Принято на общем собрании коллектива протокол от 29. 09. 2026 г. № 1

Утверждено: Заведующий Н.Пылаева приказ от 29.09. 2026г. № 92.1-од

Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации протокол от 29.09.2026г. №1

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 450 «Сибирская сказка» (МАДОУ д/с № 450)

Принято на общем собрании коллектива протокол от 29. 09. 2026 г. № 1	*Утверждено: Заведующий _____Т.Н.Пылаева приказ от 29.09. 2026г. № 92/1-од*	*Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации протокол от 29.09.2026г. №1*

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 450 «Сибирская сказка» (МАДОУ д/с № 450)

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 450 «Сибирская сказка» (МАДОУ д/с № 450) (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 МАДОУ д/с № 450 (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.

1.7. 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 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.

1.8. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) путем перечисления на счет работника в банке ПАО ВТБ 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.

1.9. При выплате заработной платы за один день до выплаты заработной платы 9 числа 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.

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

1.11. 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»).

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, педагог-психолог, музыкальный руководитель, учитель-дефектолог, инструктор физкультуры;

- административно- управленческого персонала (заведующий);

- учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель, а также иных работников, связанного с учебным процессом (ассистент).

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, инженер по охране окружающей среды;

- младшего - обслуживающего персонала (сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий, машинист по стирке и ремонту;

- иного персонала (повар, кухонный рабочий, бухгалтер, специалист по закупкам, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, плотник, слесарь-электрик, кастелянша, садовник, слесарь-сантехник, инженер-программист, техник-электрик, специалист по охране труда, делопроизводитель.

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) *старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог*:

✓ Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- *педагогам-психологам;*

- *тьюторам.*

✓ Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю устанавливается старшим воспитателям.

✓ 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

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 30, часов в неделю, для педагогических работников, указанных в пункте 4.2 Положения, заработная плата исчисляется на основе должностных окладов.

5.2. При норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, соответствующей 20,24,25,30,36 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.

5.3. 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 увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда;

✓ в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

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

В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

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

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

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
тьютор	учитель, тьютор, (старший) методист, (старший) воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования, циальный педагог
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог,

	учитель (при выполнении учебной работы по птированным образовательным программам), (старший) воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования
Учитель музыки	музыкальный руководитель, концертмейстер
Руководитель физического воспитания	(старший) методист, (старший) инструктор – методист, инструктор по физической культуре, (старший) педагог дополнительного образования
(Старший) воспитатель	(старший) воспитатель, методист, педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования
Педагог - психолог	Воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования, тодист, социальный педагог, педагог – организатор, старший вожатый

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%,

Класс условий труда (вредный) 3.2. - 6%,

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 работников:

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты*	
			от оплаты по ижностному у окладу (окладу), ставки работной платы (*за ключением дагогически аботников 4 лификацио ого уровня - графа 5)*	абсолютном значении *едагогическим аботникам 4 лификационног о уровня*[1]
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1	Учреждения, осуществляющие цеобразовательную деятельность по птированным общеобразовательным граммам (с тяжелыми нарушениями речи, с ержкой психического развития и других чающихся с ограниченными можностями здоровья)	дагогические отники	20	3 288,6
		чие работники	15	
1	Группы учреждений, осуществляющих разовательную деятельность по птированным основным цеобразовательным программам (для с келыми нарушениями речи, и других чающихся с ограниченными можностями здоровья).,	дагогические отники	20	3 288,6
		гие работники	15	
3	Образовательные учреждения, лизующие программы дошкольного разования и имеющие группы мбинированной направленности, с местным пребыванием здоровых детей и ей с ограниченными возможностями ровья	дагогические отники ****	20	3 288,6
		гие работники	15	
4	Образовательные учреждения, лизующие программы дошкольного разования и имеющие группы оспитанниками в возрасте до 3 лет	дагогические отники ****	15	2 466,45
		гие работники	10	
		гие работники	15	

*Оплата производится пропорционально количеству обучающихся (воспитанников), в том числе с ограниченными возможностями здоровья в классах (группах) с учетом действующих норм санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно – эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровление детей и молодежи» или независимо от количества обучающихся (воспитанников) (*учреждение вправе производить доплату независимо от количества обучающихся (воспитанников в пределах фонда оплаты труда с определением конкретных условий, порядка и размера доплаты в Положении - примечание к пункту 3.8 Тарифного соглашения*).

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

**** к прочим работникам относятся все работники общеобразовательного учреждения, осуществляющего деятельность по адаптированным общеобразовательным программам.*

***** 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*:*

Учитель-логопед - 20%;

Педагог - психолог – 20%;

Социальный педагог- 20%;

Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре 20%*

[1] Целесообразно (по аналогии с 4 КУ) установить размеры доплат педагогических работников 1-3 КУ в абсолютном значении от действующих размеров должностных окладов, ставок заработной платы. Размер доплаты устанавливается из расчета установленной в зависимости от должности нормы учебной нагрузки, педагогической работы, продолжительности рабочего времени 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;

✓ выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» - доплата устанавливается в размере 15%, для 4 КУ *(не менее 15%*[1] *от ставки заработной платы (должностного оклада)* 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.

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

8.3.1. Почетные звания:

«Заслуженный учитель», соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются - в размере 15 %, 3 288,6 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню.

8.3.2. Почетные грамоты Министерства просвещения Российской Федерации (по профилю выполняемой работы), отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере 15 %, 2466,45 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню квалификационному уровню;

8.3.3. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере 25% от должностного оклада педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;

8.3.4. 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.

8.4. 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 4.20 коллективного договора.

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.

8.5. Надбавка за продолжительность непрерывной работы* работникам устанавливается по основной должности

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

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.

8.6. 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, педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню,

- за высшую квалификационную категорию в размере 16 % *от должностного оклада,* 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 30 % педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню за первую категорию *от должностного оклада (оклада),*;

- и в размере 50 % *от должностного оклада (оклада)* за высшую категорию.

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

- педагогическому персоналу – приложение № 2;
- административно-управленческому персоналу - приложение № 2;
- главному бухгалтеру - приложение № 2;
-учебно-вспомогательному персоналу и иным работникам-приложение № 2;
- иным категориям работников – приложение № 2;
- младшему обслуживающему персоналу – приложение № 2.

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 должност.

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 №4)* работниками учреждения представляется информация за своей подписью в срок до 25 числа текущего периода (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 (при стимулировании в баллах),. 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 № Положения, работникам могут быть установлены выплаты в процентном соотношении от ставки заработной платы (должностного оклада) или в абсолютном размере при соблюдении условий их:

✓ 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;
- участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;
- контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

✓ 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)*).

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*. 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.

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 *др* + **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, учитель-логопед, учитель-дефектолог, инструктор физкультуры);

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

ФОТ*ст др* – часть фонда оплаты труда для выплат другого персонала, связанного с учебным процессом (ассистент);

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

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

ФОТст *пед*=***ФОТ****пед обяз*+ ***ФОТ****пед пер*+***ФОТ****пед прем, 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;

ФОТ*пед прем* - часть фонда оплаты труда для премирования педагогического персонала.

8.9.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, сторож и др.);

ФОТ*ст ин* - часть фонда оплаты труда иных категорий работников (повар, кухонный рабочий, работники бухгалтерии и др.).

Целесоообразно утверждать структурное соотношение составляющих частей в стимулирующем фонде оплаты труда Положения *(плановую структуру фонда оплаты труда в % соотношении (при наличии возможности)*.

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
1	Руководитель (заведующий)	
	I группа по оплате труда руководителей	21 494
	II группа по оплате труда руководителей	16 819
	III группа по оплате труда руководителей	15 576
	IV группа по оплате труда руководителей	14 542

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

9.5.Размер должностного оклада главного бухгалтера:

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

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

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

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

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

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

Группа по плате труда ководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной аработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень отношения среднемесячной работной платы каждого из местителей руководителя* и среднемесячной заработной платы работников, раз
IVгруппа	3,5	2,8

III группа	4,0	3,2
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

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

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

Среднесписочная численность работников учреждения, человек	Превышение среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной заработной платой работников, раз
до 100	до 2,4

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 5. Состав Комиссии состоит из представителей администрации (за исключением руководитель учреждения), методической службы, коллег и председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя учреждения. В составе Комисии 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 приказом индивидуально.

10.7. В течение 3 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 ДОУ:

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

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

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

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей	Ставка заработной платы, рублей
1	*2*	*3*	*4*
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель		15 042
3 квалификационный уровень	педагог-психолог,	16 147	
	Воспитатель,		16 147
4 квалификационный уровень	старший воспитатель, тьютор	27 093	
	учитель-дефектолог, учитель-логопед (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	Дежурный по режиму, младший воспитатель	11 565

** перечень должностей конкретизируются по учреждению в соответствии со штатным расписанием, размеры окладов (Тарифное соглашение к Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным*

департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы, постановлением мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. № 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска», постановлением мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. № 3610 «О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами»).

Приложение № 2.
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАДОУ д/с № 450

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы

Кухонный рабочий

№ п/п	Критерий	Методика расчета /показатель	Расчет баллов	Периодичность установления надбавки
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Обеспечение сохранности оборудования и предметов длительного пользования	Обеспечение сохранности, своевременная подача заявок на устранение неполадок	Отсутствие нарушений - 10 баллов Нарушения - 0	ежемесячно
2	Содержание здания, территории и имущества в соответствии с СанПиН, нормами пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 10 балла Наличие - 0 баллов	
3	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок и надзорных органов	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 10 балла Наличие - 0 баллов	ежемесячно
4	Взаимодействие с родителями, сотрудниками и администрацией ДОУ	Отсутствие обоснованных конфликтов, замечаний, жалоб со стороны родителей, сотрудников и администрации ДОУ	**10 баллов** – жалобы и конфликты не зафиксированы **0 баллов** – зафиксировано **Лишение баллов по всем показателям**– конфликт или жалоба вышли за пределы ДОУ (район, город)	
5	Обеспечение бесперебойной работы учреждения.	Строгое соблюдение правил и требований обработки сырья	Отсутствие нарушений и замечаний – 10 балла Наличие - 0 баллов	ежемесячно
6	Штрафные баллы	Не вовремя предоставленная документация, отчетность	Снимается **5 баллов**	ежемесячно
			Максимальное количество баллов: 50	

Оценивается отдельно в рублях

Участие в культурном досуге ДОУ	Участие в утреннике	1 утренник – от 200 рублей
Премиальный выплаты по итогам работы за месяц, квартал, учебный год	При наличии экономии фонда оплаты труда	
дополнительная нагрузка	не предусмотренная должностной инструкцией	от 200 руб. до 3200 руб.
Замена временно отсутствующего работника		За фактические отработанное время

Сторож (Вахтер)

№ п/п	Критерий	Методика расчета /показатель	Расчет баллов	Периодичность установления надбавки
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Обеспечение сохранности оборудования и предметов длительного пользования	Обеспечение сохранности, своевременная подача заявок на устранение неполадок	Отсутствие нарушений - 10 баллов Нарушения - 0	ежемесячно
2	Содержание здания, территории и имущества в соответствии с СанПиН, нормами пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 10 балла Наличие - 0 баллов	ежемесячно
3	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок и надзорных органов	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 10 балла Наличие - 0 баллов	ежемесячно
4	Взаимодействие с родителями, сотрудниками и администрацией ДОУ	Отсутствие обоснованных конфликтов, замечаний, жалоб со стороны родителей, сотрудников и администрации ДОУ	**10 баллов** – жалобы и конфликты не зафиксированы **0 баллов** – зафиксировано **Лишение баллов по всем показателям**– конфликт или жалоба вышли за пределы ДОУ (район, город)	ежемесячно
5	Обеспечение бесперебойной работы учреждения.	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	своевременно – 10 балла Несвоевременное - 0 баллов	ежемесячно
6	Штрафные баллы	Не вовремя предоставленная документация, отчетность	Снимается **5 баллов**	
7	Дополнительные баллы	На усмотрение комиссии		
			Максимальное количество баллов: **50**	:

Оценивается отдельно в рублях

Участие в культурном досуге ДОУ	Участие в утреннике	1 утренник – от 200 рублей
Премиальный выплаты по итогам работы за месяц, квартал, учебный год	При наличии экономии фонда оплаты труда	
Замена временно отсутствующего работника		За фактические отработанное время
дополнительная нагрузка не предусмотренная должностной инструкцией		от 200 руб. до 3200 руб.

Воспитатель

№ п/п	Критерий	Методика расчета /показатель	Расчет баллов	Периодичность установления надбавки
1	**2**	**3**	**4**	5
1	Интенсивность работы Сан.ПиН 2.4.3648-20	Пример: количество рабочих дней в месяце – 21 Норма детей в группе 1 гр.– 15 2-10 гр. - 20 Вычисляем норму детодней: 21*15=315 Количество детодней по факту – 305 (смотрим по табелю) Составляем пропорцию: (305*100%)/ 315 = 96,8%	**10 баллов** – посещаемость 80-100% **8 баллов** – 50-79,9% **0 баллов** – менее 50% **Для 2-ой мл. гр.** **10 б**. – 50-79,9% **8 б**. – 30-49,9% **0 б**. –менее 30%	ежемесячно
2	Выполнение сани-тарно-гигиенического режима	Отсутствие замечаний по соблюдению санэпидрежима в группе (прогулки, приём пищи, проветривание, личная гигиена детей, соблюдение температурного режима и т.д.)	**5 балла** – нет замечаний **2 балл** – единичное замечание **0 баллов** – систематические на-рушения	ежемесячно
3	Взаимодействие с родителями	Отсутствие обоснованных конфликтов, жалоб	**5 балл** – жалобы и конфликты не зафиксированы **0 баллов** – зафиксировано **Лишение баллов по всем показателям** – конфликт или жалоба вышли за пределы ДОУ (район, город)	ежемесячно
		Разнообразные формы работы с семьями воспитанников (в зависимости от качества проводимых мероприятий)	**10 балла** – наличие показателей	ежемесячно
4	Создание и обновление предметно-развивающей среды	Пополнение предметно-развивающей среды группы и ДОУ (в зависимости от выполненного объема работ)	Присутствует в работе – **10 балла** Отсутствует **0 баллов**	ежемесячно
5	Работа с документацией	Своевременная сдача документации	**10 баллов –** документация ведется правильно, своевременно, сдается вовремя **0 – данный критерий отсутствует**	ежемесячно
6.	Участие в методической инновационной деятельности учреждения	Участие в разработке программ, проектов, проведение семинаров, мастер-классов, консультаций и т.д.	**10 баллов**	ежемесячно
7.	Дополнительные баллы	На усмотрение комиссии		
8	Штрафные баллы	Наличие детского травматизма (по результатам	Снимается **10 баллов**	

		расследования)		
		Не вовремя предоставленная документация, отчетность	Снимается **5 баллов**	
			Максимальное кол-во 29 балла	

Оценивается отдельно в рублях

Участие педагога в культурном досуге ДОУ	Участие в утреннике на другой группе	1 утренник – от400 рублей
Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, учебный год	При наличии экономии фонда оплаты труда	
Участие работника (его воспитанников в том числе) в конкурсах, олимпиадах, фестивалях и т.д.	Наличие соответствующих подтверждающих документов (писем, грамот, благодарностей и т.д.)	До 1 тыс.руб.
Ведение кружковой работы		За фактически отработанное время
дополнительная нагрузка	не предусмотренная должностной инструкцией	от 200 руб. до 3200 руб.
Повышение авторитета и имиджа учреждения (в зависимости от уровня)	Наличие публикаций в СМИ, наличие методических разработок.	До 1 тыс. руб.
Замена временно отсутствующего работника		За фактически отработанное время

Дежурный по режиму

№ п/п	Критерий	Методика расчета /показатель	Расчет баллов	Периодичность установления надбавки
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Обеспечение сохранности оборудования и предметов длительного пользования	Обеспечение сохранности, своевременная подача заявок на устранение неполадок	Отсутствие нарушений - 5 баллов Нарушения - 0	ежемесячно
2	Содержание здания, территории и имущества в соответствии с СанПиН, нормами пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 5 балла Наличие - 0 баллов	ежемесячно
3	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок и надзорных органов	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 5 балла Наличие - 0 баллов	ежемесячно
4	Взаимодействие с родителями, сотрудниками и администрацией ДОУ	Отсутствие обоснованных конфликтов, замечаний, жалоб со стороны родителей, сотрудников и администрации ДОУ	**5 баллов** – жалобы и конфликты не зафиксированы **0 баллов** – зафиксировано **Лишение баллов по всем показателям**– конфликт или жалоба вышли за пределы ДОУ (район, город)	ежемесячно
5	Обеспечение бесперебойной работы учреждения.	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	своевременно – 5 балла несовевременно - 0 баллов	ежемесячно
6	Штрафные баллы	Не вовремя предоставленная документация, отчетность	Снимается **5 баллов**	
Максимальное количество баллов: 25				

Оценивается отдельно в рублях

Участие в культурном досуге ДОУ	Участие в утреннике	1 утренник – от 200 рублей
Премиальный выплаты по итогам работы за месяц, квартал, учебный год	При наличии экономии фонда оплаты труда	
дополнительная нагрузка не предусмотренная должностной инструкцией		от 200 руб. дт 3200 руб.
Замена временно отсутствующего работника		За фактически отработанное время

Инструктор по физической культуре

№ п/п	Критерий	Методика расчета /показатель	Расчет баллов	Периодичность установления надбавки
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1.	Взаимодействие специалистов с родителями и сотрудников ДОУ	Проведение дополнительных совместных мероприятий детей, родителей и сотрудников ДОУ	**Дети и родители – 5 баллов** **Дети – 4 балла**	ежемесячно
		Результативность работы узкого специалиста с педагогами Учреждения и родителями, своевременное оформление тематических информационных стендов, индивидуальные консультации, беседы и др.	**5 балла** – работа ведется **0 балл** – нет	ежемесячно
2	Взаимодействие с родителями	Отсутствие обоснованных конфликтов, жалоб	**5 балл** – жалобы и конфликты не зафиксированы **0 баллов** – зафиксировано **Лишение баллов по всем показателям** – конфликт или жалоба вышли за пределы ДОУ (район, город)	ежемесячно
3	Работа с документацией	Своевременное, правильное оформление и сдача документации	**4 балла –** документация ведется правильно, своевременно сдается вовремя **0 баллов** - отсутствие работы	ежемесячно
4	Реализация образовательного потенциала	Пополнение предметно-развивающей среды (в зависимости от выполненного объема работ)	**5 балла** – регулярные показатели в течение месяца **1 балл** – единичный показатель	ежемесячно
5	Участие в методической инновационной деятельности учреждения	Участие в разработке программ, проектов, проведение семинаров, мастер-классов, консультаций, методических разработок и т.д.	**5 баллов**	ежемесячно
6	Штрафные баллы	наличие детского травматизма (по результатам расследования)	Снимается **10 баллов**	
		Не вовремя предоставленная документация, отчетность	Снимается **5 баллов**	
			Max. Кол-во баллов **29**	

Оценивается отдельно в рублях

Участие педагога в культурном досуге ДОУ	Участие в утреннике на другой группе	1 утренник – от 400 рублей
Премиальный выплаты по итогам работы за месяц, квартал, учебный год	При наличии экономии фонда оплаты труда	
Дополнительная нагрузка	не предусмотренная должностной инструкцией	от 200 руб. до 3200 руб.
Участие работника (еговоспитанников в том числе) в конкурсах, олимпиадах, фестивалях и т.д.	Наличие соответствующих подтверждающих документов (писем, грамот, благодарностей и т.д.)	от 1 тыс.руб.
Повышение авторитета и имиджа учреждения (в зависимости от уровня)	Наличие публикаций в средствах СМИ, наличие методических разработок.	До 1 тыс. руб.
Замена временно отсутствующего работника		За фактически отработанное время

Машинист по стирке белья

№ п/п	Критерий	Методика расчета /показатель	Расчет баллов	Периодичность установления надбавки
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Обеспечение сохранности оборудования и предметов длительного пользования	Обеспечение сохранности, своевременная подача заявок на устранение неполадок	Отсутствие нарушений - 4 баллов Нарушения - 0	ежемесячно
2	Содержание здания, территории и имущества в соответствии с СанПиН, нормами пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 4 балла Наличие - 0 баллов	ежемесячно
3	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок и надзорных органов	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 4 балла Наличие - 0 баллов	ежемесячно
4	Взаимодействие с родителями, сотрудниками и администрацией ДОУ	Отсутствие обоснованных конфликтов, замечаний, жалоб со стороны родителей, сотрудников и администрации ДОУ	**5 баллов** – жалобы и конфликты не зафиксированы **0 баллов** – зафиксировано **Лишение баллов по всем показателям**– конфликт или жалоба вышли за пределы ДОУ (район, город)	ежемесячно
5	Обеспечение бесперебойной работы учреждения.	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	своевременно – 4 балла Наличие - 0 баллов	ежемесячно
6	Штрафные баллы	Не вовремя предоставленная документация, отчетность	Снимается **5 баллов**	
			Максимальное количество баллов: 21	Итого:

Оценивается отдельно в рублях

Участие в культурном досуге ДОУ	Участие в утреннике	1 утренник – от 200 рублей
Премиальный выплаты по итогам работы за месяц, квартал, учебный год	При наличии экономии фонда оплаты труда	Не более 100 % от должностного оклада
дополнительная нагрузка	не предусмотренная должностной инструкцией	от 200 руб. до 3200 руб.
Доплата по результатам условий труда	класс условий труда (вредный) 3.1	4%
Замена временно отсутствующего работника		За фактически отработанное время

Младший воспитатель

№ п/п	Критерий	Методика расчета /показатель	Расчет баллов	Периодичность установления надбавки
1	**2**	**3**	**4**	**6**
1	Участие в воспитательно-образовательном процессе	Отсутствие сбоев в режиме дня(по вине младшего воспитателя) воспитатель не смог вовремя начать занятие, задержался обед детей из-за нерасторопности мл.воспитателя	**Н**арушения не зафиксировано **5 баллов** Зафиксировано **- 0 баллов**	ежемесячно
		Помощь воспитателю в организации учебно-воспитательного процесса и режимных моментов, помощь в подготовке к занятию, одевании детей на прогулку и т.д.	**5 баллов**	ежемесячно
2	Выполнение санитар-но-гигиенического режима	Отсутствие замечаний по соблюдению сан-эпидрежима в группе (приём пищи, проветривание, личная гигиена детей, соблюдение температурного режима)	**5 балла** – нет замечаний **1 балл** – единичное замечание **0 баллов** – систематические нарушения.	ежемесячно
3	Обеспечение сохранности оборудования и предметов длительного пользования	Обеспечение сохранности, своевременная подача заявок на устранение неполадок	Отсутствие нарушений - 1 баллов Нарушения - 0	ежемесячно
4	Содержание здания, территории и имущества в соответствии с СанПиН, нормами пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда	По данным руководителя ДОУ	Отсутствие нарушений и замечаний – 3 балла Наличие - 0 баллов	ежемесячно
5	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок и надзорных органов	По данным со стороны руководителя ДОУ	Отсутствие нарушений и замечаний – 3 балла Наличие - 0 баллов	ежемесячно
6	Взаимодействие с родителями, сотрудниками и администрацией ДОУ	Отсутствие обоснованных конфликтов, замечаний, жалоб со стороны родителей, сотрудников и администрации ДОУ	**1 баллов** – жалобы и конфликты не зафиксированы **0 баллов** – зафиксировано **Лишение баллов по всем показателям**– конфликт или жалоба вышли за пределы ДОУ (район, город)	ежемесячно
Максимальное количество баллов: 25				

Оценивается отдельно в рублях

Участие в культурном досуге ДОУ	Участие в утреннике на другой группе	1 утренник – от200 рублей
Премиальный выплаты по итогам работы за месяц квартал, учебный год	При наличии экономии фонда оплаты труда	
Замена временно отсутствующего работника		За фактически отработанное время
Интенсивность работы		За фактически отработанное время
дополнительная нагрузка, не предусмотренная должностной инструкцией		от 200 руб. до 3200 руб.

Повар

№ п/п	Критерий	Методика расчета /показатель	Расчет баллов	Периодичность установления надбавки
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Обеспечение качественного питания	По результатам соблюдения контроля технологии приготовления блюд, объема порции по возрасту	Отсутствие нарушений - 10 баллов Нарушения - 0	ежемесячно
2	Содержание пищеблока и имущества в соответствии с СанПиН, нормами пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда	По данным со стороны руководителя ДОУ	Отсутствие нарушений и замечаний – 7 балла Наличие - 0 баллов	ежемесячно
3	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок и надзорных органов	По данным со стороны руководителя ДОУ	Отсутствие нарушений и замечаний – 8 балла Наличие - 0 баллов	ежемесячно
4	Взаимодействие с родителями, сотрудниками и администрацией ДОУ	Отсутствие обоснованных конфликтов, замечаний, жалоб со стороны родителей, сотрудников и администрации ДОУ	**5 баллов** – жалобы и конфликты не зафиксированы **0 баллов** – зафиксировано **Лишение баллов по всем показателям**– конфликт или жалоба вышли за пределы ДОУ (район, город)	ежемесячно
			Итого: 30 балла	

Оценивается отдельно в рублях

Участие в культурном досуге ДОУ	Участие в утреннике	1 утренник – от 200 рублей
Премиальный выплаты по итогам работы за месяц, квартал, учебный год	При наличии экономии фонда оплаты труда	
Замена временно отсутствующего работника		За фактически отработанное время
Доплата по результатам условий труда	класс условий труда (вредный) 3.1	4%
дополнительная нагрузка, не предусмотренная должностной инструкцией		от 200 руб. до 3200 руб.

Садовник

№ п/п	Критерий	Методика расчета /показатель	Расчет баллов	Периодичность установления надбавки
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Обеспечение сохранности оборудования и предметов длительного пользования	Обеспечение сохранности, своевременная подача заявок на устранение неполадок	Отсутствие нарушений - 6 баллов Нарушения - 0	ежемесячно
2	Содержание здания, территории и имущества в соответствии с СанПиН, нормами пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 7 балла Наличие - 0 баллов	ежемесячно
3	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок и надзорных органов	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 5 балла Наличие - 0 баллов	ежемесячно
4	Взаимодействие с родителями, сотрудниками и администрацией ДОУ	Отсутствие обоснованных конфликтов, замечаний, жалоб со стороны родителей, сотрудников и администрации ДОУ	**5 баллов** – жалобы и конфликты не зафиксированы **0 баллов** – зафиксировано **Лишение баллов по всем показателям**– конфликт или жалоба вышли за пределы ДОУ (район, город)	ежемесячно
5	Обеспечение бесперебойной работы учреждения.	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	своевременно – 5 балла Наличие - 0 баллов	ежемесячно
6	Штрафные баллы	Не вовремя предоставленная документация, отчетность	Снимается **5 баллов**	
			Максимальное количество баллов: 28	:

Оценивается отдельно в рублях

Участие в культурном досуге ДОУ	Участие в утреннике	1 утренник – от 200 рублей
Премиальный выплаты по итогам работы за месяц, квартал, учебный год	При наличии экономии фонда оплаты труда	
дополнительная нагрузка	не предусмотренная должностной инструкцией	от 200 руб. до 3200 руб.
Доплата по результатам условий труда	класс условий труда (вредный) 3.1	4%
Замещение временно отсутствующего работника		За фактически отработанное время

Уборщик служебных помещений

№ п/п	Критерий	Методика расчета /показатель	Расчет баллов	Периодичность установления надбавки
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Обеспечение сохранности оборудования и предметов длительного пользования	Обеспечение сохранности, своевременная подача заявок на устранение неполадок	Отсутствие нарушений - 3 баллов Нарушения - 0	ежемесячно
2	Содержание здания, территории и имущества в соответствии с СанПиН, нормами пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 4 балла Наличие - 0 баллов	ежемесячно
3	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок и надзорных органов	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 4 балла Наличие - 0 баллов	ежемесячно
4	Взаимодействие с родителями, сотрудниками и администрацией ДОУ	Отсутствие обоснованных конфликтов, замечаний, жалоб со стороны родителей, сотрудников и администрации ДОУ	**5 баллов** – жалобы и конфликты не зафиксированы **0 баллов** – зафиксировано **Лишение баллов по всем показателям**– конфликт или жалоба вышли за пределы ДОУ (район, город)	ежемесячно
5	Обеспечение бесперебойной работы учреждения.	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	Отсутствие ситуаций – 4 балла Наличие - 0 баллов	ежемесячно
6	Штрафные баллы	Не вовремя предоставленная документация, отчетность	Снимается **5 баллов**	
Максимальное количество баллов: 20				

Оценивается отдельно в рублях

Участие в культурном досуге ДОУ	Участие в утреннике	1 утренник – от 200 рублей
дополнительная нагрузка	не предусмотренная должностной инструкцией	от 200 руб. до 3200 руб.
Доплата по результатам условий труда	класс условий труда (вредный) 3.1	4%
Замена временно отсутствующего работника		За фактически отработанное время

Уборщик территории

№ п/п	Критерий	Методика расчета /показатель	Расчет баллов	Периодичность установления надбавки
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Обеспечение сохранности оборудования и предметов длительного пользования	Обеспечение сохранности, своевременная подача заявок на устранение неполадок	Отсутствие нарушений - 4 баллов Нарушения - 0	ежемесячно
2	Содержание здания, территории и имущества в соответствии с СанПиН, нормами пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 5 балла Наличие - 0 баллов	ежемесячно
3	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок и надзорных органов	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 5 балла Наличие - 0 баллов	ежемесячно
4	Взаимодействие с родителями, сотрудниками и администрацией ДОУ	Отсутствие обоснованных конфликтов, замечаний, жалоб со стороны родителей, сотрудников и администрации ДОУ	**5 баллов** – жалобы и конфликты не зафиксированы **0 баллов** – зафиксировано **Лишение баллов по всем показателям**– конфликт или жалоба вышли за пределы ДОУ (район, город)	ежемесячно
5	Обеспечение бесперебойной работы учреждения.	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	Отсутствие– 5 балла Наличие - 0 баллов	ежемесячно
6	Штрафные баллы	Не вовремя предоставленная документация, отчетность	Снимается **5 баллов**	
			Максимальное количество баллов: 24	

Оценивается отдельно в рублях

Участие в культурном досуге ДОУ	Участие в утреннике	1 утренник – от 200 рублей
Доплата по результатам условий труда	класс условий труда (вредный) 3.1	4%
Дополнительная нагрузка	не предусмотренная должностной инструкцией	от 200 руб. до 3200,00 руб.
Замена временно отсутствующего работника		За фактически отработанное время

Учитель-логопед

№ п/п	Критерий	Методика расчета /показатель	Расчет баллов	Примечание (в данной колонке пишем обоснование: за что поставили баллы)
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Посещаемость детьми занятий специалиста	Процент посещаемости детьми ДОУ берем у тех воспитателей, в чьих группах работает специалист и выводим среднй показатель (например сред.гр. – 82%, старшая гр. – 93%, подг. Гр. – 78% Рассчитываем средний показатель 82+93+78=253% делим на 3 группы, получается 84,3%)	**5 баллов - 100%** **4 баллов – 75-99,9%** **0 б баллов менее 75%**	
2	Организация учеб-но-коррекционного процесса	Оснащение коррекционных занятий, кабинета (регулярное пополнение оборудования, создание картотек, игр, пособий и др., в зависимости от выполненного объема работ)	**4 балла** – обновления в течение месяца **0 балла** – нет обновлений	
		Творческий подход к решению коррек-ционных задач, использование активных форм работы с детьми (проекты, конкурсы, развлечения, акции и др.)	**3 балла** – работа ведется **0 балла** – отсутствие работы	
3	Эффективность коррекционной работы	Методическая консультационная работа с родителями (тренинги, круглые столы, консультации, семинары, открытые занятия и др.)	**5 балла** – работа ведется **0 балл** – отсутствие работы	
4	Работа с документацией	Своевременное, правильное оформление и сдача документации	**5 баллов –** документация ведется правильно, своевременно, сдается вовремя **0 балла –** отсутствие	
5	Организация работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья, превышающая норму таких воспитанников	Энергозатратность, результативность, динамика, повышение образовательных результатов и жизненных результатов детей с ограниченными возможностями здоровья	3 и более воспитанника – **3** балла 2 воспитанника – 2 балла 1 воспитанник – 1 балл Норма детей 15 чел.	
6	Дополнительные баллы	На усмотрение комиссии		
7	Результативность учебно-коррекционной работы (баллы по данному пункту ставятся один раз в год май м-ц	По итогам медико-педагогической комиссии по выпуску детей в школу	**5 баллов** – 100% оздоровленной речи **4** балла – 90% **3** балла - 80-89,9%	

	подготовительным группам)			
8	Штрафные баллы	наличие детского травматизма (по результатам расследования)	Снимается **10 баллов**	
		Не вовремя предоставленная документация, отчетность	Снимается **5 баллов**	
			Мак.кол-во балов: **29**	

Оценивается отдельно в рублях

Участие педагога в культурном досуге ДОУ	Участие в утреннике на другой группе	1 утренник – от 400 рублей
Премиальный выплаты по итогам работы за месяц, квартал, учебный год	При наличии экономии фонда оплаты труда	
Участие работника (его воспитанников в т.ч.) в конкурсах, олимпиадах, фестивалях и т.д.	Наличие соответствующих подтверждающих документов (писем, грамот, благодарностей и.т.д.)	До 1 тыс. руб
Повышение авторитета и имиджа учреждения	Наличие публикаций в СМИ	До 1 тыс. рублей
дополнительная нагрузка	не предусмотренная должностной инструкцией	от 200 руб. до 3200 руб.
Замена временно отсутствующего работника		За фактически отработанное время
Обогащение и распространение педагогического опыта	Проведение мастер-классов, семинаров и т.д.	До 1 тыс. руб.

Бухгалтер

№ п/п	Критерий	Методика расчета /показатель	Расчет баллов	
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений -10 баллов Нарушения - 0	
2	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок и надзорных органов, работыв сайте «Электронный детский сад»	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 10 балла Наличие - 0 баллов	
3	Взаимодействие с родителями, сотрудниками и администрацией ДОУ	Отсутствие обоснованных конфликтов, замечаний, жалоб со стороны родителей, сотрудников и администрации ДОУ	**10 баллов** – жалобы и конфликты не зафиксированы **0 баллов** – зафиксировано **Лишение баллов по всем показателям**– конфликт или жалоба вышли за пределы ДОУ (район, город)	
4	Качественное ведение документации	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 10 баллов Наличие - 0 баллов	
5	Своевременной, полнота и оперативное ведение учета банковских операций, расчетов с поставщиками и подрядчиками, родителями	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 10 балла Наличие - 0 баллов	
6	Отсутствие просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности	По данным бухгалтерской отчетности	Отсутствие 5 баллов Наличие - 0	
7	Штрафные баллы	Не вовремя предоставленная документация, отчетность	Снимается **5 баллов**	
			Мак. Кол-во баллов 55	Итого:

Оценивается отдельно в рублях

Дополнительная нагрузка	Не предусмотренная должностной инструкцией	от 200 руб. до 3200 руб.
Участие в культурном досуге ДОУ	Участие в утреннике	1 утренник – от200

		рублей
Премиальный выплаты по итогам работы за месяц, квартал, учебный год	При наличии экономии фонда оплаты труда	
Замена временно отсутствующего сотрудника		За фактически отработанное время

Главный бухгалтер

№ п/п	Критерий	Методика расчета /показатель	Расчет баллов	
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений -10 баллов Нарушения - 0	
2	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 10 балла Наличие - 0 баллов	
3	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок и надзорных органов	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 10 балла Наличие - 0 баллов	
4	Взаимодействие с родителями, сотрудниками и администрацией ДОУ	Отсутствие обоснованных конфликтов, замечаний, жалоб со стороны родителей, сотрудников и администрации ДОУ	**10 баллов** – жалобы и конфликты не зафиксированы **0 баллов** – зафиксировано **Лишение баллов по всем показателям**– конфликт или жалоба вышли за пределы ДОУ (район, город)	
5	Качество выплаты заработной платы	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 10 баллов Наличие - 0 баллов	
6	Своевременной, полнота и оперативное ведение учета банковских операций, расчетов с поставщиками и подрядчиками	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 10 балла Наличие - 0 баллов	
7.	Отсутствие просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности	По данным бухгалтерской отчетности	Отсутствие 10 баллов Наличие - 0	
8	Штрафные баллы	Не вовремя предоставленная документация, отчетность	Снимается **5 баллов**	
			Мак. Кол-во баллов 70	

Оценивается отдельно в рублях

Участие в культурном досуге ДОУ	Участие в утреннике	1 утренник – от 200 рублей
Премиальный выплаты по итогам работы за месяц, квартал, учебный год	При наличии экономии фонда оплаты труда	
Дополнительная нагрузка	не предусмотренная должностной инструкцией	от 200 до 3200 руб.
Замена временно отсутствующего работника		За фактически отработанное время

Делопроизводитель

№ п/п	Критерий	Методика расчета /показатель	Расчет баллов	Примечание (в данной колонке пишем обоснование: за что поставили баллы)
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок и надзорных органов	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений -10 баллов Нарушения - 0	
2	Строгое соблюдение техники безопасности охраны труда, пожарной безопасности	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 10 балла Наличие - 0 баллов	
3	Взаимодействие с родителями, сотрудниками и администрацией ДОУ	Отсутствие обоснованных конфликтов, замечаний, жалоб со стороны родителей, сотрудников и администрации ДОУ	**10 балл** – жалобы и конфликты не зафиксированы **0 баллов** – зафиксировано **Лишение баллов по всем показателям**– конфликт или жалоба вышли за пределы ДОУ (район, город)	
4	Качественное ведение документации	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 10 балла Наличие - 0 баллов	
5	Качественная работа по соблюдению СанПин	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 10 балла Наличие - 0 баллов	
6	Штрафные баллы	Не вовремя предоставленная документация, отчетность	Снимается **5 баллов**	
			Мак. Кол-во баллов 50	:

Оценивается отдельно в рублях

Участие в культурном досуге ДОУ	Участие в утреннике	1 утренник – от 200 рублей
Премиальный выплаты по итогам работы за месяц, квартал, учебный год	При наличии экономии фонда оплаты труда	
Дополнительная нагрузка	не предусмотренная должностной инструкцией	от 200 руб. до 3200 руб.
Замена временно отсутствующего работника		За фактически отработанное время

Заместитель заведующего по АХР

№ п/п	Критерий	Методика расчета /показатель	Расчет баллов	Примечание (в данной колонке пишем обоснование: за что поставили баллы)
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Создание безопасного психологически комфортного образовательного пространства	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений - 10 баллов Нарушения - 0	
2	Содержание здания, территории и имущества в соответствии с СанПиН, нормами пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 10 балла Наличие - 0 баллов	
3	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок и надзорных органов	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 10 балла Наличие - 0 баллов	
4	Взаимодействие с родителями, сотрудниками и администрацией ДОУ	Отсутствие обоснованных конфликтов, замечаний, жалоб со стороны родителей, сотрудников и администрации ДОУ	**10 баллов** – жалобы и конфликты не зафиксированы **0 баллов** – зафиксировано **Лишение баллов по всем показателям**– конфликт или жалоба вышли за пределы ДОУ (район, город)	
5	Качественное и своевременная сдача отчетности, своевременное предоставление материала по запросам	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 10 баллов Наличие - 0 баллов	
6	Обеспечение бесперебойной работы учреждения.	Своевременное и качественное выполнение заявок на устранение неисправностей и неполадок оборудования и помещений, предупреждение аварийных ситуаций	Отсутствие нарушений и замечаний – 10 балла Наличие - 0 баллов	
7.	Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности и	По данным бухгалтерской отчетности	Отсутствие 10 баллов Наличие - 0	

	трудового законодательства			
8	Штрафные баллы	Не вовремя предоставленная документация, отчетность	Снимается **5 баллов**	
Мак. Количество баллов 70				

Оценивается отдельно в рублях

Премиальный выплаты по итогам работы за месяц, квартал, учебный год	При наличии экономии фонда оплаты труда	
Дополнительная нагрузка	не предусмотренная должностной инструкцией	от 200 руб. до 3200 ру.
Участие в культурном досуге ДОУ	Участие в утреннике	1 утренник – от 200 рублей
Замена временно отсутствующего работника		За фактически отработанное время

Инженер по охране окружающей среды

№ п/п	Критерий	Методика расчета /показатель	Расчет баллов	Примечание (в данной колонке пишем обоснование: за что поставили баллы)
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок и надзорных органов	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений -7 баллов Нарушения - 0	
2	Строгое соблюдение техники безопасности охраны труда, пожарной безопасности	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 4 балла Наличие - 0 баллов	
3	Взаимодействие с родителями, сотрудниками и администрацией ДОУ	Отсутствие обоснованных конфликтов, замечаний, жалоб со стороны родителей, сотрудников и администрации ДОУ	**1 балл** – жалобы и конфликты не зафиксированы **0 баллов** – зафиксировано **Лишение баллов по всем показателям**– конфликт или жалоба вышли за пределы ДОУ (район, город)	
4	Качественное ведение документации	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 4 балла Наличие - 0 баллов	
5	Качественная работа по соблюдению СанПин	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 4 балла Наличие - 0 баллов	
6	Штрафные баллы	наличие детского травматизма (по результатам расследования)	Снимается **10 баллов**	
		Не вовремя предоставленная документация, отчетность	Снимается **5 баллов**	
			Мак. Кол-во баллов 20	

Оценивается отдельно в рублях

Участие в культурном досуге ДОУ	Участие в утреннике	1 утренник – от 200 рублей
Премиальный выплаты по итогам работы за месяц, квартал, учебный год	При наличии экономии фонда оплаты труда	
Дополнительная нагрузка	не предусмотренная должностной инструкцией	от 200 руб. до 3200 руб.
Доплата по результатам условий труда	класс условий труда (вредный) 3.1	4%
Замена временно отсутствующего работника		За фактически

	отработанное время

Калькулятор (0,5 ст.)

№ п/п	Критерий	Методика расчета /показатель	Расчет баллов	
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок и надзорных органов	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 5 балла Наличие - 0 баллов	
2	Взаимодействие с родителями, сотрудниками и администрацией ДОУ	Отсутствие обоснованных конфликтов, замечаний, жалоб со стороны родителей, сотрудников и администрации ДОУ	**5 баллов** – жалобы и конфликты не зафиксированы **0 баллов** – зафиксировано **Лишение баллов по всем показателям**– конфликт или жалоба вышли за пределы ДОУ (район, город)	
3	Обеспечение качественного питания	Своевременное выписывание меню-требования, соблюдение 10-ти дневного меню, объема порций по возрасту	Отсутствие нарушений и замечаний – 5 балла Наличие - 0 баллов	
4	Штрафные баллы	Не вовремя предоставленная документация, отчетность	Снимается **5 баллов**	
			Максимальное количество баллов: 15	

Оценивается отдельно в рублях

Участие в культурном досуге ДОУ	Участие в утреннике	1 утренник – от 200 рублей
Премиальный выплаты по итогам работы за месяц, квартал, учебный год	При наличии экономии фонда оплаты труда	
Дополнительная нагрузка	не предусмотренная должностной инструкцией	от 200 руб. до 3200 руб.
Замена временно отсутствующего работника		За фактически отработанное время

Кастеляншa

№ п/п	Критерий	Методика расчета /показатель	Расчет баллов	
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок и надзорных органов	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений -5 баллов Нарушения - 0	
2	Строгое соблюдение техники безопасности охраны труда, пожарной безопасности	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 3 балла Наличие - 0 баллов	
3	Взаимодействие с родителями, сотрудниками и администрацией ДОУ	Отсутствие обоснованных конфликтов, замечаний, жалоб со стороны родителей, сотрудников и администрации ДОУ	**3 балл** – жалобы и конфликты не зафиксированы **0 баллов** – зафиксировано **Лишение баллов по всем показателям**– конфликт или жалоба вышли за пределы ДОУ (район, город)	
4	Качественное ведение документации	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 5 балла Наличие - 0 баллов	
5	Качественная работа по соблюдению СанПин	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 5 балла Наличие - 0 баллов	
6	Штрафные баллы	наличие детского травматизма (по результатам расследования)	Снимается **10 баллов**	
		Не вовремя предоставленная документация, отчетность	Снимается **5 баллов**	
			Мак. Кол-во баллов 21	

Оценивается отдельно в рублях

Участие в культурном досуге ДОУ	Участие в утреннике	1 утренник – от 200 рублей
Премиальный выплаты по итогам работы за месяц квартал, учебный год	При наличии экономии фонда оплаты труда	
Дополнительная нагрузка	не предусмотренная должностной инструкцией	от 200 ру. До 3200 руб.
Замена временно отсутствующего работника		За фактически отработанное время

Кладовщик

№ п/п	Критерий	Методика расчета /показатель	Расчет баллов	
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Содержание здания, территории и имущества в соответствии с СанПиН, нормами пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 5 балла Наличие - 0 баллов	
2	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок и надзорных органов	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 5 балла Наличие - 0 баллов	
3	Качественное и своевременная сдача отчетности, своевременное предоставление материала по запросам	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 5 баллов Наличие - 0 баллов	
4	Обеспечение бесперебойной работы учреждения.	Соблюдение правил хранения продуктов питания и предотвращения их порчи	Отсутствие нарушений и замечаний – 5 балла Наличие - 0 баллов	
		Качественное планирование потребностей в продуктах питания	Отсутствие нарушений и замечаний – 5 балла Наличие - 0 баллов	
5	Штрафные баллы	Не вовремя предоставленная документация, отчетность	Снимается **5 баллов**	
			Максимальное количество баллов: 30	

Оценивается отдельно в рублях

Участие в культурном досуге ДОУ	Участие в утреннике	1 утренник – от 200 рублей
Премиальный выплаты по итогам работы за месяц, квартал, учебный год	При наличии экономии фонда оплаты труда	
Дополнительная нагрузка	не предусмотренная должностной инструкцией	До 200 руб. до 3200 руб.
Доплата по результатам условий труда	класс условий труда (вредный) 3.1	4%
Замена временно отсутствующего работника		За фактически отработанное время

Медицинская сестра бассейна

№ п/п	Критерий	Методика расчета /показатель	Расчет баллов	
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок и надзорных органов	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений -10 баллов Нарушения - 0	
2	Строгое соблюдение техники безопасности охраны труда, пожарной безопасности	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 10 баллов Наличие - 0 баллов	
3	Взаимодействие с родителями, сотрудниками и администрацией ДОУ	Отсутствие обоснованных конфликтов, замечаний, жалоб со стороны родителей, сотрудников и администрации ДОУ	**5 балл** – жалобы и конфликты не зафиксированы **0 баллов** – зафиксировано **Лишение баллов по всем показателям**– конфликт или жалоба вышли за пределы ДОУ (район, город)	
4	Качественное ведение документации	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 5 баллов Наличие - 0 баллов	
5	Качественная работа по соблюдению СанПин	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 5 баллов Наличие - 0 баллов	
6	Штрафные баллы	наличие детского травматизма (по результатам расследования)	Снимается **10 баллов**	
		Не вовремя предоставленная документация, отчетность	Снимается **5 баллов**	
			Мак. Кол-во баллов 35	

Оценивается отдельно в рублях

Участие в культурном досуге ДОУ	Участие в утреннике	1 утренник – от 200 рублей
Премиальный выплаты по итогам работы за квартал, учебный год	При наличии экономии фонда оплаты труда	
Дополнительная нагрузка	не предусмотренная должностной инструкцией	от 200 руб. до 3200 руб.
Замена временно отсутствующего работника		За фактически отработанное время

Музыкальный руководитель

№ п/п	Критерий	Методика расчета /показатель	Расчет баллов	
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1.	Совместные мероприятия детей, родителей и сотрудников ДОУ	Проведение дополнительных совместных мероприятий детей, родителей и сотрудников ДОУ	**Дети и родители – 5 баллов** **Дети – 4 балла**	
2.	Взаимодействие специалистов с педагогами	Результативность работы узкого специалиста с педагогами Учреждения и родителями, своевременное оформление тематических информационных стендов, индивидуальные консультации, беседы и др.	**5 балла** – работа ведется **0 балл** – нет	
3.	Взаимодействие с родителями	Отсутствие обоснованных конфликтов, жалоб	**5 балл** – жалобы и конфликты не зафиксированы **0 баллов** – зафиксировано **Лишение баллов по всем показателям** – конфликт или жалоба вышли за пределы ДОУ (район, город)	
		Разнообразные формы работы с семьями воспитанников (в зависимости от качества проводимых мероприятий)	**5 балла** – наличие показателей	
4	Участие в методической инновационной деятельности учреждения	Участие в разработке программ, проектов, проведение семинаров, мастер-классов, консультаций и т.д.	**5 баллов**	
5.	Работа с документацией	Своевременное, правильное оформление и сдача документации	**4 балла-** документация ведется правильно, своевременно сдается 0 баллов – отсутствие работы	
6	Штрафные баллы	наличие детского травматизма (по результатам расследования)	Снимается **10 баллов**	
		Не вовремя предоставленная документация, отчетность	Снимается **5 баллов**	
Max. Кол-во баллов 29				

Оценивается отдельно в рублях

Премиальный выплаты по итогам работы за месяц, квартал, учебный год	При наличии экономии фонда оплаты труда

Участие работника (его воспитанников в том числе) в конкурсах, олимпиадах, фестивалях и т.д.	Наличие соответствующих подтверждающих документов (писем, грамот, благодарностей и т.д.)	До 1 тыс. руб.
Дополнительная нагрузка	не предусмотренная должностной инструкцией	от 200 руб. до 3200 руб.
Повышение авторитета и имиджа учреждения (в зависимости от уровня)	Наличие публикаций в СМИ, наличие методических разработок.	До 1 тыс. руб.

Педагог-психолог

№ п/п	Критерий	Методика расчета /показатель	Расчет баллов	
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Организация учебно-коррекционного процесса	Оснащение кабинета (регулярное пополнение оборудования, создание картотек, игр, пособий и др., в зависимости от выполненного объема работ)	**5 балла** – обновления в течение месяца **0 балла** – нет обновлений	
		Творческий подход к решению психолого-педагогических задач, использование активных форм работы с детьми (проекты, конкурсы, развлечения, акции и др.)	**5 балла** – работа ведется **0 балла** – отсутствие работы	
2	Эффективность коррекционной работы	Методическая консультационная работа с родителями (тренинги, круглые столы, консультации, семинары, открытые занятия и др.)	**5 балла** – работа ведется **0 балл** – отсутствие работы	
3	Работа с документацией	Своевременное, правильное оформление и сдача документации	**4 баллов –** документация ведется правильно, своевременно, сдается вовремя **0 балла –** отсутствие	
4	Организация работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья, превышающая норму таких воспитанников	Энергозатратность, результативность, динамика, повышение образовательных результатов и жизненных результатов детей с ограниченными возможностями здоровья	3 и более воспитанника – **5** баллов 2 воспитанника – 3 балла 1 воспитанник – 2 балла Норма детей 15 чел.	
5	Взаимодействие с родителями	Отсутствие обоснованных конфликтов жалоб	**5** баллов – жалобы и конфликты не зафиксированы 0 баллов зафиксировано.	
6	Штрафные баллы	наличие детского травматизма (по результатам расследования)	Снимается **10 баллов**	
		Не вовремя предоставленная документация, отчетность	Снимается **5 баллов**	
			Мак.кол-во балов: **29**	

Оценивается отдельно в рублях

Участие педагога в культурном досуге ДОУ	Участие в утреннике на другой группе	1 утренник – от 400 рублей
Премиальный выплаты по итогам работы за месяц, квартал, учебный год	При наличии экономии фонда оплаты труда	

Участие работника (его воспитанников в том числе) в конкурсах, олимпиадах, фестивалях и т.д.	Наличие соответствующих подтверждающих документов (писем, грамот, благодарностей и т.д.)	До 1 тыс. руб.
Дополнительная нагрузка	не предусмотренная должностной инструкцией	от 200 руб. до 3200 руб.
Повышение авторитета и имиджа учреждения (в зависимости от уровня)	Наличие публикаций в СМИ, наличие методических разработок.	До 1 тыс. руб.

Плотник

№ п/п	Критерий	Методика расчета /показатель	Расчет баллов	
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Обеспечение сохранности оборудования и предметов длительного пользования	Обеспечение сохранности, своевременная подача заявок на устранение неполадок	Отсутствие нарушений - 5 баллов Нарушения - 0	
2	Содержание здания, территории и имущества в соответствии с СанПиН, нормами пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 3 балла Наличие - 0 баллов	
3	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок и надзорных органов	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 5 балла Наличие - 0 баллов	
4	Взаимодействие с родителями, сотрудниками и администрацией ДОУ	Отсутствие обоснованных конфликтов, замечаний, жалоб со стороны родителей, сотрудников и администрации ДОУ	**2 баллов** – жалобы и конфликты не зафиксированы **0 баллов** – зафиксировано **Лишение баллов по всем показателям**– конфликт или жалоба вышли за пределы ДОУ (район, город)	
5	Обеспечение бесперебойной работы учреждения.	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	своевременно – 5 балла Наличие - 0 баллов	
6	Штрафные баллы	Не вовремя предоставленная документация, отчетность	Снимается **5 баллов**	
Максимальное количество баллов: 20				

Оценивается отдельно в рублях

Участие в культурном досуге ДОУ	Участие в утреннике	1 утренник – от 200 рублей
Премиальный выплаты по итогам работы за месяц, квартал, учебный год	При наличии экономии фонда оплаты труда	
Дополнительная нагрузка	не предусмотренная должностной инструкцией	от 200 руб. до 3200 руб.
Замена временно отсутствующего работника		За фактически отработанное время

Программист

№ п/п	Критерий	Методика расчета /показатель	Расчет баллов	Примечание (в данной колонке пишем обоснование: за что поставили баллы)
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Техническое состояние оборудования, программного обеспечения	Своевременная установка программного обеспечения	Своевременно - 5 баллов Несвевременно - 0	
		Отсутствие обоснованных жалоб на состояние ЭВМ со стороны участников образовательного процесса	Отсутствие нарушений и жалоб – 5 балла Наличие - 0 баллов	
		Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в работе ПК	Своевременно 5 баллов Не своевременно 0 баллов	
Максимальное количество баллов: 15				

Оценивается отдельно в рублях

Премиальный выплаты по итогам работы за месяц, квартал, учебный год	При наличии экономии фонда оплаты труда	
Дополнительная нагрузка	не предусмотренная должностной инструкцией	ОТ 200 руб. до 3200 руб.

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№ п/п	Критерий	Методика расчета /показатель	Расчет баллов	
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Обеспечение сохранности оборудования и предметов длительного пользования	Обеспечение сохранности, своевременная подача заявок на устранение неполадок	Отсутствие нарушений - 10 баллов Нарушения - 0	
2	Содержание здания, территории и имущества в соответствии с СанПиН, нормами пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 10 балла Наличие - 0 баллов	
3	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок и надзорных органов	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 5 балла Наличие - 0 баллов	
4	Взаимодействие с родителями, сотрудниками и администрацией ДОУ	Отсутствие обоснованных конфликтов, замечаний, жалоб со стороны родителей, сотрудников и администрации ДОУ	**5 баллов** – жалобы и конфликты не зафиксированы **0 баллов** – зафиксировано **Лишение баллов по всем показателям**– конфликт или жалоба вышли за пределы ДОУ (район, город)	
5	Обеспечение бесперебойной работы учреждения.	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	своевременно – 5 балла Наличие - 0 баллов	
6	Штрафные баллы	Не вовремя предоставленная документация, отчетность	Снимается **5 баллов**	
Максимальное количество баллов: 35				

Оценивается отдельно в рублях

Участие в культурном досуге ДОУ	Участие в утреннике	1 утренник – от 200 рублей
Премиальный выплаты по итогам работы за квартал, учебный год	При наличии экономии фонда оплаты труда	
Дополнительная нагрузка	не предусмотренная должностной инструкцией	от 200 руб. до 3200 руб.
Замена временно отсутствующего работника		За фактически отработанное время

Слесарь –сантехник, слесарь- электрик (0,5 ст.), техник электрик

№ п/п	Критерий	Методика расчета /показатель	Расчет баллов	Примечание (в данной колонке пишем обоснование: за что поставили баллы)
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Обеспечение сохранности оборудования и предметов длительного пользования	Обеспечение сохранности, своевременная подача заявок на устранение неполадок	Отсутствие нарушений - 5 баллов Нарушения - 0	
2	Содержание здания, территории и имущества в соответствии с СанПиН, нормами пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 5 балла Наличие - 0 баллов	
3	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок и надзорных органов	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 5 балла Наличие - 0 баллов	
4	Обеспечение бесперебойной работы учреждения.	Своевременное и качественное выполнение заявок на устранение неисправностей и неполадок оборудования и помещений, предупреждение аварийных ситуаций	Отсутствие нарушений и замечаний – 5 балла Наличие - 0 баллов	
5	Штрафные баллы	Не вовремя предоставленная услуга	Снимается **5 баллов**	
			Максимальное количество баллов: 20	

Оценивается отдельно в рублях

Участие в культурном досуге ДОУ	Участие в утреннике	1 утренник – от 200 рублей
Премиальный выплаты по итогам работы за месяц, квартал, учебный год	При наличии экономии фонда оплаты труда	
Дополнительная нагрузка	не предусмотренная должностной инструкцией	от 200 руб. до 3200 руб.

Старший воспитатель

№ п/п	Критерий	Методика расчета /показатель	Расчет баллов	
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Профессиональный рост, профессиональная реализация	Представление и обобщение опыта работы (семинары, круглые столы, конференции и др.) на различных уровнях	**5 баллов** – ДОУ	
2	Взаимодействие с социумом	Отсутствие обоснованных конфликтов, жалоб со стороны родителей, сотрудников, администрации	**1 балл** – жалобы и конфликты не зафиксированы **0 баллов** – зафиксировано **Лишение баллов по всем показателям** – конфликт или жалоба вышли за пределы ДОУ (район, город)	
		Разнообразные формы работы с семьями воспитанников, представителей социума (в зависимости от качества проводимых мероприятий)	**4 балла** – наличие показателей **0 балла** – отсутствие в работе	
3	Реализация образовательного потенциала	Работа по улучшению предметно-развивающей среды ДОУ (гибкость, сменяемость, многофункциональность, эстетичность, безопасность)	**3 балла** – регулярные показатели в течение месяца **1 балл** – единичный показатель	
		Наличие и ведение сайта Учреждения	**3 балла** – своевременное обновление **1 балл** – не своевременное	
		Использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий	**3 балла** – присутствие в работе **0 балл** – отсутствие	
4	Качественная реализация инновационных программ и технологий в образовательном учреждении	Разработка и внедрение программ, планов, методических разработок и др.	5 баллов	
5	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (педагогический	Наличие документов, подтверждающих выполнение работы общественных органов	5 баллов	

	совет, Совет ДОУ)			
6	Штрафные баллы	наличие детского травматизма (по результатам расследования)	Снимается **10 баллов**	
		Не вовремя предоставленная документация, отчетность	Снимается **5 баллов**	
			Мак.кол-во баллов 29	

Оценивается отдельно в рублях

Участие педагога в культурном досуге ДОУ	Участие в утреннике на другой группе	1 утренник – от 200 рублей
Премиальный выплаты по итогам работы за квартал, учебный год	При наличии экономии фонда оплаты труда	
Активное участие педагогов в мероприятиях различного уровня	За каждого участника	От 200 до 1 тыс.руб.
Дополнительная нагрузка	Не предусмотренная должностной инструкцией	от 200 руб. до 3200 руб.
Повышение авторитета и имиджа учреждения (в зависимости от уровня)	Наличие публикаций в СМИ, наличие методических разработок	До 1 тыс.руб.
Повышение образовательного уровня педагогов, рост их профессионального мастерства	Своевременное прохождение повышения квалификации, профессиональной подготовки, аттестации	от 1 тыс. руб.
Организация и проведение конкурсов для педагогов и детей	Наличие положений по конкурсам	До 1 тыс. руб.

Уборщик бассейна

№ п/п	Критерий	Методика расчета /показатель	Расчет баллов	Примечание (в данной колонке пишем обоснование: за что поставили баллы)
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Обеспечение сохранности оборудования и предметов длительного пользования	Обеспечение сохранности, своевременная подача заявок на устранение неполадок	Отсутствие нарушений - 5 баллов Нарушения - 0	
2	Содержание здания, территории и имущества в соответствии с СанПиН, нормами пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 6 балла Наличие - 0 баллов	
3	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок и надзорных органов	По данным со стороны администраторов ДОУ и руководителя	Отсутствие нарушений и замечаний – 7 баллов Наличие - 0 баллов	
4	Взаимодействие с родителями, сотрудниками и администрацией ДОУ	Отсутствие обоснованных конфликтов, замечаний, жалоб со стороны родителей, сотрудников и администрации ДОУ	**2 баллов** – жалобы и конфликты не зафиксированы **0 баллов** – зафиксировано **Лишение баллов по всем показателям**– конфликт или жалоба вышли за пределы ДОУ (район, город)	
Максимальное количество баллов: 20				

Оценивается отдельно в рублях

Участие в культурном досуге ДОУ	Участие в утреннике	1 утренник – от 200 рублей
Премиальный выплаты по итогам работы за квартал, учебный год	При наличии экономии фонда оплаты труда	
Дополнительная нагрузка	не предусмотренная должностной инструкцией	от 200 руб. до 3200 руб.
Доплата по результатам условий труда	класс условий труда (вредный) 3.1	4%

Специалист по охране труда

№ п/п	Критерий	Методика расчета /показатель	Расчет баллов	Примечание (в данной колонке пишем обоснование: за что поставили баллы)
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Организация и контроль за прохождением специалистами учреждения обучения по ОТ, ПБ и электробезопасности	оперативный и тематический контроль	Отсутствие нарушений и замечаний – 5 балла Наличие - 0 баллов	
2.	Организация и проведение учебных тренировок с составлением актов по результатам	оперативный и тематический контроль	Отсутствие нарушений и замечаний – 5 балла Наличие - 0 баллов	
3	Своевременная и качественная подготовки информации по запросам качественное составление отчетных форм	оперативный и тематический контроль	Отсутствие нарушений и замечаний – 2 балла Наличие - 0 баллов	
4	Проведение проверок технического состояния объектов контроля, составление актов	оперативный и тематический контроль	Отсутствие нарушений и замечаний – 3 балла Наличие - 0 баллов	
5	Подготовка текущей и отчетной документации	оперативный и тематический контроль	Отсутствие нарушений и замечаний – 5 балла Наличие - 0 баллов	
Максимальное количество баллов - 20 (0,5 ст. – 10 б.)				

Оценивается отдельно в рублях

Участие в культурном досуге ДОУ	Участие в утреннике	1 утренник – от 200 рублей
Премиальный выплаты по итогам работы за месяц, квартал, учебный год	При наличии экономии фонда оплаты труда	
Замена временно отсутствующего работника		За фактические отработанное время
дополнительная нагрузка не предусмотренная должностной инструкцией		от 200 руб. до 3200 руб.

Приложение №3
к Положению

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

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

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

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

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

Приложение 4 к Положению

Расчетный лист за _____ месяц _____г.

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

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

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

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

Прошнуровано,
пронумеровано и
скреплено печатью
40 листов
Зав. МАДОУ д/с №450
Т.Н.Пылаева