уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий;		7 447,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Калькулятор		7821,00

Размеры должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами*

3 уровень квалификации	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования		8602,00
4 уровень квалификации	Повар		8998,00
5 уровень квалификации	Бухгалтер		10164,00
6 уровень квалификации	Консультант по закупкам, специалист по охране труда, специалист по кадрам		10560,00

Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы

	Заведующий	1 группа	21 494,00
	Главный бухгалтер	1 группа	18 260,00
	Техник-энергетик		8 217,00

Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 - 3 квалификационных разрядов в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками по общеотраслевым профессиям рабочих, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.11.1992 N 31

1 квалификационный разряд			7 447,00

	2 квалификационный разряд	Кладовщик, кухонный рабочий, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		7 821,00
	Размер должностного оклада заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе устанавливается на 10% ниже должностного оклада заведующего			
		Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе		19 344,60

Размеры должностных окладов устанавливаются в соответствии с Тарифным соглашением к Соглашению 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 № 2
к Положению

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. №____

Перечень критериев оценивания за качественные показатели главного бухгалтера (периодичность оценивания – ежемесячно)

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Дефекты в ведении бухгалтерского учета	единицы	Отсутствие замечаний (5)	0-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний (0-2)		
Своевременное освоение бюджетных средств	Единицы	Отсутствие замечаний(5)	0-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний (0-2)		
Качественное ведение документации	Единицы	Отсутствие замечаний (5)	0-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний (0-2)		
Своевременное предоставление запрашиваемой информации	Единицы	Отсутствие замечаний (5)	0-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний (0-2)		
Внедрение и (или) контроль за соблюдением норм расходования материальных запасов	Единицы	Отсутствие замечаний (5)	0-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний (0-2)		
Осуществление контроля за соблюдением сроков оплаты по договорным обязательствам	Единицы	Отсутствие замечаний (5)	0-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний (0-2)		
Дефекты в оформлении статистической отчетности, в том числе подчиненными сотрудниками	Единицы	Отсутствие замечаний (5)	0-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний (0-2)		

Дефекты в оформлении бухгалтерской отчетности, отчетности в вышестоящие организации, в том числе подчиненными сотрудниками	Единицы	Отсутствие замечаний (5) Наличие замечаний (0-2)	0-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
Дефекты в оформлении налоговой отчетности, в том числе подчиненными сотрудниками	Единицы	Отсутствие замечаний (5) Наличие замечаний (0-2)	0-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
Своевременное размещение информации на официальны сайтах	Единицы	Отсутствие замечаний (5) Наличие замечаний (0-2)	0-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
Качественное проведение внутреннего аудита	Единицы	Отсутствие замечаний (5) Наличие замечаний (0-2)	0-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
Осуществление проверки необходимой документации для проведения закупочной процедуры	Единицы	Отсутствие замечаний (5) Наличие замечаний (0-2)	0-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
Рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области	Единицы	Отсутствие замечаний (5) Наличие замечаний (0-2)	0-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
2. Инновационная и организационная деятельность				
Качественная разработка локальных нормативных актов, регламентирующих бухгалтерский учет	единицы	Отсутствие замечаний (5) Наличие замечаний (0-2)	0-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
3. Управление кадрами				
Качественное осуществление систематического (не реже 1 раза в неделю) контроля, за подчиненными работниками	единицы	Отсутствие замечаний (5) Наличие замечаний (0-2)	0-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля

Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний (5)	0-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний (0-2)		
Максимальный балл - 80				

*Приложение № 3_*
к Положению

Критерии оценки качества выполняемых работ заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе (периодичность оценивания – ежемесячно)

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, энергоснабжения и канализации	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие предписаний проверяющих органов по результатам проверки (только в месяцы, когда осуществлялась проверка)	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда: - обеспеченность СИЗ; - своевременность проведения СОУТ; - наличие нормативной документации; - реализация плана мероприятий по охране труда; - своевременное проведение инструктажей; - соответствие рабочих мест требованиям охраны труда.	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	

Качественная и своевременная подготовка Учреждения к новому учебному году, зимнему сезону (оценивается в период с июня по сентябрь; с сентября по ноябрь)	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное состояние уличного оборудования, запасных выходов, подвальных помещений	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	Анализируется работа по содержанию уличного оборудования, запасных выходов, подвальных помещений
		Наличие замечаний	0	
Оперативность исполнения заявок работников		В течении рабочего дня	3-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		В течении двух дней	2	
		В течении трех и более дней	1	
Качественное ведение документации, соблюдение сроков исполнения документации	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременное обследование технического состояния зданий, коммуникаций, оборудования учреждения	Единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременная подготовка проектно-сметной документации, дефектных ведомостей	Единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Осуществления качественного контроля за проведением ремонтных работ Подрядчиками, своевременное информирование Контрактного	Единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	

управляющего о выявленных недостатках				
2. Инновационная и организационная деятельность				
Разработка планов и графиков работ подчиненных работников, осуществление качественного контроля за работой подчиненных	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременность (не менее чем за 3 месяца до возникновения потребности) определения потребности Учреждения по направлению деятельности	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
3. Управление кадрами				
Качественное осуществление систематического (не реже 1 раза в неделю) контроля, за подчиненными работниками	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Стабильность вспомогательного коллектива	единицы	доля уволенных работников от общего количества работающих до 3 % (1)	1	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		доля уволенных работников от общего количества работающих свыше 4 % (0)		
Максимальный балл - 71				

*Приложение № 4_*
к Положению

Перечень критериев оценивания за качественные показатели Педагогического персонала (периодичность оценивания – ежемесячно)

Критерии оценки качества выполняемых работ старшего воспитателя

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Обучение на курсах повышения квалификации	единиц	Наличие замечаний	1-5	По документам, подтверждающим участие
		Отсутствие замечаний	0	
Результативное представление опыта в публикациях (литературных изданиях, сайте и т.д.)	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Участие в вебинарах, семинарах	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Качественная организация внутрисадовских мероприятий	единицы	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Отсутствие	0	
Подготовка тематических выступлений, обобщения педагогического опыта	единицы	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Отсутствие	0	
Результативное участие в мероприятиях, повышающих имидж Учреждения (на городском и региональном уровне)	единицы	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Отсутствие	0	
Своевременность, качественность и оперативность подготовки отчетов, информации по запросам.	единицы	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Отсутствие	0	
Качество программно-методического обеспечения, своевременное и качественное оказание методической	единицы	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Отсутствие	0	

помощи педагогам Учреждения, своевременное оформление информационных стендов.				
Результативность реализации дошкольного образования по итогам заседания педагогического совета (оценивается по окончанию учебного года)	единицы	Наличие Отсутствие	1-5 0	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
Качество организации дня открытых дверей, консультаций родителей, клубов, родительских собраний.	единицы	Наличие Отсутствие	1-5 0	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
Качественная организация работы по созданию развивающей предметно - пространственной среды в группах, на прогулочных площадках, кабинетах	единицы	Наличие Отсутствие	1-5 0	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
Качественная разработка дидактических и практических рекомендаций	единицы	Наличие Отсутствие	1-5 0	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
2. Инновационная и организационная деятельность				
Качественная и своевременная работа в автоматизированной информационной системе «Электронный детский сад»	единицы	Наличие Отсутствие	1-5 0	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
Качественная разработка инклюзивного направления развития Учреждения	единицы	Наличие Отсутствие	1-5 0	По данным первичной документации
Качественное проведение практических занятий с педагогическими работниками (по реализации ООП и т.д.)	единицы	Наличие Отсутствие	1-5 0	По данным первичной документации (листов регистрации, плана занятий)
Участие в инновационной деятельности на уровне международном, всероссийском, региональном, городском, окружном, детский сад		Наличие Отсутствие	1-5 0	По данным участия в мероприятии
3. Управление кадрами				
Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную	единицы	95% от общего числа работников и	2-3	По данным кадрового учета

переподготовку, обучение		выше		
		Менее 94%	1	
		Отсутствие	0	
Качественное осуществление систематического (не реже 1 раза в неделю) контроля, за педагогическими работниками	единицы	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Отсутствие	0	
Качественная проверка ведения документации педагогами ДОУ	единицы	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Отсутствие	0	
Привлечение молодых педагогических работников. Качественное проведение наставнической деятельности над молодыми педагогами	единицы	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Отсутствие	0	
Работа, не входящая в круг обязанностей	единиц	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Отсутствие	0	
Организация работы учреждения по увеличению доходов учреждения от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Процент от должност-ного оклада (оклада)	Наличие	30	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Молодой специалист	Процент от должностн ого оклада (оклада)	Наличие	25	В течении 3-х лет пропорциональ но отработанному времени, при одновременном соблюдении условий*
		Отсутствие	0	
Наставничество	Процент от должностн ого оклада (оклада)	Наличие	15	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Максимальный балл - 103				

Критерии оценки качества выполняемых работ воспитателя

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Колич ество**	**Примечание**

			баллов	
Эффективность трудовой деятельности:				
Обучение на курсах повышения квалификации	единиц	Наличие	1-5	По документам, подтверждающим участие
		Отсутствие	0	
Посещение городских и окружных мероприятий (фестиваль, конференция, мастер-класс)	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Обобщение опыта. Результативное выступление на научно-практической конференции, семинаре, мастер-классе, круглом столе на уровне окружном, городском, региональном, детского сада	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Результативное представление опыта в публикациях (литературных изданиях, сайте и т.д.)	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Участие в вебинарах, семинарах	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Результативное участие в конкурсах ДОУ, на международном, всероссийском, региональном, городском, окружном уровнях	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Качественная подготовка воспитанников к участию в конкурсах, выставках, смотрах на уровне международном, региональном, городском, детского сада	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя, документам, подтверждающим участие воспитанников
		Отсутствие	0	
Уровень самообразования работника, непрерывное повышение квалификации работника	единиц	Наличие	1-5	По данным кадрового учета, первичных документов, подтверждающих прохождение обучения
		Отсутствие	0	
Качественная реализация дополнительных программ и социальных проектов	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя
		Отсутствие	0	
Результативность работы по использованию информационно-	единиц	Наличие	1-5	По итогам мониторинга, системного
		Отсутствие	0	

коммуникационных технологий				исследования, данным старшего воспитателя
Высокий процент посещаемости воспитанников	единиц	90% и выше	5	Анализируется табель посещаемости воспитанников
		от 70-90%	3-4	
		от 50-70%	2-3	
		50% и ниже	0	
Работа, не входящая в круг обязанностей	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя, документам, подтверждающим участие воспитанников
		отсутствие	0	
Высокий уровень ведения установленной документации (диагностика, подготовка отчетов, заполнение журналов и т.д.)	единиц	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		отсутствие	0	
Результативное участие работника в реализации проекта, мероприятий в рамках ООП, выполнение вариативной части программы.	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя
		отсутствие	0	
Качественное проведение наставнической деятельности над молодыми педагогами	единиц	Выполнение	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		отсутствие	0	
Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля, в том числе за соблюдением санитарных норм и правил в группе, на игровых участках и жалоб со стороны родителей	единиц	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие	0	
Участие в инновационной деятельности на уровне международном, всероссийском, региональном, городском, окружном, детский сад		Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Качественная и своевременная работа по созданию предметно-пространственной среды в группе, на прогулочной площадке,	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя
		Отсутствие	0	

кабинетах				
Наличие блога педагога и частота обращения родителей на имеющийся Интернет-ресурсе	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя, анализу сайта
		Отсутствие	0	
Своевременность, качественность и оперативность подготовки отчетов, информации по запросам	единицы	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Отсутствие	0	
Организация работы учреждения по увеличению доходов учреждения от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Процент от должност-ного оклада (оклада)	Наличие	30	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Молодой специалист	Процент от должностн ого оклада (оклада)	Наличие	25	В течении 3-х лет пропорционально отработанному времени, при одновременном соблюдении условий*
		Отсутствие	0	
Наставничество	Процент от должностн ого оклада (оклада)	Наличие	15	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Максимальный балл - 100				

Критерии оценки качества выполняемых работ инструктора по физической культуре

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Колич ество баллов**	**Примечание**
Эффективность трудовой деятельности:				
Обучение на курсах повышения квалификации	единиц	Наличие	1-5	По документам, подтверждающим участие
		Отсутствие	0	
Посещение городских и окружных мероприятий (фестиваль, конференция, мастер-класс)	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Обобщение опыта. Результативное выступление на научно-практической конференции, семинаре,	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	

мастер-классе, круглом столе на уровне окружном, городском, региональном, детского сада				
Результативное представление опыта в публикациях (литературных изданиях, сайте и т.д.)	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Участие в вебинарах, семинарах	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Результативное участие в конкурсах ДОУ, на международном, всероссийском, региональном, городском, окружном уровнях	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Качественная подготовка воспитанников к участию в конкурсах, выставках, смотрах на уровне международном, региональном, городском, детского сада	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя, документам, подтверждающим участие воспитанников
		Отсутствие	0	
Уровень самообразования работника, непрерывное повышение квалификации работника	единиц	Наличие	1-5	По данным кадрового учета, первичных документов, подтверждающих прохождение обучения
		Отсутствие	0	
Качественная реализация дополнительных программ и социальных проектов	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя
		Отсутствие	0	
Результативность работы по использованию информационно-коммуникационных технологий	единиц	Наличие	1-5	По итогам мониторинга, системного исследования, данным старшего воспитателя
		Отсутствие	0	
Высокий процент посещаемости воспитанников	единиц	90% и выше	5	Анализируется табель посещаемости воспитанников
		от 70-90%	3-4	
		от 50-70%	2-3	
		50% и ниже	0	
Работа, не входящая в круг обязанностей	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя, документам,
		отсутствие	0	

				подтверждающим участие воспитанников
Высокий уровень ведения установленной документации (диагностика, подготовка отчетов, заполнение журналов и т.д.)	единиц	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		отсутствие	0	
Результативное участие работника в реализации проекта, мероприятий в рамках ООП, выполнение вариативной части программы.	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя
		отсутствие	0	
Качественное проведение наставнической деятельности над молодыми педагогами	единиц	Выполнение	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		отсутствие	0	
Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля, в том числе за соблюдением санитарных норм и правил в группе, на игровых участках и жалоб со стороны родителей	единиц	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие	0	
Участие в инновационной деятельности на уровне международном, всероссийском, региональном, городском, окружном, детский сад		Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Качественная и своевременная работа по созданию предметно-пространственной среды в группе, на прогулочной площадке, кабинетах	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя
		Отсутствие	0	
Наличие блога педагога и частота обращения родителей на имеющийся Интернет-ресурсе	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя, анализу сайта
		Отсутствие	0	
Своевременность, качественность и оперативность подготовки отчетов, информации по запросам	единицы	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Отсутствие	0	
Организация работы учреждения по увеличению доходов учреждения от оказания платных услуг и	Процент от должност-ного оклада	Наличие	30	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	

иной приносящей доход деятельности	(оклада)			
Молодой специалист	Процент от должностного оклада (оклада)	Наличие	25	В течении 3-х лет пропорционально отработанному времени, при одновременном соблюдении условий*
		Отсутствие	0	
Наставничество	Процент от должностного оклада (оклада)	Наличие	15	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Максимальный балл - 100				

Критерии оценки качества выполняемых работ музыкального руководителя

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
Эффективность трудовой деятельности:				
Обучение на курсах повышения квалификации	единиц	Наличие	1-5	По документам, подтверждающим участие
		Отсутствие	0	
Посещение городских и окружных мероприятий (фестиваль, конференция, мастер-класс)	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Обобщение опыта. Результативное выступление на научно-практической конференции, семинаре, мастер-классе, круглом столе на уровне окружном, городском, региональном, детского сада	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Результативное представление опыта в публикациях (литературных изданиях, сайте и т.д.)	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Участие в вебинарах, семинарах	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Результативное участие в конкурсах ДОУ, на международном, всероссийском, региональном,	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	

городском, окружном уровнях				
Качественная подготовка воспитанников к участию в конкурсах, выставках, смотрах на уровне международном, региональном, городском, детского сада	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя, документам, подтверждающим участие воспитанников
		Отсутствие	0	
Уровень самообразования работника, непрерывное повышение квалификации работника	единиц	Наличие	1-5	По данным кадрового учета, первичных документов, подтверждающих прохождение обучения
		Отсутствие	0	
Качественная реализация дополнительных программ и социальных проектов	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя
		Отсутствие	0	
Результативность работы по использованию информационно-коммуникационных технологий	единиц	Наличие	1-5	По итогам мониторинга, системного исследования, данным старшего воспитателя
		Отсутствие	0	
Высокий процент посещаемости воспитанников	единиц	90% и выше	5	Анализируется табель посещаемости воспитанников
		от 70-90%	3-4	
		от 50-70%	2-3	
		50% и ниже	0	
Работа, не входящая в круг обязанностей	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя, документам, подтверждающим участие воспитанников
		отсутствие	0	
Высокий уровень ведения установленной документации (диагностика, подготовка отчетов, заполнение журналов и т.д.)	единиц	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		отсутствие	0	
Результативное участие работника в реализации проекта, мероприятий в рамках ООП, выполнение вариативной части программы.	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя
		отсутствие	0	

Качественное проведение наставнической деятельности над молодыми педагогами	единиц	Выполнение	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		отсутствие	0	
Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля, в том числе за соблюдением санитарных норм и правил в группе, на игровых участках и жалоб со стороны родителей	единиц	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие	0	
Участие в инновационной деятельности на уровне международном, всероссийском, региональном, городском, окружном, детский сад		Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Качественная и своевременная работа по созданию предметно-пространственной среды в группе, на прогулочной площадке, кабинетах	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя
		Отсутствие	0	
Наличие блога педагога и частота обращения родителей на имеющийся Интернет-ресурсе	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя, анализу сайта
		Отсутствие	0	
Своевременность, качественность и оперативность подготовки отчетов, информации по запросам	единицы	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Отсутствие	0	
Организация работы учреждения по увеличению доходов учреждения от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Процент от должност-ного оклада (оклада)	Наличие	30	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Молодой специалист	Процент от должностн ого оклада (оклада)	Наличие	25	В течении 3-х лет пропорционально отработанному времени, при одновременном соблюдении условий*
		Отсутствие	0	
Наставничество	Процент от должностн ого оклада (оклада)	Наличие	15	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Максимальный балл - 100				

Критерии оценки качества выполняемых работ педагога-психолога

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
Эффективность трудовой деятельности:				
Обучение на курсах повышения квалификации	единиц	Наличие	1-5	По документам, подтверждающим участие
		Отсутствие	0	
Посещение городских и окружных мероприятий (фестиваль, конференция, мастер-класс)	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Обобщение опыта. Результативное выступление на научно-практической конференции, семинаре, мастер-классе, круглом столе на уровне окружном, городском, региональном, детского сада	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Результативное представление опыта в публикациях (литературных изданиях, сайте и т.д.)	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Участие в вебинарах, семинарах	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Результативное участие в конкурсах ДОУ, на международном, всероссийском, региональном, городском, окружном уровнях	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Качественная подготовка воспитанников к участию в конкурсах, выставках, смотрах на уровне международном, региональном, городском, детского сада	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя, документам, подтверждающим участие воспитанников
		Отсутствие	0	
Уровень самообразования работника, непрерывное повышение квалификации работника	единиц	Наличие	1-5	По данным кадрового учета, первичных документов, подтверждающих прохождение
		Отсутствие	0	

				обучения
Качественная реализация дополнительных программ и социальных проектов	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя
		Отсутствие	0	
Результативность работы по использованию информационно-коммуникационных технологий	единиц	Наличие	1-5	По итогам мониторинга, системного исследования, данным старшего воспитателя
		Отсутствие	0	
Высокий процент посещаемости воспитанников	единиц	90% и выше	5	Анализируется табель посещаемости воспитанников
		от 70-90%	3-4	
		от 50-70%	2-3	
		50% и ниже	0	
Работа, не входящая в круг обязанностей	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя, документам, подтверждающим участие воспитанников
		отсутствие	0	
Высокий уровень ведения установленной документации (диагностика, подготовка отчетов, заполнение журналов и т.д.)	единиц	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		отсутствие	0	
Результативное участие работника в реализации проекта, мероприятий в рамках ООП, выполнение вариативной части программы.	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя
		отсутствие	0	
Качественное проведение наставнической деятельности над молодыми педагогами	единиц	Выполнение	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		отсутствие	0	
Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля, в том числе за соблюдением санитарных норм и правил в группе, на игровых участках и жалоб со стороны родителей	единиц	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие	0	
Участие в инновационной деятельности на уровне международном, всероссийском, региональном,		Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	

городском, окружном, детский сад				
Качественная и своевременная работа по созданию предметно-пространственной среды в группе, на прогулочной площадке, кабинетах	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя
		Отсутствие	0	
Наличие блога педагога и частота обращения родителей на имеющийся Интернет-ресурсе	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя, анализу сайта
		Отсутствие	0	
Своевременность, качественность и оперативность подготовки отчетов, информации по запросам	единицы	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Отсутствие	0	
Организация работы учреждения по увеличению доходов учреждения от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Процент от должност-ного оклада (оклада)	Наличие	30	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Молодой специалист	Процент от должностн ого оклада (оклада)	Наличие	25	В течении 3-х лет пропорционально отработанному времени, при одновременном соблюдении условий*
		Отсутствие	0	
Наставничество	Процент от должностн ого оклада (оклада)	Наличие	15	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Максимальный балл - 100				

Критерии оценки качества выполняемых работ учителя-логопеда

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Колич ество баллов**	**Примечание**
Эффективность трудовой деятельности:				
Обучение на курсах повышения квалификации	единиц	Наличие	1-5	По документам, подтверждающим участие
		Отсутствие	0	
Посещение городских и	единиц	Наличие	1-5	По данным

окружных мероприятий (фестиваль, конференция, мастер-класс)		Отсутствие	0	участия в мероприятии
Обобщение опыта. Результативное выступление на научно-практической конференции, семинаре, мастер-классе, круглом столе на уровне окружном, городском, региональном, детского сада	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Результативное представление опыта в публикациях (литературных изданиях, сайте и т.д.)	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Участие в вебинарах, семинарах	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Результативное участие в конкурсах ДОУ, на международном, всероссийском, региональном, городском, окружном уровнях	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Качественная подготовка воспитанников к участию в конкурсах, выставках, смотрах на уровне международном, региональном, городском, детского сада	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя, документам, подтверждающим участие воспитанников
		Отсутствие	0	
Уровень самообразования работника, непрерывное повышение квалификации работника	единиц	Наличие	1-5	По данным кадрового учета, первичных документов, подтверждающих прохождение обучения
		Отсутствие	0	
Качественная реализация дополнительных программ и социальных проектов	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя
		Отсутствие	0	
Результативность работы по использованию информационно-коммуникационных технологий	единиц	Наличие	1-5	По итогам мониторинга, системного исследования, данным старшего воспитателя
		Отсутствие	0	
Высокий процент посещаемости воспитанников	единиц	90% и выше	5	Анализируется табель посещаемости
		от 70-90%	3-4	

		от 50-70%	2-3	воспитанников
		50% и ниже	0	
Работа, не входящая в круг обязанностей	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя, документам, подтверждающим участие воспитанников
		отсутствие	0	
Высокий уровень ведения установленной документации (диагностика, подготовка отчетов, заполнение журналов и т.д.)	единиц	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		отсутствие	0	
Результативное участие работника в реализации проекта, мероприятий в рамках ООП, выполнение вариативной части программы.	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя
		отсутствие	0	
Качественное проведение наставнической деятельности над молодыми педагогами	единиц	Выполнение	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		отсутствие	0	
Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля, в том числе за соблюдением санитарных норм и правил в группе, на игровых участках и жалоб со стороны родителей	единиц	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие	0	
Участие в инновационной деятельности на уровне международном, всероссийском, региональном, городском, окружном, детский сад		Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Качественная и своевременная работа по созданию предметно-пространственной среды в группе, на прогулочной площадке, кабинетах	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя
		Отсутствие	0	
Наличие блога педагога и частота обращения родителей на имеющийся Интернет-ресурсе	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя, анализу сайта
		Отсутствие	0	
Своевременность,	единицы	Наличие	1-5	По данным

качественность и оперативность подготовки отчетов, информации по запросам		Отсутствие	0	внутреннего и (или) внешнего контроля
Организация работы учреждения по увеличению доходов учреждения от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Процент от должност-ного оклада (оклада)	Наличие	30	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Молодой специалист	Процент от должностн ого оклада (оклада)	Наличие	25	В течении 3-х лет пропорционально отработанному времени, при одновременном соблюдении условий*
		Отсутствие	0	
Наставничество	Процент от должностн ого оклада (оклада)	Наличие	15	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Максимальный балл - 100				

Критерии оценки качества выполняемых работ учителя-дефектолога

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Колич ество баллов**	**Примечание**
Эффективность трудовой деятельности:				
Обучение на курсах повышения квалификации	единиц	Наличие	1-5	По документам, подтверждающим участие
		Отсутствие	0	
Посещение городских и окружных мероприятий (фестиваль, конференция, мастер-класс)	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Обобщение опыта. Результативное выступление на научно-практической конференции, семинаре, мастер-классе, круглом столе на уровне окружном, городском, региональном, детского сада	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Результативное представление опыта в публикациях (литературных изданиях, сайте и т.д.)	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	

Участие в вебинарах, семинарах	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Результативное участие в конкурсах ДОУ, на международном, всероссийском, региональном, городском, окружном уровнях	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Качественная подготовка воспитанников к участию в конкурсах, выставках, смотрах на уровне международном, региональном, городском, детского сада	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя, документам, подтверждающим участие воспитанников
		Отсутствие	0	
Уровень самообразования работника, непрерывное повышение квалификации работника	единиц	Наличие	1-5	По данным кадрового учета, первичных документов, подтверждающих прохождение обучения
		Отсутствие	0	
Качественная реализация дополнительных программ и социальных проектов	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя
		Отсутствие	0	
Результативность работы по использованию информационно-коммуникационных технологий	единиц	Наличие	1-5	По итогам мониторинга, системного исследования, данным старшего воспитателя
		Отсутствие	0	
Высокий процент посещаемости воспитанников	единиц	90% и выше	5	Анализируется табель посещаемости воспитанников
		от 70-90%	3-4	
		от 50-70%	2-3	
		50% и ниже	0	
Работа, не входящая в круг обязанностей	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя, документам, подтверждающим участие воспитанников
		отсутствие	0	
Высокий уровень ведения установленной документации (диагностика, подготовка отчетов, заполнение журналов и т.д.)	единиц	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		отсутствие	0	

Результативное участие работника в реализации проекта, мероприятий в рамках ООП, выполнение вариативной части программы.	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя
		отсутствие	0	
Качественное проведение наставнической деятельности над молодыми педагогами	единиц	Выполнение	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		отсутствие	0	
Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля, в том числе за соблюдением санитарных норм и правил в группе, на игровых участках и жалоб со стороны родителей	единиц	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие	0	
Участие в инновационной деятельности на уровне международном, всероссийском, региональном, городском, окружном, детский сад		Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Качественная и своевременная работа по созданию предметно-пространственной среды в группе, на прогулочной площадке, кабинетах	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя
		Отсутствие	0	
Наличие блога педагога и частота обращения родителей на имеющийся Интернет-ресурсе	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя, анализу сайта
		Отсутствие	0	
Своевременность, качественность и оперативность подготовки отчетов, информации по запросам	единицы	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Отсутствие	0	
Организация работы учреждения по увеличению доходов учреждения от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Процент от должност-ного оклада (оклада)	Наличие	30	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Молодой специалист	Процент от должностн ого оклада (оклада)	Наличие	25	В течении 3-х лет пропорционально отработанному времени, при одновременном соблюдении
		Отсутствие	0	

				условий*
Наставничество	Процент от должностного оклада (оклада)	Наличие	15	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Максимальный балл - 100				

Критерии оценки качества выполняемых работ тьютора

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
Эффективность трудовой деятельности:				
Обучение на курсах повышения квалификации	единиц	Наличие	1-5	По документам, подтверждающим участие
		Отсутствие	0	
Посещение городских и окружных мероприятий (фестиваль, конференция, мастер-класс)	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Обобщение опыта. Результативное выступление на научно-практической конференции, семинаре, мастер-классе, круглом столе на уровне окружном, городском, региональном, детского сада	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Результативное представление опыта в публикациях (литературных изданиях, сайте и т.д.)	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Участие в вебинарах, семинарах	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Результативное участие в конкурсах ДОУ, на международном, всероссийском, региональном, городском, окружном уровнях	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Качественная подготовка воспитанников к участию в конкурсах, выставках, смотрах на уровне международном, региональном, городском, детского сада	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя, документам, подтверждающим участие воспитанников
		Отсутствие	0	

Уровень самообразования работника, непрерывное повышение квалификации работника	единиц	Наличие	1-5	По данным кадрового учета, первичных документов, подтверждающих прохождение обучения
		Отсутствие	0	
Качественная реализация дополнительных программ и социальных проектов	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя
		Отсутствие	0	
Результативность работы по использованию информационно-коммуникационных технологий	единиц	Наличие	1-5	По итогам мониторинга, системного исследования, данным старшего воспитателя
		Отсутствие	0	
Высокий процент посещаемости воспитанников	единиц	90% и выше	5	Анализируется табель посещаемости воспитанников
		от 70-90%	3-4	
		от 50-70%	2-3	
		50% и ниже	0	
Работа, не входящая в круг обязанностей	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя, документам, подтверждающим участие воспитанников
		отсутствие	0	
Высокий уровень ведения установленной документации (диагностика, подготовка отчетов, заполнение журналов и т.д.)	единиц	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		отсутствие	0	
Результативное участие работника в реализации проекта, мероприятий в рамках ООП, выполнение вариативной части программы.	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя
		отсутствие	0	
Качественное проведение наставнической деятельности над молодыми педагогами	единиц	Выполнение	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		отсутствие	0	
Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля, в том числе за соблюдением санитарных норм и правил в группе, на	единиц	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие	0	

игровых участках и жалоб со стороны родителей				
Участие в инновационной деятельности на уровне международном, всероссийском, региональном, городском, окружном, детский сад		Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Качественная и своевременная работа по созданию предметно-пространственной среды в группе, на прогулочной площадке, кабинетах	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя
		Отсутствие	0	
Наличие блога педагога и частота обращения родителей на имеющийся Интернет-ресурсе	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя, анализу сайта
		Отсутствие	0	
Своевременность, качественность и оперативность подготовки отчетов, информации по запросам	единицы	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Отсутствие	0	
Организация работы учреждения по увеличению доходов учреждения от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Процент от должност-ного оклада (оклада)	Наличие	30	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Молодой специалист	Процент от должностн ого оклада (оклада)	Наличие	25	В течении 3-х лет пропорционально отработанному времени, при одновременном соблюдении условий*
		Отсутствие	0	
Наставничество	Процент от должностн ого оклада (оклада)	Наличие	15	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Максимальный балл - 100				

Критерии оценки качества выполняемых работ педагога дополнительного образования

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Колич ество**	**Примечание**

			баллов	
Эффективность трудовой деятельности:				
Обучение на курсах повышения квалификации	единиц	Наличие	1-5	По документам, подтверждающим участие
		Отсутствие	0	
Посещение городских и окружных мероприятий (фестиваль, конференция, мастер-класс)	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Обобщение опыта. Результативное выступление на научно-практической конференции, семинаре, мастер-классе, круглом столе на уровне окружном, городском, региональном, детского сада	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Результативное представление опыта в публикациях (литературных изданиях, сайте и т.д.)	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Участие в вебинарах, семинарах	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Результативное участие в конкурсах ДОУ, на международном, всероссийском, региональном, городском, окружном уровнях	единиц	Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Качественная подготовка воспитанников к участию в конкурсах, выставках, смотрах на уровне международном, региональном, городском, детского сада	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя, документам, подтверждающим участие воспитанников
		Отсутствие	0	
Уровень самообразования работника, непрерывное повышение квалификации работника	единиц	Наличие	1-5	По данным кадрового учета, первичных документов, подтверждающих прохождение обучения
		Отсутствие	0	
Качественная реализация дополнительных программ и социальных проектов	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя
		Отсутствие	0	
Результативность работы по использованию информационно-	единиц	Наличие	1-5	По итогам мониторинга, системного
		Отсутствие	0	

коммуникационных технологий				исследования, данным старшего воспитателя
Высокий процент посещаемости воспитанников	единиц	90% и выше	5	Анализируется табель посещаемости воспитанников
		от 70-90%	3-4	
		от 50-70%	2-3	
		50% и ниже	0	
Работа, не входящая в круг обязанностей	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя, документам, подтверждающим участие воспитанников
		отсутствие	0	
Высокий уровень ведения установленной документации (диагностика, подготовка отчетов, заполнение журналов и т.д.)	единиц	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		отсутствие	0	
Результативное участие работника в реализации проекта, мероприятий в рамках ООП, выполнение вариативной части программы.	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя
		отсутствие	0	
Качественное проведение наставнической деятельности над молодыми педагогами	единиц	Выполнение	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		отсутствие	0	
Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля, в том числе за соблюдением санитарных норм и правил в группе, на игровых участках и жалоб со стороны родителей	единиц	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие	0	
Участие в инновационной деятельности на уровне международном, всероссийском, региональном, городском, окружном, детский сад		Наличие	1-5	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Качественная и своевременная работа по созданию предметно-пространственной среды в группе, на прогулочной площадке,	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя
		Отсутствие	0	

кабинетах				
Наличие блога педагога и частота обращения родителей на имеющийся Интернет-ресурсе	единиц	Наличие	1-5	По данным старшего воспитателя, анализу сайта
		Отсутствие	0	
Своевременность, качественность и оперативность подготовки отчетов, информации по запросам	единицы	Наличие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Отсутствие	0	
Организация работы учреждения по увеличению доходов учреждения от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Процент от должност-ного оклада (оклада)	Наличие	30	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Молодой специалист	Процент от должностного оклада (оклада)	Наличие	25	В течении 3-х лет пропорционально отработанному времени, при одновременном соблюдении условий*
		Отсутствие	0	
Наставничество	Процент от должностного оклада (оклада)	Наличие	15	По данным участия в мероприятии
		Отсутствие	0	
Максимальный балл - 100				

*Приложение № 5_*
к Положению

Перечень критериев оценивания за качественные показатели учебно-вспомогательного персонала (периодичность оценивания – ежемесячно)

Критерии оценки качества выполняемых работ младшего воспитателя

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Высокий процент посещаемости воспитанников	единиц	90% и выше	2-3	Анализируется табель посещаемости воспитанников
		Менее 79%	1	
Отсутствие нарушений графиков сменности белья	единицы	Отсутствие замечаний	3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие нарушения графика получения пищи	единицы	Отсутствие замечаний	3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Надлежащее проведение текущих уборок в группе	единицы	Отсутствие	0	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие	1-3	
Надлежащее проведение текущих уборок на участке	единицы	Отсутствие	0	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие	1-3	
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок	единицы	Отсутствие	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие		
Качественная организация предметно-развивающей среды в группе	единицы	Отсутствие	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие		
Качественная организация предметно-развивающей среды на участке	единицы	Отсутствие	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие		
Качественное проведение гигиенических процедур с	единицы	Отсутствие	0-3	По данным внутреннего и

воспитанниками		Наличие		(или) внешнего контроля
Участие в организации и проведении конкурсов, утренников и иных мероприятий ДОУ, в подготовке сценариев, атрибутов, костюмов	единицы	Участие	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Отсутствие участия		
Отсутствие замечаний при организации и проведении режимных моментов с воспитанниками группы	единицы	Отсутствие замечаний	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		наличие		
Результативность и качество по подготовке к новому учебному году (оценивается в период с июня по сентябрь)	единицы	Отсутствие	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		наличие		
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие	0-3	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие		
Максимальный балл - 39				

Приложение №_6
к Положению

Перечень критериев оценивания за качественные показатели иным работникам (периодичность оценивания – ежемесячно)

Критерии оценки качества выполняемых работ бухгалтера

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Дефекты в ведении бухгалтерского учета	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременность,	единицы	Отсутствие	1-5	По данным

достоверность и полнота отражения данных в бухгалтерском учете по своему участку работы с использованием автоматизированных систем		замечаний		внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное ведение документации	Единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременное предоставление запрашиваемой информации	Единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Внедрение и (или) контроль за соблюдением норм расходования материальных запасов	Единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Дефекты в оформлении бухгалтерской и налоговой отчетности, отчетности в вышестоящие организации	Единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременное размещение информации на официальных сайтах	Единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Осуществление проверки за полнотой оформления первичной документации	Единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное осуществление систематической сверки с подотчетными лицами	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное проведение аналитической работы по своему участку работы	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Максимальный балл - 55				

Критерии оценки качества выполняемых работ калькулятора

Критерии	Единица измерения	Значение критерия	Количество баллов	Примечание
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Качественное и рациональное составление перспективного меню, исходя из принципов рационального питания в соответствии с нормами СанПиН	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Разработка картотеки блюд с учетом сезонности и индивидуальных особенностей детей дошкольного возраста	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременный расчет потребности в продуктах питания и формирование заявки (с учетом конкурентных процедур)	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное составление накопительной ведомости	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие предписаний роспотребнадзора по результатам проверки (оценивается только в месяце, в котором проводилась проверка)	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременность подготовки отчетов по вопросам организации питания	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественный и систематический контроль за организацией приготовления питания	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Контроль качества доставляемых продуктов (выборочно), соблюдения условий хранения, наличия разрешительной документации и соблюдение сроков реализации (совместно с комиссией по вопросам контроля за организацией питания)	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие предписаний роспотребнадзора по результатам проверки (оценивается только в месяце, в	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	

котором проводилась проверка)				
2. Инновационная и организационная деятельность				
Разработка индивидуальных меню с учетом особенностей воспитанников	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	Анализируются программы
		Наличие замечаний	0	
Максимальный балл - 50				

Критерии оценки качества выполняемых работ повара

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Высокий процент посещаемости воспитанников	единиц	90% и выше	2-5	Анализируется табеля посещаемости воспитанников
		Менее 70%	1	
Соблюдение технологии закладки продуктов	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение технологии приготовления блюд	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественная и оперативная выдача готовых блюд, порционирование блюд	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное проведение текущих уборок пищеблока	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное проведение генеральных уборок пищеблока	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	

Соблюдение принципов энергосбережения, водосбережения	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Максимальный балл - 50				

Критерии оценки качества выполняемых работ специалиста по кадрам

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Своевременное оформление трудовых правоотношений	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие замечаний по организации и ведению кадрового учета	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие замечаний по ведение документов, состоящий на контроле	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие замечаний по контролю электронной почты	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение сроков подготовки отчетов, достоверность данных, своевременность предоставление информации по запросу	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное ведение регионального реестра по работникам Учреждения	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Осуществление внутреннего контроля не реже 1 раза в неделю за подчиненными сотрудниками	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	

Качественное ведение пенсионного учета, учета квотируемых рабочих мест	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременное и рациональная подготовка списков работников на прохождение медицинского осмотра	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременное и рациональная подготовка списков работников на повышение квалификации	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Максимальный балл - 55				

Критерии оценки качества выполняемых работ машиниста по стирке и ремонту спецодежды

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Высокая посещаемость воспитанников	единиц	90% и выше	2-5	Анализируется табеля посещаемости воспитанников (среднее количество посещений за отчетный период)
		Менее 79%	1	
Отсутствие замечаний по результатам внутрисадовских проверок	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Обеспечение сохранности и продления срока службы имущества и оборудования	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение принципов энергосбережения, водосбережения	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение правил эксплуатации оборудования	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и

		Наличие замечаний	0	(или) внешнего контроля
Соблюдение технологии стирки и глажки белья, спецодежды из различных материалов	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременный и качественный ремонт спецодежды, маркировка	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременное выполнение заявок, поручений	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	единицы	Отсутствие замечаний (3)	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение норм расходования моющих средств	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Максимальный балл - 55				

Критерии оценки качества выполняемых работ кастелянши

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Высокая посещаемость воспитанников	единиц	90% и выше	2-5	Анализируется табеля посещаемости воспитанников (среднее количество посещений за отчетный период)
		Менее 79%	1	
Отсутствие замечаний по результатам внутрисадовских проверок	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	

Соблюдение технологии изготовления изделий, белья	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение принципов энергосбережения	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественный и своевременный ремонт изделий	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременное выполнение заявок, поручений	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение норм расходования материалов	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Максимальный балл - 45				

Критерии оценки качества выполняемых работ кладовщика

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Отсутствие дефектов в приемке товаров	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие замечаний по результатам внутрисадовских проверок	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременность (не менее чем за 3 месяца до возникновения	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и

потребности) определения потребности Учреждения по направлению деятельности		Наличие замечаний	0	(или) внешнего контроля
Отсутствие дефектов при организации складского учета	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие случаев списания ТМЦ, продуктов питания сверх норм износа и естественной убыли	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Максимальный балл – 30				

Критерии оценки качества выполняемых работ слесаря-электрика по ремонту электрооборудования, техника-энергетика

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Обеспечение бесперебойной работы Учреждения по направлениям своей деятельности	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Оперативность исполнения заявок работников	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Организация проведения текущего ремонта электрооборудования по направлению деятельности	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременная и качественная эксплуатация электрооборудования	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и

процесса		Наличие замечаний	0	(или) внешнего контроля
Максимальный балл – 15				

Критерии оценки качества выполняемых работ рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Обеспечение бесперебойной работы Учреждения по направлениям своей деятельности	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Оперативность исполнения заявок работников	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Организация проведения текущего ремонта по направлению деятельности	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременная и качественная организация технического обеспечения по направлению деятельности	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Осуществление ежедневного контроля по направлению своей деятельности	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Максимальный балл – 30				

Критерии оценки качества выполняемых работ консультанта по закупкам

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Своевременное и экономически обоснованное составление плана	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и

графиков, внесение в него изменений		Наличие замечаний	0	(или) внешнего контроля
Своевременное и экономически обоснованный расчет НМЦ	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие замечаний в конкурсной документации	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественная организация текущего контроля за исполнением договоров (контрактов)	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Наличие оперативной информации о свободных денежных средствах для заключения договоров по каждой бюджетной статье	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Заключение контрактов на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения государственных нужд.	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременное и качественное ведение претензионной работы	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение сроков размещения информации в единой информационной системе	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение сроков подготовки отчетов, достоверность данных, своевременность предоставления запрашиваемой информации	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение сроков дачи разъяснений, ответов участникам закупок	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественный контроль за порядком оформлением первичных документов	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и

процесса		Наличие замечаний	0	(или) внешнего контроля
Максимальный балл 60				

Критерии оценки качества выполняемых работ специалиста по охране труда

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Высокий уровень ведения установленной документации (диагностика, подготовка отчетов, заполнение журналов и т.д.)	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие замечаний проверяющих органов	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие фактов нарушения правил охраны труда и техники безопасности работниками учреждения	единицы	Отсутствие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие	0	
Отсутствие случаев производственного травматизма	единицы	Отсутствие	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие	0	
Качественная организация подготовки работников в области охраны труда	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Организация и проведение мероприятий, направленных на снижение уровней профессиональных рисков	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Содействие обеспечению функционирования системы управления охраной труда	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественная работа по организации уголков и (или) кабинетов по охране труда	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Проведение работы по актуализации и систематизации	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и

нормативных правовых актов требований охраны труда		Наличие замечаний	0	(или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Максимальный балл 50				

Критерии оценки качества выполняемых работ системного администратора

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Обеспечение бесперебойной работы Учреждения по направлениям своей деятельности	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Оперативность исполнения заявок работников	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Организация проведения текущего ремонта по направлению деятельности	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременная и качественная организация технического обеспечения по направлению деятельности	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Осуществление ежедневного контроля по направлению своей деятельности	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Максимальный балл – 30				

Приложение № 7
к Положению

Перечень критериев оценивания за качественные показатели младшего-обслуживающего персонала

(периодичность оценивания – ежемесячно)

Критерии оценки качества выполняемых работ Уборщика территории

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Отсутствие замечаний по проведению текущих уборок	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременное выполнение заявок, поручений	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие дефектов в транспортировки и утилизации отходов	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие замечаний по проведению генеральных уборок	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качество организации, обновления развивающей предметно- пространственной среды на территории ДОУ	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию территории Учреждения (стрижка газонов, обрезка деревьев, уборка снега, льда и т.д.).	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение принципов энергосбережения, водосбережения	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	

Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Максимальный балл - 40				

Критерии оценки качества выполняемых работ Уборщика служебных помещений

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Высокая посещаемость воспитанников	единиц	90% и выше	2-5	Анализируется табеля посещаемости воспитанников
		Менее 79%	1	
Отсутствие замечаний по проведению текущих уборок	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Своевременное выполнение заявок, поручений	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие дефектов в транспортировки и утилизации отходов	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие замечаний по проведению генеральных уборок	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качество организации, обновления развивающей предметно- пространственной среды в помещениях ДОУ	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию помещений Учреждения (создание эстетического вида, уход за растениями и т.д.)	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение принципов энергосбережения, водосбережения	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	

Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Максимальный балл -45				

Критерии оценки качества выполняемых работ кухонного рабочего

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
1. Эффективность трудовой деятельности:				
Высокий процент посещаемости воспитанников	единиц	90% и выше	2-5	Анализируется табеля посещаемости воспитанников
		Менее 70%	1	
Соблюдение алгоритма доставки и первичной обработки продуктов питания	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение технологии обработки посуды	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное проведение генеральных уборок пищеблока	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Качественное проведение текущих уборок пищеблока	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Соблюдение принципов энергосбережения, водосбережения	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	

Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	единицы	Отсутствие замечаний	1-5	По данным внутреннего и (или) внешнего контроля
		Наличие замечаний	0	
Максимальный балл - 45				

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

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

Приложение №_8
к Положению

Лист оценки деятельности работника за месяц _____
(_____) _____
(должность работника) (ФИО)

№	**Критерий**	Показатели по критерию	Зависимость от объема выполненной работы, фактически отработанного времени (количество рабочих дней, ставок)	Оценка деятельности в баллах		
				Работ-ника	Старшего воспитателя/заместителя заведующего по АХР	Экспертная комис-сия
	итого					

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

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

Приложение №_9 к Положению

Организация: МАДОУ д/с № 101

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА
месяц год

ФИО (табельный номер)

К выплате:

Организация: МАДОУ д/с № 101

Должность:

Подразделение:

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
1. Начислено:							**2. Удержано:**	
Оплата по окладу *за фактическую работу*						НДФЛ		
Компенсационные выплаты:						Профвзносы		
➢ за работу в ночное время 35%								
➢ за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, замену временно отсутствующего работника								
➢ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни 100%								
➢ за сверхурочную работу 2ч -50%, ост -100%								
➢ за работу с вредными и (или) опасными условиями труда 4%								
➢ за особенности деятельности								
Выплаты из стимулирующей части ФОТ:								
➢ за ученую степень, почетное звание…								
➢ ежемесячная надбавка за квалификационную категорию								
➢ за качественные показатели деятельности								
➢ за стаж непрерывной								

работы								
➢ премия								
➢ за наставничество								
➢ молодому специалисту								
Выплаты за дополнительные виды работ:								
- участие в разработке локальных нормативных актов								
- по контролю за соблюдением трудового законодательства								
…								
Выплата за проезд на городском транспорте								
Выплаты по приносящей доход деятельности								
Районный коэффициент 25%								
3. Всего начислено						**Всего удержано**		
						Выплачено:		
						За первую половину месяца		
						За вторую половину месяца		

Долг предприятия на начало месяца

Долг предприятия на конец месяца

Общий облагаемый доход: