Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида №8 «Солнышко»

ПРИНЯТО
На общем собрании трудового коллектива. Протокол № 04
от «09» сентября 2026г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ №8
_____ Н.Н.Кнауб
Приказ № 132-ОД
от «09» сентября 2026г.

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ
Председатель профсоюзной первичной организации. Протокол № 07
от «09» сентября 2026г.

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида №8 «Солнышко»
на 2026-2028 гг.
(новая редакция)

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 000000006b21c140d3ae7685007e9913f836e8cb
Владелец: **Кнауб Надежда Николаевна**
Действителен с 09.09.2025 до 03.12.2026

г. Бердск, 2026г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного образовательной организации «Детский сад комбинированного вида №8 «Солнышко» (далее - Положение) определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного образовательной организации «Детский сад комбинированного вида №8 «Солнышко» (далее ДОУ).

1.2. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников ДОУ на основе должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников ДОУ устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- постановления Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. N 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области»;
- Территориальное отраслевое соглашение по учреждениям города Бердска Новосибирской области, подведомственным МКУ «УО и МП», на 2026-2028 года; изменения к ТОС;
- Областного отраслевого соглашения по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2026-2028 годы;
- Дополнительного соглашения к Областному отраслевому соглашению по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2026-2028 годы, зарегистрированного министерством труда и социального развития Новосибирской области 24.06.2026 № 10;
- Дополнительного соглашения к Областному отраслевому соглашению по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования

Новосибирской области, на 2026-2028 годы, зарегистрированного министерством труда и социального развития Новосибирской области 20.08.2026 № 13.

1.4. Оплата труда работников ДОУ включает:

- 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;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- районного коэффициента.

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

1.6. 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

1.7. 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, 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.

Выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, производятся сверх заработной платы за выполнение нормы труда и не включаются в состав МРОТ.

1.8. 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 соответствии с настоящим Положением.

Установленная заработная плата педагогическим работникам 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.

1.9. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме

- за первую половину месяца - 18 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца - 3 числа следующего месяца путем перечисления на счет работника в банке «Левобережный».

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.10. При выплате заработной платы за один день до выплаты заработной платы за календарный месяц работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается руководителем ДОУ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Примерная форма расчетного листа приведена в приложении №14 настоящего Положения.

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

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

1.13. Заработная плата каждого работника при условии сохранения объема и качества выполнения должностных обязанностей и работ той же квалификации не должна быть меньше размера заработной платы, выплачиваемой до момента корректировки системы оплаты труда (до 01.09.2026).

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

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

Объем субвенции на оплату труда для реализации образовательных программ дошкольного образования определяется с учетом:

- размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;
- количества воспитанников в учреждении;
- поправочных коэффициентов, учитывающих индивидуальные особенности деятельности и бюджетную обеспеченность образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения.

2.2. Фонд оплаты труда работников ДОУ формируется на календарный год и подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и изменения численности воспитанников.

2.3. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда ДОУ не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу ДОУ относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом ДОУ, 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»).

3. СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Фонд оплаты труда (далее ФОТ) ДОУ состоит:

ФОТ = ФОТ*суб* + **ФОТ***м,* где

ФОТс*уб* – фонд оплаты труда, финансируемого из средств областной субвенции;

ФОТ*м* – фонд оплаты труда, финансируемого из средств местного бюджета.

3.2. Фонд оплаты труда, финансируемого из средств областной субвенции, состоит из базовой части и стимулирующей части:

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

ФОТ*б суб* **–** базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы и состоит из основной части и специальной части. Основная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, формируется исходя из количества часов и размера ставок заработной платы. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в ДОУ, обеспечивает осуществление выплат, согласно пункту 7.2.8 настоящего Положения работникам ДОУ из числа:

- административного персонала (заведующий)
- педагогических работников (воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор, инструктор по физическому развитию, методист, старший воспитатель, социальный педагог);
- учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель).

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

За счет стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляются:

- постоянные стимулирующие выплаты;
- разовые стимулирующие выплаты;
- индивидуальные стимулирующие выплаты.

3.1. Фонд оплаты труда, финансируемого из средств местного бюджета, состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТм = ФОТ*б м*+ **ФОТс***т м,* где

ФОТ*б м* **–** базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы и состоит из основной части и специальной части. Основная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, формируется исходя из количества часов и размера ставок заработной платы. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в ДОУ, обеспечивает осуществление выплат, согласно пункту 7.2.8 настоящего Положения работникам из числа:

- учебно-вспомогательного персонала (главный бухгалтер, экономист, контрактный управляющий, бухгалтер, делопроизводитель, специалист по кадрам, специалист в области охраны труда, администратор,

заместитель заведующего (по АХЧ), технолог (по общественному питанию), секретарь руководителя;

- обслуживающего персонала (повар, кухонный рабочий, кастелянша, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, дворник).

ФОТ*ст м* - часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

За счет стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляются

- постоянные стимулирующие выплаты;
- разовые стимулирующие выплаты;
- индивидуальные стимулирующие выплаты.

3.2. Штатное расписание ДОУ формируется и утверждается руководителем образовательной организации самостоятельно, исходя из муниципального задания и основных задач, для решения которых создана образовательная организация, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данной организации с указанием их численности.

Работники вправе ознакомится с утвержденным штатным расписанием.

4. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКАМ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗА СТАВКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

4.1. Размеры должностных окладов работников ДОУ устанавливаются на основе требований профессиональных стандартов, Единых рекомендаций по оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений, Территориального отраслевого соглашения по учреждениям города Бердска Новосибирской области, подведомственным МКУ «УО и МП», на 2026-2028 годы.

4.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем ДОУ. Размеры должностных окладов работников образовательной организации приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

4.2.1. В соответствии с дополнительными соглашениями к Областному отраслевому соглашению на 2026-2028 годы, должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников, замещающих должности 4-го квалификационного уровня профессионально-квалификационной группы должностей педагогических работников (педагог-библиотекарь, преподаватель (кроме профессорско-преподавательского состава), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности,

руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, тьютор (за исключением работающих в сфере высшего и дополнительного профессионального образования), учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед **(логопед)), устанавливаются в размере не ниже 27 093,00 руб.**

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

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категоп.5.1.6)рии - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда.

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.

4.4. Размеры должностных окладов работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов отрасли.

4.5. При изменении размера должностного оклада (оклада) работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.6. 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;

- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2
1	2	3
1	Учитель, преподаватель, тьютор	тьютор; методист, старший методист (старший) воспитатель, социальный педагог
2	Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, (старший) воспитатель
3	Учитель музыки	музыкальный руководитель
4	Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	Учитель музыки, музыкальный руководитель, концертмейстер
6	Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	(старший) тренер-преподаватель, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
7	Руководитель физического воспитания	(старший) методист; инструктор по физической культуре
8	Старший воспитатель	Воспитатель
9	Воспитатель	(старший) воспитатель; методист; социальный педагог
10	Мастер производственного обучения	Методист
11	Методист	(старший) методист; социальный педагог, педагог-психолог, педагог-психолог, инструктор по физической культуре
12	Педагог - психолог	Воспитатель; социальный педагог; методист; (старший) воспитатель
13	Старший тренер-преподаватель	инструктор по физической культуре; методист
14	Педагог дополнительного образования	музыкальный руководитель (по аналогичному профилю)
15	Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог – организатор,

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

4.8. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, и составляет не более 36 ч. в неделю (*статья 333 ТК РФ*).

4.9. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается
- воспитателям;
- педагогам-психологам;
- социальным педагогам;
- методистам и старшим воспитателям;
- тьюторам;

4.10. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются 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» (зарегистрирован Минюстом России 06.05.2025 № 82070) оговариваемой в трудовом договоре»:
- 20 часов в неделю учителям-логопедам, учителям-дефектологам;
- 24 часа в неделю музыкальным руководителям;
- 25 часов в неделю воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья;
- 30 часов в неделю инструкторам по физической культуре;

Нормы часов педагогической работы указанных педагогических работников, устанавливаются в астрономических часах и одновременно определяют продолжительность их рабочего времени. При этом норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы, применяется к воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ОВЗ независимо от количества таких детей в группе. При увеличении или уменьшении с их письменного согласия фактического объема педагогической работы продолжительность рабочего времени педагогических работников, как и оплата их труда, увеличивается или уменьшается соответственно (*пункт 5.1.1. Соглашения*).

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

5.1. Работникам ДОУ как по основной должности, так и по совместительству могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:
- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);
- доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников;
- доплаты за работу, не предусмотренную ЕКС (приказ 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»);
- доплата за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник»;
- доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

5.1.1. 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 (с учетом норм пункта 3.2. Тарифного соглашения - помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, конкретные повышенные размеры оплаты труда в зависимости от класса условий труда:

№	Класс условий труда	Размер выплаты в % от должностного оклада
1	Класс условий труда (вредный) 3.1	4%
2	Класс условий труда (вредный) 3.2	6%
3	Класс условий труда (вредный) 3.3	8%
4	Класс условий труда (вредный) 3.4	10%
5	Класс условий труда (опасный) 4	12%

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.

5.1.2. 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).

5.1.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации, оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни; при исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, учитываются не только должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

5.1.4. Доплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере за каждый час работы (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно); при исчислении размера доплаты за сверхурочную работу учитываются не только должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

5.1.5. Доплата за дополнительную работу с письменного согласия работника за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором определяется в размере не ниже 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.1.6. Доплата за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, в соответствии с перечнем, установленным в Территориально отраслевом соглашении по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2026-2026 гг.

№	Особенности деятельности	Категории работников	Размер выплаты
1.	Инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов в группах	воспитатель, методист, педагог - психолог	3 229,40 руб.
		учитель-логопед, учитель-дефектолог; старший воспитатель	3288,60 руб
		социальный педагог	3 137,80 руб
		музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре	3 008,40 руб.
		младшие воспитатели	1 734,75 руб.
2.	Группы оздоровительной направленности, реализующие основные образовательные программы дошкольного образования с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур	педагогические работники	3 229,40 руб.
		младшие воспитатели	1 734,75 руб.
3.	Группы комбинированной направленности, реализующие адаптированные образовательные программы дошкольного образования с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	педагогические работники	3 288,60 руб.
		младшие воспитатели	1 734,75 руб.
4.	Группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет, реализующие образовательные программы дошкольного образования	педагогические работники	2 466,45 руб.
		младшие воспитатели	1 158,50 руб.

При наличии двух и более особенностей деятельности доплаты к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы работника осуществляются за каждую их них.

5.1.7. Доплата за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник» осуществляется в размере 25% оклада, ставки заработной платы по занимаемой должности при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической или наставнической деятельностью (пункт 3.7. Тарифного соглашения).

5.1.8. Доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в размере 25% производится на все виды начислений.

5.2. Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно пропорционально отработанному времени в условиях, определенных в пункте 5.1 данного раздела. Данные выплаты не входят в МРОТ и оплачиваются, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

5.3. Виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах работников.

6. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКАМ НА УСЛОВИЯХ СОВМЕСТИТЕЛЬСТВА

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

6.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условиях внешнего или внутреннего совместительства, производятся в порядке, установленном настоящим Положением, и исчисляются пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ (учебной нагрузки).

6.3. 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. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

7.1. Работникам ДОУ устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- постоянные стимулирующие выплаты;
- индивидуальные стимулирующие выплаты за качественные показатели эффективности профессиональной деятельности за определенный период - месяц;
- разовые стимулирующие выплаты за выполнение важных и особо важных заданий и поручений.

7.2. Постоянные стимулирующие выплаты;

- выплаты за продолжительность непрерывной работы;
- выплаты за почетные звания, нагрудный знак, ученую степень, почетную грамоту отраслевых Министерств РФ;
- выплаты молодым специалистам;
- единовременное пособие молодому специалисту;
- выплаты за наставничество;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплата педагогическим работникам с малым опытом работы за сложность и напряженность выполняемой работы;

- выплаты за инициативность и высокую результативность работы.

7.2.1. Выплата за продолжительность непрерывной работы устанавливается исходя из стажа непрерывной работы в ДОУ по основной должности. Данная выплата является обязательной, производится ежемесячно и входит в состав минимального размера оплаты труда (МРОТ).

№	Непрерывный стаж работы	Размер выплаты в абсолютной величине
1	от 2 до 5 лет	500,00 руб
2	от 5 до 10 лет	1000,00 руб
3	от 10 до 15 лет	1500,00 руб
4	свыше 15 лет	2000,00 руб.

7.2.2. Выплата за почетные звания, нагрудный знак, ученую степень, почетную грамоту отраслевых Министерств РФ и другие отраслевые награды

Работникам, имеющим государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, соответствующие профилю их деятельности, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в следующих размерах:

7.2.3. Выплата

№	Виды награды / почетного звания	Размер выплаты (руб./мес.)
1.	Медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, медаль МВД России «За отличие в службе» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие	3 300,00
2.	Почетные грамоты Президента РФ, Верховного главнокомандующего ВС РФ	2 800,00
3..	Благодарности Президента РФ, Верховного главнокомандующего ВС РФ	1 780,00
4.	«Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования РФ», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи РФ», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, медаль «За вклад в реализацию государственной политики в области образования и научно-технологического развития» и другие	5 380,00
5.	«Мастер спорта России международного класса», «Мастер	до 25% от

	спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» и другие	оклада
6.	«Почетный работник воспитания и просвещения РФ», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник сферы молодежной политики РФ», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры», «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм»	4 300,00
7.	Знак отличия Министерства просвещения РФ «Отличник просвещения»	6 500,00
8.	Почетные грамоты Министерства просвещения РФ, отраслевых Министерств РФ	2 800,00
9.	Ведомственные знаки Министерства просвещения РФ «За содействие», «100-летие МДЦ «Артек»	1 100,00
10	Благодарность Министерства просвещения РФ	1 780,00

7.2.4. молодым специалистам в размере 4110,75 руб. в месяц пропорционально отработанному времени (для педагогических работников — с учётом их педагогической нагрузки) в течение первых трёх лет работы по специальности. Выплата является обязательной к ежемесячному начислению и не входит в состав минимального размера оплаты труда (МРОТ).

7.2.5. Единовременное пособие молодому специалисту выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, в размере действующей величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Новосибирской области.

7.2.6. Выплата за наставничество в размере 15% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Ежемесячная надбавка является обязательной выплатой к ежемесячному начислению на срок осуществления деятельности в рамках наставничества.

7.2.7. Выплаты за квалификационную категорию. Для обеспечения дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их педагогической работы устанавливается ежемесячная надбавка следующим педагогическим работникам

7.2.7.1. учителю-логопеду, учителю-дефектологу, старшему воспитателю в размере:
- 1315,44 руб. за первую квалификационную категорию ;
- 2630,88 руб. за высшую квалификационную категорию.

7.2.7.2. Воспитателю, педагогу-психологу, методисту в размере:
- 1291,76 руб. за первую квалификационную категорию;
- 2583,52 руб. за высшую квалификационную категорию.

7.2.7.3. Музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре в размере:

- 1203,36 руб. за первую квалификационную категорию;
- 2406,72 руб. за высшую квалификационную категорию.

Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной выплатой к ежемесячному начислению на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема педагогической работы. Данная выплаты не входит 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.

7.2.8. Выплата педагогическим работникам с малым опытом работы за сложность и напряженность выполняемой работы в размере **1315,44 руб.** Ежемесячная надбавка является обязательной выплатой к ежемесячному начислению в течение 3-х лет (до срока возможной аттестации на присвоенной категории), которая рассчитывается с учетом объема педагогической работы и не входит в состав минимального размера оплаты труда (МРОТ).

7.2.9. Выплаты за инициативность при реализации должностных обязанностей и высокую результативность работы является обязательной выплатой к ежемесячному начислению и входит в состав минимального размера оплаты труда (МРОТ).

№	Наименование выплат	Размер выплаты в % от должностного оклада
1.	за работу в разновозрастных группах с воспитанниками	10%
2.	за работу в условиях повышенной наполняемости группы	10%
3.	за создание психологического комфорта в группе раннего возраста	30%
4.	успешная адаптация вновь поступивших детей (по результатам мониторинга)	20%
5.	за качественную и результативную организацию психолого-педагогического сопровождения воспитанников с нормативным развитием	до 100%
6.	за внедрение/методическое сопровождение современных образовательных технологий, проектов, программ: ТРИЗ, проектная деятельность, проблемное обучение; игровых технологий; за инновационную площадку и др.	10% за группу
	за реализацию инновационной площадки и др.	10%
7.	за внедрение/ реализацию/ методическое сопровождение части ОП ДО формируемой	10% за группу, для воспитателей, методистов;

	участниками образовательных отношений/ внедрение воспитательной программы «Орлята-дошколята»/»Добрые игры»/ программа «Просвещение родителей».	5% за группу для музыкальных руководитель, инструктора по физ.культуре
8.	за профилактическую работу с детьми по осанке и плоскостопию/ за организацию и проведение мероприятий по снижению индекса заболеваний (дыхательных гимнастик, динамических пауз и др.).	10%
9..	за выполнение обязанностей председателя/секретаря совета по профилактике; председателя/секретаря ППк; подготовка документации и сопровождение воспитанников на ТПМПК; наблюдательного совета; комиссии по стимулированию и др.; ведение карт развития воспитанников с ОВЗ и др.	10% при наличии двух и более особенностей деятельности, выплаты осуществляются за каждую
10.	за информационное обеспечение деятельности образовательной организации	
	ведение официального сайта	50%
	за подготовку информации в соц. Сетях; в «контакте» (фото, видеосъемка, текст);	30%
	за своевременное и качественное размещение информации в соц. Сетях; в «контакте»	30%
	контроль/ведение базы данных ОВЗ; СВО; ведение электронного табеля посещаемости воспитанников в ЭДС	25% при наличии двух и более, выплаты осуществляются за каждую
	ведение электронного документооборота и межведомственного взаимодействия с пенсионным фондом, и социального страхования	50%
	электронный детский сад (ЭДС)	50%
11.	организация работы ИСПД	50%
12..	своевременное и качественное размещение информации на официальных сайтах («Госзакупки», bus.gov.ru, ГИС)	50%
13.	за дополнительные трудозатраты, в связи с закреплением второго, третьего здания детского сада	за 1 здание - 2 000,00 руб. за 2 здания - 3000,00 руб.
14..	за осуществления мероприятий по обеспечению безопасности на территории и в здании ДОУ (устанавливается за каждое здание)	50%
15.	за организацию и контроль питания в группах	5% за каждую группу
16.	за присмотр и уход во время дополнительных образовательных мероприятий с 14.00.до 15.00	20%
17.	за качество и результативность работы с детьми ОВЗ (выплата производится за фактически проведенные занятия с детьми с ОВЗ, учтенные в Журнале учета посещаемости занятий специалистов	до 50% для специалистов
18.	за организацию и проведение значимых мероприятий	50%
19.	за разработку новых документов: положений, программ, проектов; инструкций, технологических карт и др.;	10%
20.	за организацию и успешное проведение запросов котировок, аукционов, конкурсов	100%
21.	за оперативное предоставление запрашиваемой	25%

	информации	
22.	за отсутствие замечаний по итогам проверок контролирующих органов	25%
23.	за инициативность при реализации должностных обязанностей по должности	до 400%
24.	за осуществления мероприятий в рамках производственного контроля;	20%
25.	за подготовку и сдачу небухгалтерской отчётности: отчёты в экологию; декларации по ЕГАИС и др.	10% при наличии двух и более видов отчетности, выплаты осуществляются за каждую
26.	за сопровождение приносящей доход деятельности	50%
27.	за обучение сотрудников первой помощи	50%
28.	за эффективность и качество работы по материально-техническому обеспечению	20%
29.	за качество работы по материально-техническому обеспечению	10%

7.3. Индивидуальные стимулирующие выплаты за качественные показатели эффективности профессиональной деятельности - устанавливаются в соответствии с утвержденными критериями и показателями эффективности профессиональной деятельности работников ДОУ и распределяются на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат. Для конкретного работника не ограничиваются и входит в состав минимального размера оплаты труда (МРОТ).

7.3.1. Индивидуальные стимулирующие выплаты распределяются по балльной системе на основании сводных оценочных листов эффективности деятельности профессиональной работников, утвержденных протоколами комиссии по установлению стимулирующих выплат.

7.3.2. Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности работников приведены в приложениях к настоящему Положению:

- административный персонал - приложение № 2;
- педагогический персонал – приложение № 3;
- учебно-вспомогательный персонал - приложение № 5;
- обслуживающий персонал – приложение № 6.

7.3.3. Индивидуальные выплаты устанавливаются за фактически отработанное работниками образовательной организации время.

Индивидуальные стимулирующие выплаты 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.

7.3.4. Работники ДОУ распределяются по двум категориям (в зависимости от уровня бюджета, из которого финансируется фонд заработной платы (ФЗП):

- к первой категории относятся педагогический персонал: воспитатели, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед,

учитель-дефектолог, социальный педагог, методист, тьютор; учебно-вспомогательный персонал - младшие воспитатели *(ФЗП финансируется из средств областного бюджета)*;

- ко второй категории относятся административный персонал: заместитель заведующего (по АХЧ), главный бухгалтер; обслуживающий персонал: контрактный управляющий, бухгалтер, делопроизводитель, специалист по кадрам, повар, кухонный рабочий, секретарь руководителя; кастелянша, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, администратор, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, дворник*(ФЗП финансируется из средств местного бюджета)*.

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

7.3.6. Размер одного балла в рублях определяется как *частное* от деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда для определенной категории работников ДОУ, запланированного на оцениваемый период - месяц, на возможное общее количество баллов, набранных всеми работниками определенной категории и составляет:

- для работников первой категории (педагогические работники) - 800,00 руб. за 1 балл;
- для работников первой категории (младший воспитатель) - 700,00 руб. за 1 балл;
- для работников второй категории (главный бухгалтер, контрактный управляющий, бухгалтер, делопроизводитель, специалист по кадрам, заместитель заведующего (по АХЧ), повар, кухонный рабочий, секретарь руководителя; кастелянша, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, администратор, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, дворник) - 400,00 руб. за 1 балл.

Размер индивидуальной выплата за качественные показатели эффективности профессиональной деятельности работника определяется как *произведение* стоимости одного балла в рублях на общее количество баллов, набранных работником и выражается в твердой денежной сумме, выплачиваются пропорционально отработанному времени и учетом фактически определенного объема педагогической работы.

7.3.7. Индивидуальные стимулирующие выплаты за качественные показатели эффективности профессиональной деятельности за определенный период - месяц работникам могут снижаться или отменяться в следующих случаях:

№	Виды нарушений	Размер, %
1	Нарушение правил охраны жизни здоровья детей (по факту - детский травматизм, при составлении акта Н-2)	100
2	Нарушение правил охраны жизни здоровья детей (по факту - детский травматизм)	50
3	Применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор); за ненадлежащее исполнение по вине работника должностных обязанностей	100
4	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, в том числе пользование сотовым телефоном во время рабочего времени в личных целях.	100
5	Нарушение правил и норм по ТБ, ОТ, производственной санитарии и ППБ	100
6	Невыход на работу по неуважительным причинам, появление работника в нетрезвом состоянии.	100
7	При осуществлении профессиональной деятельности с воспитанниками при посещаемости их меньше 50% от списочного состава за определенный период (месяц) кроме карантина	50
8	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса (низкое качество образовательной работы, за невнимательное и грубое отношение к детям и др)	100
9	Установленный факт нарушения этики общения между сотрудниками	100
10	Отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженности по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации)	100
11	Наличие излишек готовой продукции после выдачи детям в соответствии с нормами по меню-требованию; наличие актов недостачи и др.	100

7.4. Разовые стимулирующие выплаты:

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам за следующие достижения и результаты:

- за выполнение разовых поручений руководителя ДОУ по направлениям деятельности: по сохранению здоровья и физическому развитию воспитанников (в том числе, проведение корригирующей гимнастики- не менее 2 занятий в неделю, в течении месяца;, оздоровление в соляной пещере- организация и проведение цикла из 10 процедур и др.); по коррекционно-развивающей работе с детьми с ОВЗ; за организацию и проведение мероприятия в ДОУ; за обобщение и распространение опыта работы (выступление на педсовете, публикации, мастер-классы); за организацию работы с социальными партнерами (выполнение плана взаимодействия с социальными партнерами); за высокую сохранность

имущества ДОУ (отсутствие актов списания из-за порчи, кроме естественного износа; за выполнение требований по доступности ДОУ для людей с ограниченными возможностями (сопровождение документации); за высокий уровень удовлетворенности родителей качеством образовательных услуг (по результатам анкетирования не менее 85%); за проведение самообследования (подготовка в срок и без замечаний); за качественную организацию развивающей предметно-пространственной среды (РППС) (соответствие требованиям ФОП не менее чем на 90%) и др.;

- за качественное и оперативное выполнение важных и особо важных поручений руководителя ДОУ и вышестоящих органов; за внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности; за высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие замечаний по ведению документации, соблюдение режима дня);
- по итогам календарного периода - за добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство, проявление творческой инициативы и самостоятельности; за *у*частие в корпоративных оздоровительных мероприятиях (зарядка, дни здоровья*;* за проведение открытых мероприятий в рамках муниципальных и региональных площадок; поощрительные выплаты к праздникам (за квартал, год).

7.4.1. Конкретный размер разовой стимулирующей выплаты определяется в твердой денежной сумме с учетом объема, сложности и важности для ДОУ проделанной работы, а также качества полученного результата и для конкретного работника не ограничиваются и входит в состав минимального размера оплаты труда (МРОТ)..

7.4.2. Разовые стимулирующие выплаты распределяются руководителем ДОУ по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации. Решение об установлении разовой стимулирующей выплаты рассматривается на Комиссии и отражается в протоколе, на основании которого издается приказ руководителя.

7.5. Стимулирующие выплаты работникам (как по основной должности, так и по совместительству) устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

7.6. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно. При этом общий размер заработной платы работника (с учетом стимулирующих выплат), полностью отработавшего норму рабочего времени (педагогической нагрузки), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в порядке, установленном статьей 133 Трудового кодекса РФ.

8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

8.1. Условия оплаты труда заведующего ДОУ устанавливаются трудовым договором между администрацией г. Бердска и заведующем ДОУ в соответствии с системой оплаты труда, установленной Территориальным отраслевым соглашением по учреждениям города Бердска Новосибирской области, подведомственным МКУ «УО и МП», на 2026-2028 годы.

8.2. Условия оплаты труда заместителей заведующего ДОУ и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между руководителем ДОУ и заместителями руководителя ДОУ, главным бухгалтером в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

8.3. Размер должностного оклада руководителя устанавливается в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Руководитель (директор) Учреждения	
	I группа по оплате труда руководителей	21 494
	II группа по оплате труда руководителей	16 819

8.4. Должностные оклады заместителям руководителя ДОУ устанавливаются на 20 % ниже должностного оклада руководителя.

8.5. Размеры должностного оклада главного бухгалтера ДОУ устанавливаются в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей

№ 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

8.6. Заместителям руководителя ДОУ, главному бухгалтеру в зависимости от занимаемой должности устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения.

8.7. Выполнение руководителем ДОУ, его заместителями и главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности (решение о работе по совмещению и внутреннему совместительству принимается руководителем ДОУ, в отношении руководителя - Главой администрации г. Бердска.

8.8. Стимулирующие выплаты руководителю устанавливаются учредителем по результатам труда в зависимости от качественных показателей деятельности учреждения.

8.9. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя ДОУ и главному бухгалтеру определяются в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 7 настоящего Положения.

8.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя ДОУ, а также каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера ДОУ, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников ДОУ устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера 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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера ДОУ и среднемесячной заработной платы работников ДОУ 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 руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников ДОУ в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «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.

9. ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ ПО УСТАНОВЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

9.1. В ДОУ создается комиссия по установлению стимулирующих выплат.

9.2. Целью работы комиссии по установлению стимулирующих выплат является оценка представленных работниками результатов самоанализа своей профессиональной деятельности и определение индивидуальных стимулирующих выплат.

9.3. Самоанализ проводится на основании утвержденных критериев и показателей эффективности профессиональной деятельности работников ДОУ и отражается в индивидуальных оценочных листах.

Индивидуальные оценочные листы заполняются работниками по итогам работы за период, начинающийся 26 числа предыдущего месяца и оканчивающийся 25 числа текущего месяца.

Индивидуальные оценочные листы предоставляются работниками в комиссию по установлению стимулирующих выплат в день заседания комиссии по установлению стимулирующих выплат.

В случае если работник своевременно не предоставил свой индивидуальный оценочный лист в комиссию по установлению стимулирующих выплат, то указанный работник исключается из процесса распределения индивидуальных стимулирующих выплат.

В случае временной нетрудоспособности работника, нахождении его в командировке и других исключительных случаях оценочные листы такого работника заполняются комиссией по установлению стимулирующих выплат.

9.4. Комиссия по установлению стимулирующих выплат состоит из 7 членов. В состав комиссии входят: представитель администрации (за исключением руководителя), по два представителя от каждого здания ДОУ (6), в том числе председатель первичной профсоюзной организации.

9.5. Состав комиссии по установлению стимулирующих выплат утверждается на каждый календарный год приказом руководителя ДОУ. При утверждении состава комиссии по установлению стимулирующих выплат на новый срок ее состав должен изменяться не менее чем наполовину.

9.6. Комиссия по установлению стимулирующих выплат:

- выбирает председателя и секретаря комиссии;
- заслушивает мнение руководителя (заместителя) ДОУ;
- рассматривает материалы по самоанализу работников (индивидуальные оценочные листы);
- принимает решение о соответствии, об увеличении или уменьшении количества баллов по сравнению с количеством баллов, начисленных себе работниками по результатам самоанализа, на основании объективной оценки деятельности каждого работника;
- ведет подсчет баллов по каждому работнику с учетом произведенного увеличения или уменьшения количества баллов, если таковые проводились;
- определяет размер индивидуальных стимулирующих выплат для каждого работника; утверждает оценочный лист.

9.7. Председатель комиссии по установлению стимулирующих выплат ведет заседание комиссии. Секретарь комиссии по установлению стимулирующих выплат ведет делопроизводство комиссии по установлению стимулирующих выплат, в том числе ведет протоколы заседаний.

9.8. В протоколе заседания комиссии указывается:

- наименование образовательного учреждения;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- краткая запись выступления участника заседания;
- результаты голосования;
- стоимость балла;
- подписи секретаря, председателя Комиссии.

Главный бухгалтер ДОУ содействует в работе Комиссии: предоставляет в Комиссию аналитические материалы по размеру фонда оплаты труда (установленный размер фонда оплаты труда, размер стимулирующего фонда по категориям работников и в разрезе постоянных выплат, остатка к распределению и т.д.); содействует при подсчете количества баллов.

9.9. Заседание комиссии по установлению стимулирующих выплат проводится ежемесячно 25 числа. Если 25 число выпадает на выходной день, то заседание комиссии по установлению стимулирующих выплат проводится в рабочий день, предшествующий указанному выходному дню.

9.10. Заседание комиссии по установлению стимулирующих выплат правомочно, если на нем присутствуют не менее половины членов комиссии по установлению стимулирующих выплат.

9.11. Решение комиссии по установлению стимулирующих выплат принимается простым большинством голосов. При равенстве голосов решающим является голос председателя комиссии по установлению стимулирующих выплат. Решения комиссии по установлению стимулирующих выплат оформляются протоколами.

9.12. Комиссия по установлению стимулирующих выплат составляет и утверждает протоколом сводные оценочные листы по каждой категории работников.

9.13. На следующий день после проведения заседания комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам возвращаются индивидуальные оценочные листы с отметкой о количестве начисленных работнику баллов.

9.14. В случае несогласия работника с оценкой его профессиональной деятельности, он вправе в течение одного рабочего дня, следующего за днем, когда ему были выданы результаты работы комиссии по установлению стимулирующих выплат, подать в комиссию по установлению стимулирующих выплат соответствующее заявление.

9.15. Заявление подается в письменном виде на имя председателя комиссии по установлению стимулирующих выплат с указанием конкретных критериев и

баллов, по которым возникло разногласие. Заявление должно быть аргументированным.

9.16. Заявление не может содержать претензий к составу комиссии по установлению стимулирующих выплат, процедуре оценки и количеству баллов, полученных другими работниками.

9.17. В ближайший рабочий день после истечения срока обжалования решения комиссии по установлению стимулирующих выплат, установленного п. 9.11 настоящего Положения, на основании поданных заявлений председатель комиссии по установлению стимулирующих выплат созывает для их рассмотрения заседание комиссии по установлению стимулирующих выплат, на которое в обязательном порядке приглашаются члены комиссии по установлению стимулирующих выплат и работники, подавшие заявления.

9.18. В присутствии работника, подавшего заявление, члены комиссии по установлению стимулирующих выплат проводят проверку правильности оценки, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку либо выносят другую оценку.

9.19. Оценка, данная комиссией по установлению стимулирующих выплат на основе результатов рассмотрения заявления работника, является окончательной и утверждается решением комиссии по установлению стимулирующих выплат.

9.20. Если возражения работника признаны обоснованными, производится доначисление балла (баллов), и принимается решение о внесении изменений и (или) дополнений в сводный оценочный лист. Комиссией по установлению стимулирующих выплат утверждается сводный оценочный лист в новой редакции с учетом внесенных изменений и (или) дополнений.

9.21. Если от работников не поступили заявления о несогласии с оценкой их профессиональной деятельности, сводный оценочный лист, утвержденный протоколом заседания комиссии по установлению стимулирующих выплат, передается руководителю ДОУ на следующий рабочий день после окончания срока обжалования решения комиссии по установлению стимулирующих выплат, установленного п. 9.11 настоящего Положения.

Если в оценочную комиссию поступили заявления о несогласии работников с оценкой их профессиональной деятельности, сводный оценочный лист, утвержденный протоколом заседания комиссии по установлению стимулирующих выплат, передается руководителю образовательной организации не позднее одного рабочего дня, следующего за днем заседания комиссией по установлению стимулирующих выплат по рассмотрению поданных заявлений.

9.22. На основании протокола заседания комиссии по установлению стимулирующих выплат руководитель ДОУ издает приказ о назначении индивидуальных стимулирующих выплат работникам.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения руководителем ДОУ и действует до принятия нового Положения либо внесения изменений в настоящее Положение.
10.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся:
- по инициативе руководителя ДОУ;
- по решению общего собрания работников ДОУ;
- в связи с изменением действующего трудового законодательства.
10.3. Все изменения и дополнения оформляются в письменной виде, утверждаются руководителем ДОУ и вводятся в действие приказом по ДОУ.
10.4. Работники ДОУ должны быть ознакомлены с настоящим Положением (а также со всеми изменениями и дополнениями к нему) под подпись. Ознакомление осуществляется при заключении трудового договора, а также при внесении изменений в Положение — в течение 5 рабочих дней с даты утверждения изменений.
10.5. В случаях, не урегулированных настоящим Положением, стороны руководствуются нормами Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором и соглашениями.
10.6. Настоящее Положение действует до момента его отмены или замены новым Положением.

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты труда
работников МАДОУ № 8

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Таблица 1

Размеры должностных окладов педагогических работников по профессионально квалификационным группам

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
1.	***Музыкальный руководитель*** Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте без предъявления требований к стажу работы	15 042
2.	***Инструктор по физической культуре*** Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», без предъявления требований к стажу работы	15 042
3..	***Воспитатель*** высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы	16 147
4.	***Методист*** высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы	16 147
5.	***Старший воспитатель*** высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы	27 093

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
6.	***Педагог - психолог*** высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» без предъявления требований к стажу работы.	16 147
7.	***Учитель-логопед (логопед, учитель-дефектолог)*** высшее профессиональное образование в области логопедии/ дефектологии без предъявления требований к стажу работы.	27 093
8.	***Социальный педагог*** высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» без предъявления требований к стажу работы.	15 689
9.	***Тьютор*** высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» без предъявления требований к стажу работы.	16 443

Таблица 2

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

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
1.	***Младший воспитатель*** среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики без предъявления требований к стажу работы. Подготовка и организация занятий, создание обстановки эмоционального комфорта. Осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков. Участие в создании безопасной развивающей среды, соответствующей психологическим, гигиеническим и педагогическим требованиям. Обеспечение санитарного состояния помещений, оборудования, инвентаря; охрана и укрепление здоровья детей, присмотр и уход за ними: сопровождение на прогулки, одевание, раздевание, умывание, закаливание, купание, кормление, укладывание детей в постель; просушивание одежды детей. Должен знать: правила внутреннего трудового распорядка учреждения; правила ухода за детьми; санитарно-гигиенические нормы содержания помещений, оборудования, инвентаря; правила санитарии и гигиены.	11 565
2.	***Специалист по кадрам*** - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	10 164
3.	***Бухгалтер 2 категории*** - высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности в соответствующей должности специалиста 1 категории не менее 3 лет	10 560
3.	***Контрактный управляющий*** Высшее профессиональное образование в сфере контрактной системы и без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Контрактная система» без предъявления требований к стажу работы.	10 560

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
4.	***Дворник*** *1 разряда* - уборка улиц, тротуаров, участков и площадей, прилегающих к обслуживаемому домовладению. Своевременная очистка от снега и льда тротуаров, мостовых и дорожек, посыпка их песком. Очистка пожарных колодцев для свободного доступа к ним в любое время. Рытье и прочистка канавок и лотков для стока воды. Промывка уличных урн и периодическая очистка их от мусора. Наблюдение за своевременной очисткой дворовых мусорных ящиков, общественных туалетов и их санитарным состоянием; за исправностью и сохранностью всего наружного домового оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок и т.д.); за сохранностью зеленых насаждений и их ограждений. Вывешивание флагов на фасадах домов, а также снятие и хранение их. Своевременное зажигание и тушение фонарей на обслуживаемой территории. Участие в обходах территорий домовладения, проводимых милицией. Оказание помощи лицам, пострадавшим от несчастных случаев, престарелым, больным, детям и т.д.	7 447
5.	***Кастеляншa 2 разряда*** - получение, проверка и выдача спецодежды, спецобуви, санитарной одежды, белья, съемного инвентаря (чехлы, портьеры и т.п.) и предохранительных приспособлений. Ведение учета и контроль за правильным использованием спецодежды, белья и т.д. Оформление установленной документации	7 821
6.	***Кладовщик*** ***1 разряда*** - прием на склад, взвешивание, хранение и выдача со склада различных материальных ценностей. Проверка соответствия принимаемых ценностей сопроводительным документам. Перемещение материальных ценностей к местам хранения с раскладкой (сортировкой) их по видам, качеству, назначению и другим признакам. Организация хранения материалов и продукции с целью предотвращения их порчи и потерь. Обеспечение сохранности материальных ценностей	7 447

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
7.	***Кухонный рабочий*** ***2 разряда*** - Характеристика работ. Доставка полуфабрикатов и сырья в производственные цехи. Открывание бочек, ящиков, мешков с продуктами, вскрытие стеклянных и жестяных консервных банок с обеспечением сохранности в них продукции. Выгрузка продукции из тары. Внутрицеховая транспортировка сырья, полуфабрикатов, продуктов, посуды, инвентаря, тары. Заполнение котлов водой. Доставка готовой продукции к раздаче или в экспедицию. Загрузка функциональной тары продукцией для внешней сети, погрузка ее на транспорт. Включение электрических, газовых котлов, плит, шкафов, кипятильников. Сбор пищевых отходов. Должен знать: наименование кухонной посуды, инвентаря, инструмента и их назначение; правила и способы вскрытия тары, консервных банок, откупорки бочек; правила перемещения продуктов и готовой продукции на производстве; правила включения и выключения электрокотлов, электроплит, электрошкафов, электрокипятильников и других видов теплового оборудования; правила растопки плит, работающих на твердом и жидком топливе.	7 821
8.	***Машинист по стирке и ремонту спецодежды 2 разряда*** - *с*тирка спецодежды, полотенец, штор в стиральных машинах и застирывание вручную. Сушка в сушильных барабанах (камерах) или естественных условиях, глажение на прессах или вручную. Мелкий ремонт спецодежды вручную и на швейной машине, нашивка меток. Приготовление моющих и дезинфицирующих растворов. Прием, сортировка и выдача спецодежды. Оформление установленной документации.	7 821
9.	***Повар*** **4 разряда** Характеристика работ. Приготовление блюд и кулинарных изделий, требующих кулинарной обработки средней сложности: салатов из свежих, вареных и припущенных овощей, с мясом, рыбой; винегретов; рыбы под маринадом; студня; сельди натуральной и с гарниром. Варка бульонов, супов. Приготовление вторых блюд из овощей, рыбы и морепродуктов, мяса и мясных продуктов, сельскохозяйственной птицы и кролика в вареном, тушеном, жареном, запеченном виде; соусов, различных видов пассеровок; горячих и холодных напитков; сладких блюд, мучных изделий: вареников, пельменей, расстегаев, кулебяк, пирожков, лапши домашней, ватрушек и др. Должен знать: рецептуры, основы технологии приготовления, требования к качеству, срокам, условиям хранения и раздаче блюд и кулинарных изделий, требующих кулинарной обработки средней сложности; кулинарное назначение рыбы, морепродуктов, мяса, мясопродуктов, сельскохозяйственной птицы и кролика, признаки и органолептические методы определения их доброкачественности; принцип влияния кислот, солей и жесткости воды на продолжительность тепловой обработки продуктов; устройство и правила эксплуатации технологического оборудования.	8 602
10.	***Повар*** **5 разряда** Характеристика работ. Приготовление блюд и кулинарных изделий, требующих сложной кулинарной обработки:	8998

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
	рыбы заливной, заливного из мясных продуктов, ассорти рыбного, мясного и др.; супов на прозрачных бульонах из рыбы, мяса, сельскохозяйственной птицы, пернатой дичи; диетических супов на бульонах, овощных и фруктовых отварах; рассольников; блюд из отварной, припущенной или тушеной рыбы с соусами, из тушеного, жареного мяса натурального с гарнирами, сельскохозяйственной птицы, фаршированной яблоками или картофелем, и др. Приготовление паровых омлетов натуральных и фаршированных, яичных каш, соусов и заправок, изделий из песочного, слоеного теста: волованов, крутонов, тарталеток. Составление меню, заявок на полуфабрикаты и продукты, товарных отчетов. ***Должен знать:*** рецептуры, сущность технологии приготовления, требования к качеству, срокам, условиям хранения, порционирования, оформления и подачи блюд и кулинарных изделий, требующих сложной кулинарной обработки; основы рационального питания; виды, свойства и способы обработки сырья и полуфабрикатов, используемых для приготовления блюд и кулинарных изделий, требующих сложной кулинарной обработки; способы сокращения потерь и сохранения питательной ценности пищевых продуктов при их тепловой обработке (применение различных способов нагрева или обогрева, создание определенной среды - кислой, соленой и др.); способы применения ароматических веществ с целью улучшения вкусовых качеств кулинарной продукции; правила пользования сборниками рецептур на приготовление блюд и кулинарных изделий; правила составления меню, заявок на продукты, ведения учета и составления товарных отчетов.	
11.	***Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 разряда*** **-** Характеристика работ. Периодический осмотр технического состояния обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования и механизмов, их техническое обслуживание и текущий ремонт с выполнением всех видов ремонтно-строительных работ (штукатурных, малярных, обойных, бетонных, плотничных, столярных и др.) с применением подмостей, люлек, подвесных и других страховочных и подъемных приспособлений. Текущий ремонт и техническое обслуживание систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, газоснабжения, водостоков, теплоснабжения, вентиляции, кондиционирования воздуха и другого оборудования, механизмов и конструкций с выполнением слесарных, паяльных и сварочных работ. Монтаж, демонтаж и текущий ремонт электрических сетей и электрооборудования с выполнением электротехнических работ. Должен знать: основы ремонтно-строительных работ и способы их выполнения; виды материалов; назначение и устройство инструментов, приспособлений, машин, механизмов и оборудования при ведении работ; правила техники безопасности при выполнении ремонтно-строительных работ.	8195

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
12.	***Администратор*** ***1 разряда*** *- п*роверка целостности охраняемого объекта (замков и других запорных устройств; наличия пломб, противопожарного инвентаря; исправности сигнализации, телефонов, освещения) совместно с представителем администрации или сменяемым сторожем. При выявлении неисправностей (взломанные двери, окна, замки, отсутствие пломб и печатей и др.), не позволяющих принять объект под охрану, докладывает об этом лицу, которому он подчинен, представителю администрации и дежурному по отделению милиции и осуществляет охрану следов преступления до прибытия представителей милиции. При возникновении пожара на объекте поднимает тревогу, извещает пожарную команду и дежурного по отделению милиции, принимает меры по ликвидации пожара. Дежурство в проходной предприятия, учреждения, организации; пропуск работников, посетителей, автотранспорта на территорию предприятия, учреждения, организации и обратно по предъявлении ими соответствующих документов. Сверка сопутствующих документов с фактическим наличием груза; открывание и закрывание ворот. Прием и сдача дежурства, с соответствующей записью в журнале. Содержание помещения проходной в надлежащем санитарном состоянии. Должен знать: положения и инструкции о пропускном режиме; образцы подписей лиц, имеющих право подписывать пропуска на вынос и вывоз материальных ценностей или посещение предприятия, учреждения, организации; образцы постоянных и разовых пропусков; правила и инструкции по охране объектов; границы охраняемого объекта; номера телефонов представителей администрации охраняемого объекта и дежурного по отделению милиции.	8 217
13	***Уборщик служебных помещений 1 разряда*** *- у*борка холлов, вестибюлей, коридоров, лестничных клеток служебных и других помещений общественных и административных зданий. Удаление пыли с мебели, ковровых изделий, подметание и мытье вручную или с помощью машин и приспособлений стен, полов, лестниц, окон. Влажное подметание и мытье лестничных площадок, маршей, мест перед загрузочными клапанами мусоропровода, удаление пыли с потолка, влажная протирка стен, дверей, плафонов, подоконников, оконных решеток, перил, чердачных лестниц. Подметание и мытье площадки перед входом в подъезд. Мытье пола, влажная уборка стен, дверей, потолков, плафонов кабины лифта. Сбор и перемещение мусора в установленное место. Чистка и дезинфицирование санитарно-технического оборудования в местах общего пользования. Получение моющих и дезинфицирующих средств, инвентаря и обтирочного материала	7 447
14.	***Делопроизводитель*** среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	7 821

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
16.	***Технолог (общественного питания)*** высшее профессиональное образование в сфере охраны здоровья или среднее профессиональное образование в сфере охраны здоровья без предъявления требований к стажу работы	10 164

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению о системе оплаты труда работников МАДОУ № 8

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ИЗ ЧИСЛА АДМИНИСТРАТИВНОГО ПЕРСОНАЛА

Таблица 1

Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности
заместителя заведующего (по АХЧ)

Критерии и показатели эффективности	**Количество баллов**
К-1 Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей), сотрудников; соблюдение субординации соблюдение этики делового общения (доброжелательный тон общения с воспитанниками, коллегами, родителями; соблюдение субординации); поддержка имиджевой политики; деловой стиль в одежде –- 1,0 балл (при выполнении всех критериев)	1,0 балл (при выполнении всех критериев)
К-2 Качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности, выполнение поручений руководителя (в соответствии с таблицей)	1 балл
К-3 Обеспечение безопасности – соблюдение требований пожарной безопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности; отсутствие случаев травматизма и предписаний надзорных органов	1 балл
К-4 Обеспечение безопасности и здоровьесбережения – отсутствие травматизма, соблюдение требований СанПиН и охраны труда	1 балл
К-5 Сохранность имущества и эффективность снабжения – обеспечение сохранности материальных ценностей, своевременное обеспечение групп и служб необходимым инвентарем и расходными материалами	1 балл
К-6 Выполнение поручений администрации/ выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	1,0 балла/ 0,1 балла за день
ИТОГО:	
Подпись работника	
Подпись члена комиссии	

Таблица 2

Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности
главного бухгалтера

Критерии и показатели эффективности	**Количество баллов**
К-1 Позитивные результаты деятельности по созданию условий для повышения эффективности финансово-хозяйственной деятельности ДОУ	
отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей), сотрудников, партнеров на работу бухгалтерии; соблюдение этики делового общения (доброжелательный тон общения), деловой стиль в одежде	1 балл
своевременное и качественное оформление ПФХД учреждения и отчетности, в том числе на информационных сайтах и в ЕИС	1 балл
выполнение показателей повышение средней заработной платы работников учреждения в отчётном году по сравнению с предшествующим годом	1 балл
отсутствие просроченной кредиторской/ дебиторской задолженности на конец отчетного периода)	1 балл
отсутствие замечаний со стороны вышестоящих органов (учредитель, казначейство, налоговая)	1 балл
К-2 Выполнение поручений администрации/ выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	1,0 балла/ 0,1 балла за день
ИТОГО:	
Подпись работника	
Подпись члена комиссии	

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению о системе оплаты труда работников МАДОУ № 8

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Таблица 1

Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности
воспитателя на 1,0 ставки

Критерии и показатели эффективности	Количество баллов
К-1 Позитивные результаты деятельности	
1) отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников; проведение разъяснительной работы с родителями по вопросам своевременного внесения родительской платы; деловой стиль в одежде.	1,0 балл (при выполнении всех критериев).
2) сохранение стабильно высокого показателя пребывания ребенка в группе 80% и более	1,0 балл
К-2 Представление опыта работы на конференциях, методических объединениях, презентациях и т.д., участие в конкурсах, праздниках, утренниках и т. д.	
1) Личное выступление (очное) на городских мероприятиях: конференциях, форумах, семинарах, наличие публикаций, создание презентаций, стендовых докладов, работа в комиссии;	1,0 балл (суммируется, но не более 2,0 балла)
2) Посещение городских мероприятий (методических объединений, мастер-классов, мероприятий в ДК «Родина» и др.) по согласованию с администрацией	0,5 балла (суммируется, но не более 1,0 балла)
3) Призовое место воспитанника <u>в очных</u> конкурсах, мероприятиях городского, областного уровня (за каждого воспитанника)	1,0 балл за каждого воспитанника (суммируется, но не более 2,0 балла)
4) Призовое место/участие воспитанника <u>при дистанционном участии</u> в конкурсах городского, областного, всероссийского уровня (за каждого воспитанника)	0,1 балла (суммируется, но не более 0,5 балла)
5) Призовое место педагога <u>при дистанционном участии</u> в конкурсах городского, областного, всероссийского уровня за 3 призовых места	1,0 балл за 3 призовых места (не более 1,0 балла)
6) Подготовка и проведение утренника, праздника (ведущий, главная роль – знание текста сценария наизусть, владение репертуаром, высокий уровень творческого мастерства)	1,0 балл (суммируется, но не более 4,0 баллов)
7) Эпизодическая роль на утреннике, празднике	0,5 балла (суммируется, но не более 4,0 баллов)
К-3 Организация мероприятий, повышающих имидж учреждения	
1) Ведение страницы на официальном сайте МАДОУ (не менее 2 новостей и 1 методической разработки в месяц); своевременное и актуальное оформление «Уголка для родителей» - оценивается каждый педагог, по факту выполнения (при выполнении одним педагогом - 1,0 балл, двумя педагогами - по 0,5 балла).	1,0 /0,5 балла
2) <u>Активные формы взаимодействия с родителями</u> (круглый стол, мастер-класс, открытое мероприятие для родителей, совместное проведение досугов и развлечений, за изготовление стенгазеты, видеопоздравления)	1,0 балл (не более 1,0 балла)
К-4 Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	

за разработку проектов, за открытые показы образовательной деятельности; за занятия в части ОП ДО, реализуемой участниками образовательных отношений; за мероприятия по плану работы на месяц; создание нового уголка в РППС - оценивается каждый педагог, по факту выполнения (при выполнении одним педагогом – 1,0 балл, двумя педагогами – по 0,5 балла).	1,0 /0,5 балла за каждое образовательное событие (суммируется, но не более 2,0 баллов)
К-5 Выполнение поручений администрации/ выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	1,0 балла/ 0,1 балла за день
Максимальное количество баллов	20,5
Подпись работника	
Подпись члена комиссии	

Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности
воспитателя на 0,25 ставки

Критерии и показатели эффективности	**Количество баллов**
1) отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников; проведение разъяснительной работы с родителями по вопросам своевременного внесения родительской платы; деловой стиль в одежде.	
2) сохранение стабильно высокого показателя пребывания ребенка в группе 80% и более	1,0 балл
К-2 Представление опыта работы на конференциях, методических объединениях, презентациях и т.д., участие в конкурсах, праздниках, утренниках и т. д.	
3) Личное выступление (очное) на городских мероприятиях: конференциях, форумах, семинарах, наличие публикаций, создание презентаций, стендовых докладов, работа в комиссии;	1,0 балл (суммируется, но не более 2,0 балла)
4) Посещение городских мероприятий (методических объединений, мастер-классов, мероприятий в ДК «Родина» и др.) по согласованию с администрацией	0,5 балла (суммируется, но не более 1,0 балла)
Максимальное количество баллов:	4,0 балла
Подпись работника	
Подпись члена комиссии	

Таблица 2

Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности
музыкального руководителя на 1,0 ставки; на 0,5 ставки

Критерии и показатели эффективности	Количество баллов
К-1 Позитивные результаты деятельности	
1) отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников; проведение разъяснительной работы с родителями по вопросам своевременного внесения родительской платы; деловой стиль в одежде.	1,0 балл (при выполнении всех критериев).
К-2 Представление опыта работы на конференциях, методических объединениях, презентациях и т.д., участие в конкурсах, праздниках, утренниках и т. д.	
1) Личное выступление (очное) на городских мероприятиях: конференциях, форумах, семинарах, наличие публикаций, создание презентаций, стендовых докладов, работа в комиссии;	1,0 балл (суммируется, но не более 2,0 балла)
2) Посещение городских мероприятий (методических объединений, мастер-классов, мероприятий в ДК «Родина» и др.) по согласованию с администрацией	0,5 балла (суммируется, но не более 1,0 балла)
3) Призовое место воспитанника в очных конкурсах, мероприятиях городского, областного уровня (за каждого воспитанника)	1,0 балл за каждого воспитанника (суммируется, но не более 2,0 балла)
4) Призовое место/участие воспитанника при дистанционном участии в конкурсах городского, областного, всероссийского уровня (за каждого воспитанника)	0,1 балла (суммируется, но не более 0,5 балла)
5) Призовое место педагога при дистанционном участии в конкурсах городского, областного, всероссийского уровня за 3 призовых места	1,0 балл за 3 призовых места (не более 1,0 балла)
6) Подготовка и проведение утренника, праздника (ведущий, главная роль – знание текста сценария наизусть, владение репертуаром, высокий уровень творческого мастерства)	1,0 балл (суммируется, но не более 4,0 баллов)
7) Эпизодическая роль на утреннике, празднике	0,5 балла (суммируется, но не более 4,0 баллов)
8) за качественное оформление спортивного зала к праздникам, утренникам, развлечениям	1,0 балл (суммируется, но не более 3,0 баллов)
К-3 Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у родителей, общественности	
1) Ведение страницы на официальном сайте МАДОУ (не менее 2 новостей и 1 методической разработки в месяц); своевременное и актуальное оформление «Уголка для родителей» - Оценивается по факту выполнения– 1,0 балл	1,0 /0,5 балла
2) Активные формы взаимодействия с родителями (круглый стол, мастер-класс, открытое мероприятие для родителей, совместное проведение досугов и развлечений, за изготовление стенгазеты, видеопоздравления)	1,0 балл (не более 1,0 балла)

К-4 Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	
за разработку проектов, за открытые показы образовательной деятельности; за занятия в части ОП ДО, реализуемой участниками образовательных отношений; за мероприятия по плану работы на месяц; - оценивается по факту выполнения– 1,0 балл	1,0 /0,5 балла за каждое образовательное событие (суммируется, но не более 2,0 баллов)
К-5 Выполнение поручений администрации/ выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	1,0 балла/ 0,1 балла за день
Максимальное количество баллов	20,5
Подпись работника	
Подпись члена комиссии	

Таблица 3

Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности
инструктора по физической культуре на 1,0 ставки

Критерии и показатели эффективности	**Количество баллов**
К-1 Позитивные результаты деятельности	
2) отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников; проведение разъяснительной работы с родителями по вопросам своевременного внесения родительской платы; деловой стиль в одежде.	1,0 балл (при выполнении всех критериев).
К-2 Представление опыта работы на конференциях, методических объединениях, презентациях и т.д., участие в конкурсах, праздниках, утренниках и т. д.	
3) Личное выступление (очное) на городских мероприятиях: конференциях, форумах, семинарах, наличие публикаций, создание презентаций, стендовых докладов, работа в комиссии;	1,0 балл (суммируется, но не более 2,0 балла)
4) Посещение городских мероприятий (методических объединений, мастер-классов, мероприятий в ДК «Родина» и др.) по согласованию с администрацией	0,5 балла (суммируется, но не более 1,0 балла)
5) Призовое место воспитанника <u>в очных</u> конкурсах, мероприятиях городского, областного уровня (за каждого воспитанника)	1,0 балл за каждого воспитанника (суммируется, но не более 2,0 балла)
6) Призовое место/участие воспитанника <u>при дистанционном участии</u> в конкурсах городского, областного, всероссийского уровня (за каждого воспитанника)	0,1 балла (суммируется, но не более 0,5 балла)
7) Призовое место педагога <u>при дистанционном участии</u> в конкурсах городского, областного, всероссийского уровня за 3 призовых места	1,0 балл за 3 призовых места (не более 1,0 балла)
8) Подготовка и проведение утренника, праздника (ведущий, главная роль – знание текста сценария наизусть, владение репертуаром, высокий уровень творческого мастерства)	1,0 балл (суммируется, но не более 4,0 баллов)

9) Эпизодическая роль на утреннике, празднике	0,5 балла (суммируется, но не более 4,0 баллов)
10) за качественное оформление музыкального зала к праздникам, утренникам, развлечениям	1,0 балл (суммируется, но не более 3,0 баллов)
К-3 Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у родителей, общественности	
11) Ведение страницы на официальном сайте МАДОУ (не менее 2 новостей и 1 методической разработки в месяц); своевременное и актуальное оформление «Уголка для родителей» - Оценивается по факту выполнения– 1,0 балл	1,0 /0,5 балла
12) Активные формы взаимодействия с родителями (круглый стол, мастер-класс, открытое мероприятие для родителей, совместное проведение досугов и развлечений, за изготовление стенгазеты, видеопоздравления); организацию тематических выставок (по плану работы на месяц): наличие названия, художественного/тематического оформления выставки, этикетка к каждой работе с указанием автора, краткий пояснительный текст (цель, участники, задача). Работы аккуратно оформлены (рисунки в рамке/паспарту, поделки устойчивы). Безопасность: отсутствие острых и мелких деталей, надежное крепление. Работы размещены на удобном для просмотра уровне. Оценивается по факту выполнения– 1,0 балл	1,0 балл (не более 1,0 балла)
К-4 Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	
за разработку проектов, за открытые показы образовательной деятельности; за занятия в части ОП ДО, реализуемой участниками образовательных отношений; за мероприятия по плану работы на месяц; - оценивается по факту выполнения– 1,0 балл	1,0 /0,5 балла за каждое образовательное событие (суммируется, но не более 2,0 баллов)
К-5 Выполнение поручений администрации/ выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	1,0 балла/ 0,1 балла за день
Максимальное количество баллов	20,5
Подпись работника	
Подпись члена комиссии	

Таблица 4

Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности
учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога
на 1,0 ставки; на 0,5 ставки

Критерии и показатели эффективности	**Количество баллов**
К-1 Позитивные результаты деятельности	
1) отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников; проведение	1,0 балл (при выполнении всех

разъяснительной работы с родителями по вопросам своевременного внесения родительской платы; деловой стиль в одежде.	критериев).
К-2 Представление опыта работы на конференциях, методических объединениях, презентациях и т.д., участие в конкурсах, праздниках, утренниках и т. д.	
1) Личное выступление (очное) на городских мероприятиях: конференциях, форумах, семинарах, наличие публикаций, создание презентаций, стендовых докладов, работа в комиссии;	1,0 балл (суммируется, но не более 2,0 балла)
2) Посещение городских мероприятий (методических объединений, мастер-классов, мероприятий в ДК «Родина» и др.) по согласованию с администрацией	0,5 балла (суммируется, но не более 1,0 балла)
3) Призовое место воспитанника <u>в очных</u> конкурсах, мероприятиях городского, областного уровня (за каждого воспитанника)	1,0 балл за каждого воспитанника (суммируется, но не более 2,0 балла)
4) Призовое место/участие воспитанника <u>при дистанционном участии</u> в конкурсах городского, областного, всероссийского уровня (за каждого воспитанника)	0,1 балла (суммируется, но не более 0,5 балла)
5) Призовое место педагога <u>при дистанционном участии</u> в конкурсах городского, областного, всероссийского уровня **за 3 призовых места**	1,0 балл за 3 призовых места (не более 1,0 балла)
6) Подготовка и проведение утренника, праздника (ведущий, главная роль – знание текста сценария наизусть, владение репертуаром, высокий уровень творческого мастерства)	1,0 балл (суммируется, но не более 4,0 баллов)
7) Эпизодическая роль на утреннике, празднике	0,5 балла (суммируется, но не более 4,0 баллов)
К-3 Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у родителей, общественности	
3) Ведение страницы на официальном сайте МАДОУ (не менее 2 новостей и 1 методической разработки в месяц); своевременное и актуальное оформление «Уголка для родителей» - **Оценивается по факту выполнения – 1,0 балл**	1,0 /0,5 балла
4) <u>Активные формы взаимодействия с родителями</u> (круглый стол, мастер-класс, открытое мероприятие для родителей, совместное проведение досугов и развлечений, за изготовление стенгазеты, видеопоздравления); организацию тематических выставок (по плану работы на месяц): наличие названия, художественного/тематического оформления выставки, этикетка к каждой работе с указанием автора, краткий пояснительный текст (цель, участники, задача). Работы аккуратно оформлены (рисунки в рамке/паспарту, поделки устойчивы). Безопасность: отсутствие острых и мелких деталей, надежное крепление. Работы размещены на удобном для просмотра уровне. **Оценивается по факту выполнения – 1,0 балл**	1,0 балл (не более 1,0 балла)
К-4 Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	

за разработку проектов, за открытые показы образовательной деятельности; за занятия в части ОП ДО, реализуемой участниками образовательных отношений; за мероприятия по плану работы на месяц; создание нового уголка в РППС - **оценивается по факту выполнения – 1,0 балл**	1,0 /0,5 балла за каждое образовательное событие (суммируется, но не более 2,0 баллов)
К-5 Выполнение поручений администрации выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	1,0 балл 0,1 балл за каждый день
Максимальное количество баллов	20,5
Подпись работника	
Подпись члена комиссии	

Таблица 5

Критерии и показатели эффективности
профессиональной деятельности методиста

Критерии и показатели эффективности	**Количество баллов**
К-1 Создание условий для осуществления образовательного процесса	
Отсутствие обоснованных письменных обращений (жалоб) от родителей, сотрудников, внешних организаций, признанных таковыми комиссией (анонимные не рассматриваются). 1,0 балл (при выполнении всех критериев).	1,0 балл
Выполнение плана методической работы за месяц – выполнение 95-100% плановых мероприятий – 1,0 балла; до 95% – 0,5 балла	1,0 балл
Ведение документации – отсутствие замечаний по срокам сдачи (отчёты до 5 числа) и по содержанию - 1,0 балл	1,0 балл
Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации в отчётном периоде в соответствии с целевыми показателями (более 80% – 1.0 балла; менее 80% - 0.5 балла)	1,0 балл
К-2 Инновационная деятельность	
Разработка авторских программ, проектов, технологий; сопровождение педагогов при разработке программ, проектов. 1,0 балл за каждое образовательное событие (не более 2,0 баллов)	1,0 балл
Методическое сопровождение педагога – призёра конкурса (очного) 1,0 балл за каждого; Методическое сопровождение педагога – призёра конкурса (дистанционного) 0,1 балл. (суммируется, но не более 0,5 балла)	1,0 балл
Координация оформления зала к мероприятию – по утверждённому эскизу. 1,0 балл за каждый зал (суммируется, но не более 2,0 баллов)	2,0 балла
К-3 Информационная открытость учреждения	
Контроль за ведением сайта, в МАХ не менее 2 новостей и 1 методической разработки в месяц от педагогов – 1,0 балл	1,0 балл
К-4 Результативность образовательного процесса	

Проведение контроля: не менее 1 проверки (занятие, режим, документация) в месяц с оформлением справки *-1,0 балл* .	1,0 балл
Проведение диагностических срезов (не менее 1 среза по одному из направлений в месяц) с подготовкой аналитической справки	1,0 балл
Выполнение плана внутреннего мониторинга (ВСОКО): 100% – 2,0 балла; 80% – 1,0 балл; менее 80% – 0	1,0 балл
Представление опыта работы ДОУ (методистом, педагогами, специалистами) на городских/областных конференциях, семинарах, МО; сопровождение педагогов при аттестации, переподготовке, КПК	1,0 балл
Подготовка и проведение открытого мероприятия городского, регионального, всероссийского уровней: соблюдение сценария, регламента, отсутствие сбоев – 1 балл за мероприятие	1,0 балл
Личное выступление на конференциях, форумах, семинарах; наличие публикаций; призовое место (очное личное участие) в конкурсе городского, областного и всероссийского уровня - 1,0 балла за каждое мероприятие, но не более 2,0 баллов.	1,0 балл
К-5 Выполнение поручений администрации/ выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	1,0 балла/ 0,1 балла за день
Максимальное количество баллов	15,0
Подпись работника	
Подпись члена комиссии	

Таблица 5

Критерии и показатели эффективности
профессиональной деятельности старшего воспитателя

Критерии и показатели эффективности	**Количество баллов**
К-1 Создание условий для осуществления образовательного процесса	
Отсутствие обоснованных письменных обращений (жалоб) от родителей, сотрудников, внешних организаций, признанных таковыми комиссией (анонимные не рассматриваются). 1,0 балл (при выполнении всех критериев).	1,0 балл
Выполнение плана методической работы за месяц – выполнение 95-100% плановых мероприятий – 1,0 балла; до 95% – 0,5 балла	1,0 балл
Ведение документации – отсутствие замечаний по срокам сдачи (отчёты до 5 числа) и по содержанию - 1,0 балл	1,0 балл
К-2 Инновационная деятельность	

Разработка авторских программ, проектов, технологий; сопровождение педагогов при разработке программ, проектов. 1,0 балл за каждое образовательное событие (не более 2,0 баллов)	1,0 балл
Методическое сопровождение педагога – призёра конкурса (очного) 1,0 балл за каждого; Методическое сопровождение педагога – призёра конкурса (дистанционного) 0,1 балл. (суммируется, но не более 0,5 балла)	1,0 балл
Координация оформления зала к мероприятию – по утверждённому эскизу. 1,0 балл за каждый зал (суммируется, но не более 2,0 баллов)	1,0 балл
К-3 Информационная открытость учреждения	
Контроль за ведением сайта, в МАХ не менее 2 новостей и 1 методической разработки в месяц от педагогов – 1 балл	1,0 балл
К-4 Результативность образовательного процесса	
Проведение контроля: не менее 1 проверки (занятие, режим, документация) в месяц с оформлением справки *-1,0 балл* .	1,0 балл
Проведение диагностических срезов (не менее 1 среза по одному из направлений в месяц) с подготовкой аналитической справки	1,0 балл
Представление опыта работы ДОУ (методистом, педагогами, специалистами) на городских/областных конференциях, семинарах, МО; сопровождение педагогов при аттестации, переподготовке, КПК	1,0 балл
Подготовка и проведение открытого мероприятия городского, регионального, всероссийского уровней: соблюдение сценария, регламента, отсутствие сбоев – 1 балл за мероприятие	1,0 балл
Личное выступление на конференциях, форумах, семинарах; наличие публикаций; призовое место (очное личное участие) в конкурсе городского, областного и всероссийского уровня - 1,0 балла за каждое мероприятие, но не более 2,0 баллов.	1,0 балл
К-5 Выполнение поручений администрации/ выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	1,0 балла/ 0,1 балла за день
Максимальное количество баллов	12,0
Подпись работника	
Подпись члена комиссии	

Таблица 7

Критерии и показатели эффективности
профессиональной деятельности социального педагога

Критерии и показатели эффективности	**Количество баллов**
К-1 Позитивные результаты деятельности	
Отсутствие обоснованных обращений родителей, сотрудников; соблюдение	1,0 балл

этики делового общения; деловой стиль в одежде - светлый/ однотонный верх, синий низ (юбка, брюки)/ синее платье, сарафан, бейджик	(при выполнении всех критериев).
Качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности, выполнение поручений руководителя (в соответствии с таблицей)	1,0 балл
К-2 Представление опыта работы, участие в конкурсах, праздниках	
Личное выступление на конференциях, форумах, семинарах; наличие публикаций; создание презентаций, стендовых докладов	1,0 балл
Посещение городских мероприятий за пределами рабочего времени (МО, мастер-классы, ДК «Родина» и др.)	0,5 балла
Призовое место воспитанника в конкурсах городского, областного уровня	1 балл за каждого воспитанника;
Призовое место воспитанника при дистанционном участии в конкурсах городского, областного, всероссийского уровня	0,1 балл за каждого воспитанника; педагога
Призовое место педагога при дистанционном участии в конкурсах (за 3 призовых места)	0,1 балл
Участие воспитанника в конкурсах, мероприятиях городского, областного уровня (без приза)	1,0 балл за 3 призовых места
Участие педагога в конкурсах, мероприятиях городского, областного уровня (без приза)	1,0 балл 0,5 балла
Участие в утренниках, праздниках (ведущий, главная роль — знание текста наизусть, высокий уровень)	
Эпизодическая роль (или ведущих два)	
К-3 Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	
Ведение страницы на официальном сайте МАДОУ (2 новости + 1 методическая разработка)	1,0 балл
Более 2-х новостей и 1 методической разработки; своевременная и актуальная информация в «Уголке для родителей»	1,0 балл за каждое мероприятие.
Активные формы взаимодействия с родителями (круглый стол, мастер-класс, открытое мероприятие, совместный досуг)	
К-4. Участие в инновационной деятельности	
Разработка авторских программ, проектов, технологий; проведение презентаций, мастер-классов, недели творчества, открытых показов (с обязательным размещением новостей в соц.сетях)	1,0 балл за каждое образовательное событие
Своевременное и качественное ведение социального паспорта ДОУ	1,0 балл
К-5 Выполнение поручений администрации выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	1,0 балл
Максимальное количество баллов	12,0
Подпись работника	
Подпись члена комиссии	

Таблица 8

Критерии и показатели эффективности
профессиональной деятельности тьютора

Критерии и показатели эффективности	Количество баллов
К-1 Позитивные результаты деятельности	
отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников; соблюдение этики делового общения (доброжелательный тон общения с воспитанниками, коллегами, родителями; соблюдение субординации); деловой стиль в одежде - светлый/ однотонный верх, синий низ (юбка, брюки)/ синее платье, сарафан.	1 балл (при выполнении всех критериев).
сохранение стабильно высокого показателя пребывания детей на занятиях от 80 до 100% (по предоставлению отчета ежемесячно)	1,0 балл
К-2 Представление опыта работы на конференциях, методических объединениях, презентациях и т.д., участие в конкурсах, праздниках, утренниках и т. д. (городской, областной и всероссийский уровень)	
личное выступление на конференциях, форумах, семинарах, наличие публикаций, создание презентаций, стендовых докладов	1,0 балл
за посещение мероприятия за пределами рабочего времени	0,5 балла
за призовое место воспитанника в конкурсах, мероприятиях городского, областного уровня	1,0 балл за каждого воспитанника; педагога
за участие воспитанника/ педагога в конкурсах, мероприятиях городского, областного уровня	0,1 балл за каждого участника
за призовое места педагога/воспитанников при дистанционном участии в конкурсах городского, областного и всероссийского уровня	0,1 балла
за призовое места педагога при дистанционном участии в конкурсах городского, областного и всероссийского уровня	1,0 балл за 3 призовых места
- за участие в утренниках, праздниках (ведущий, главная роль на празднике/утреннике: знает текст сценария наизусть, репертуар и высокий уровень творческого мастерства) - эпизодическая роль	1,0 балл 0,5 балла
К-3 Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у родителей, общественности	
ведение страницы на официальном сайте МАДОУ (2 раза новости и 1 методическая разработка), своевременная и актуальная информация в «Уголке для родителей»	1,0 балл при выполнении всех критериев
более 2-х новостей и 1 методической разработки, своевременная и актуальная информация в «Уголке для родителей»	1,0 балл при выполнении всех критериев
активные формы взаимодействия с родителями (ведение родительского чата, круглый стол, мастер-класс, показ открытого мероприятия для родителей, совместное проведение досугов и развлечений, в том числе в нерабочее время)	1,0 балл за каждое мероприятие.
К-4 Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	
за разработку авторских программ, проектов, технологий; проведение презентаций, мастер-классов, недели творчества, открытых показов, в том числе в части ОП ДО, реализуемой участниками образовательных отношений (кроме итоговых занятий), организацию и оформление тематической зоны (лэпбука) в кабинете в соответствии с календарным планированием - с обязательным размещением новостей в соц.сетях о проводимых мероприятиях данного пункта - 1,0 балл .	1,0 балл за каждое образовательное событие

К-5 Выполнение поручений администрации выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	1,0 балл 0,1 балл за каждый день
ИТОГО:	
Подпись работника	
Подпись члена комиссии	

Приложение № 5
к Положению о системе оплаты труда работников МАДОУ № 8

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ИЗ ЧИСЛА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

Таблица 1

Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности
бухгалтера

Критерии и показатели эффективности	**Количество баллов**
К-1 Позитивные результаты деятельности	
отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей), сотрудников, партнеров в рамках работы бухгалтерии; соблюдение этики делового общения (доброжелательный тон общения с коллегами, родителями; соблюдение субординации, деловой стиль в одежде	1,0 балл
своевременное и качественное оформление и предоставление финансовой отчетной документации	1,0 балл;
своевременное и качественное оформление и ведение документов в установленном порядке, в том числе на информационных сайтах и в ЕИС	1,0 балл
участие в общих мероприятиях ДОУ (конкурсах, субботниках, разработке локальных актов, положений, программ, организации развивающей предметно-пространственной среды…)	1 балл
К-2 Выполнение поручений администрации выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	1,0 балл 0,1 балл за каждый день
ИТОГО:	
Подпись работника	
Подпись члена комиссии	

Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности
экономиста

Критерии и показатели эффективности	**Количество баллов**
К-1 Позитивные результаты деятельности	
отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей),	1,0 балл

сотрудников, партнеров в рамках работы бухгалтерии; соблюдение этики делового общения (доброжелательный тон общения с коллегами, родителями; соблюдение субординации, деловой стиль в одежде	
своевременное и качественное оформление и предоставление финансовой отчетной документации	1,0 балл;
своевременное и качественное оформление и ведение документов в установленном порядке, в том числе на информационных сайтах и в ЕИС	1,0 балл
участие в общих мероприятиях ДОУ (конкурсах, субботниках, разработке локальных актов, положений, программ, организации развивающей предметно-пространственной среды…)	1 балл
К-2 Выполнение поручений администрации выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	1,0 балл 0,1 балл за каждый день
ИТОГО:	
Подпись работника	
Подпись члена комиссии	

Таблица 2

Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности
контрактного управляющего

Критерии и показатели эффективности	**Количество баллов**
К-1 Позитивные результаты деятельности	
отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей), сотрудников, партеров в рамках закупочной деятельности; соблюдение этики делового общения (доброжелательный тон общения с воспитанниками, коллегами, родителями; соблюдение субординации), деловой стиль в одежде	1,0 балл
своевременное и качественное оформление полного пакета документов по закупочной деятельности для обеспечения нужд учреждения и отчетности, в том числе на информационных сайтах и в ЕИС	1,0 балл
своевременность заключения контрактов по итогам закупок (в установленные сроки), контроль за соблюдением сроков исполнения контрактов поставщиками	1,0 балл
участие в общих мероприятиях ДОУ (конкурсах, субботниках, разработке локальных актов, положений, программ, организации развивающей предметно-пространственной среды…)	1 балл
К-2 Выполнение поручений администрации выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	1,0 балл 0,1 балл за каждый день
ИТОГО:	
Подпись работника	
Подпись члена комиссии	

Таблица 3

Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности
младшего воспитателя

Критерии и показатели эффективности	**Количество баллов**
К-1 Позитивные результаты деятельности	
отсутствие обоснованных обращений родителей, (законных представителей) воспитанников, сотрудников; соблюдение этики делового общения (доброжелательный тон общения с детьми, коллегами, родителями; соблюдение субординации - «не воспитываем» детей; не даем рекомендаций родителям)	1,0 балл
соблюдения сан. эпид. режима во всех помещениях группы, спецодежда и внешний вид в соответствии с требованиями СаН ПиН (по результатам внутреннего контроля - отсутствие замечания в Журнале контроля (2 раза в месяц)	1,0 балл;
присмотр и уход за детьми в группе при посещаемости от 80 до 100%	1,0 балл
взаимодействие с воспитателем при проведении занятий, сопровождение детей на прогулку	1,0 балл;
участие в общих мероприятиях ДОУ (конкурсах, субботниках, разработке локальных актов, положений, программ, организации развивающей предметно-пространственной среды…)	1 балл
К-2 Выполнение поручений администрации выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	1,0 балл 0,1 балл за каждый день
ИТОГО:	
Подпись работника	
Подпись члена комиссии	

Таблица 4

Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности
технолога (общественного питания)

Критерии и показатели эффективности	**Количество баллов**
К-1 Создание комфортных условий пребывания	
отсутствие обоснованных обращений родителей, (законных представителей) воспитанников, сотрудников; соблюдение этики делового общения (доброжелательный тон общения, соблюдение субординации), спецодежда и внешний вид в соответствии с требованиями СаН ПиН	1,0 балл
дифференцированный подход в приготовлении блюд для детей в соответствии с медицинскими показателями	1,0 балл
ежедневный контроль за соблюдением режима питания, питьевого режима, сервировки стола	1,0 балл
участие в общих мероприятиях ДОУ (конкурсах, субботниках, разработке локальных актов, положений, программ, организации развивающей предметно-пространственной среды…)	1 балл
К-2 Выполнение поручений администрации выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	1,0 балл 0,1 балл за каждый день
ИТОГО:	
Подпись работника	
Подпись члена комиссии	

Таблица 5

Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности
делопроизводителя

Критерии и показатели эффективности	**Количество баллов**
К-1 Позитивные результаты деятельности	
отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей); соблюдение этики делового общения (доброжелательный тон общения с воспитанниками, коллегами, родителями; соблюдение субординации), деловой стиль одежды – 1,0 балл	1,0 балл
своевременное и качественное оформление и ведение документов в установленном порядке – 1,0 балл	1,0 балл
контроль за исполнением правил внутреннего распорядка работниками и соблюдением требований по обращению с персональными данными сотрудников – 1,0 балл	1,0 балл
участие в общих мероприятиях ДОУ (конкурсах, субботниках, разработке локальных актов, положений, программ, организации развивающей предметно-пространственной среды…)	1 балл
К-2 Выполнение поручений администрации	1,0 балл

выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	0,1 балл за каждый день
ИТОГО:	
Подпись работника	
Подпись члена комиссии	

Таблица 6

Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности
специалиста по кадрам

Критерии и показатели эффективности	**Количество баллов**
К-1 Позитивные результаты деятельности	
отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей); соблюдение этики делового общения доброжелательный тон общения с воспитанниками, коллегами, родителями; соблюдение субординации, деловой стиль в одежде	1,0 балл
своевременное и качественное оформление и ведение кадровой документации в установленном порядке, в том числе ведение воинского учета	1,0 балл
укомплектованность кадрами (100%), в том числе выполнение квоты по приему на работу инвалидов	1,0 балл
участие в общих мероприятиях ДОУ (конкурсах, субботниках, разработке локальных актов, положений, программ, организации развивающей предметно-пространственной среды…)	1 балл
К-2 Выполнение поручений администрации выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	1,0 балл 0,1 балл за каждый день
ИТОГО:	
Подпись работника	
Подпись члена комиссии	

Таблица 7

Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности
специалиста по охране труда

Критерии и показатели эффективности	**Количество баллов**
К-1 Позитивные результаты деятельности	
отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей); соблюдение этики делового общения (доброжелательный тон общения с воспитанниками, коллегами, родителями; соблюдение субординации)	1,0 балл
своевременное и качественное оформление и ведение документации по охране труда	1,0 балл
высокий уровень контроля за выполнением правил и норм охраны труда	1,0 балл
участие в общих мероприятиях ДОУ (конкурсах, субботниках, разработке локальных актов, положений, программ, организации развивающей предметно-пространственной среды…)	1 балл
К-2 Выполнение поручений администрации выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	1,0 балл 0,1 балл за каждый день
ИТОГО:	
Подпись работника	
Подпись члена комиссии	

Таблица 8

Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности
секретаря руководителя

Критерии и показатели эффективности	**Количество баллов**
К-1 Позитивные результаты деятельности	
отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей), сотрудников, партнеров в рамках работы бухгалтерии; соблюдение этики делового общения (доброжелательный тон общения с коллегами, родителями; соблюдение субординации, деловой стиль в одежде – 1,0 балл	1,0 балл
своевременное и качественное оформление и ведение документов в установленном порядке; контроль за исполнением поручений сотрудниками (в соответствии с таблицей) - 1,0 балл	1,0 балл
своевременное размещение информации в соц.сетях (Контакт, MAX), ее актуальность и достоверность размещенной информации – 1,0 балл	1,0 балл
участие в общих мероприятиях ДОУ (конкурсах, субботниках, разработке локальных актов, положений, программ, организации развивающей предметно-пространственной среды…)	1 балл
К-2 Выполнение поручений администрации выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	1,0 балл 0,1 балл за каждый день
ИТОГО:	
Подпись работника	
Подпись члена комиссии	

Приложение № 9

к Положению о системе оплаты труда работников МАДОУ № 8

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ИЗ ЧИСЛА ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

Таблица 1

Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности
повара, кухонного работника

Критерии и показатели эффективности	**Количество баллов**
К-1 Позитивные результаты деятельности	
отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтов, жалоб удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством услуги	1,0 балл
дифференцированный подход в приготовлении блюд для детей в соответствии с медицинскими показателями	1,0 балл
содержание рабочего места, спецодежды и внешнего вида в соответствии с требованиями СаН ПиН (по результатам внутреннего контроля - отсутствие замечания в Журнале контроля (2 раза в месяц)	1,0 балл
участие в общих мероприятиях ДОУ (конкурсах, субботниках, разработке локальных актов, положений, программ, организации развивающей предметно-пространственной среды…)	1 балл
К-2 Выполнение поручений администрации выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	1,0 балл 0,1 балл за каждый день
ИТОГО:	
Подпись работника	
Подпись члена комиссии	

Таблица 2

Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности
кладовщика

Критерии и показатели эффективности	**Количество баллов**
К-1 Позитивные результаты деятельности	
отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтов, жалоб удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством услуги;	1 балл
содержание рабочего места, складских помещений, спецодежды и внешнего вида в соотвесвтии с требованиями СаН ПиН (по результатам внутреннего контроля - отсутствие замечания в Журнале контроля (2 раза в месяц)	1 балл
своевременное и качественное обеспечение продуктами питания в соответствии с 10 дневным меню	1 балл;
участие в общих мероприятиях ДОУ (конкурсах, субботниках, разработке локальных актов, положений, программ, организации развивающей предметно-пространственной среды…)	1 балл
К-2. Выполнение поручений администрации / выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	1 балл/0,1 балл за каждый день
ИТОГО:	
Подпись работника	
Подпись члена комиссии	

Таблица 3

Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности
кастелянши, машиниста по стирке и ремонту спецодежды

Критерии и показатели эффективности	**Количество баллов**
К-1 Позитивные результаты деятельности	
отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтов, жалоб удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством услуги;	1 балл
сохранность имущества и оперативность по ремонту спецодежды, мягкого инвентаря	1 балл
содержание рабочего места, спецодежды и внешнего вида в соотвесвтии с требованиями СаН ПиН (по результатам внутреннего контроля - отсутствие замечания в Журнале контроля (2 раза в месяц);	1 балл
участие в общих мероприятиях ДОУ (конкурсах, субботниках, разработке локальных актов, положений, программ, организации развивающей предметно-пространственной среды…)	1 балл
К-2. Выполнение поручений администрации / выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	1 балл/0,1 балл за каждый день
ИТОГО:	
Подпись работника	
Подпись члена комиссии	

Таблица 4

Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности
администратора

Критерии и показатели эффективности	**Количество баллов**
К-1 Позитивные результаты деятельности	
отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтов, жалоб удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством услуги; соблюдение этики делового общения (доброжелательный тон общения; соблюдение субординации)	1 балл
своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации и качественное ведение документации	1 балл
содержание рабочего места, спецодежды и внешнего вида в соотвесвтии с требованиями СаН ПиН (по результатам внутреннего контроля - отсутствие замечания в Журнале контроля (2 раза в месяц);	1 балл
участие в общих мероприятиях ДОУ (конкурсах, субботниках, разработке локальных актов, положений, программ, организации развивающей предметно-пространственной среды…)	1 балл
К-2. Выполнение поручений администрации / выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	1 балл/0,1 балл за каждый день

ИТОГО:	
Подпись работника	
Подпись члена комиссии	

Таблица 5

Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности
уборщика служебных помещений

Критерии и показатели эффективности	**Количество баллов**
К-1 Позитивные результаты деятельности	
отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтов, жалоб удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством услуги;	1 балл
обеспечение безопасности воспитанников в коридорах ДОУ (оперативность по устранению технических неполадок, срочные ремонтные работы, устранение аварийных ситуаций)	1 балл;
содержание рабочего места, помещений ДОУ, спецодежды и внешнего вида в соотвесвтии с требованиями СаН ПиН (по результатам внутреннего контроля - отсутствие замечания в Журнале контроля (2 раза в месяц);	1 балл
участие в общих мероприятиях ДОУ (конкурсах, субботниках, разработке локальных актов, положений, программ, организации развивающей предметно-пространственной среды…)	1 балл
К-2. Выполнение поручений администрации / выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	1 балл/0,1 балл за каждый день
ИТОГО:	
Подпись работника	
Подпись члена комиссии	

Таблица 6

Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности
дворника

Критерии и показатели эффективности	**Количество баллов**
К-1 Позитивные результаты деятельности	
отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтов, жалоб удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством услуги;	1 балл
обеспечение безопасности воспитанников на территории ДОУ (оперативность по устранению технических неполадок, срочные ремонтные работы, устранение аварийных ситуаций)	1 балл;
содержание рабочего места, территории ДОУ, спецодежды и внешнего вида в соотвесвтии с требованиями СаН ПиН (по результатам внутреннего контроля - отсутствие замечания в Журнале контроля (2 раза в месяц);	1 балл
участие в общих мероприятиях ДОУ (конкурсах, субботниках, разработке локальных актов, положений, программ, организации развивающей предметно-пространственной среды…)	1 балл
К-2. Выполнение поручений администрации / выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	1 балл/0,1 балл за каждый день
ИТОГО:	
Подпись работника	

Подпись члена комиссии	

Таблица 7

Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности
рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Критерии и показатели эффективности	**Количество баллов**
К-1 Позитивные результаты деятельности	
отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтов, жалоб удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством услуги;	1 балл
обеспечение безопасности воспитанников в помещениях ДОУ (оперативность по устранению технических неполадок, срочные ремонтные работы, устранение аварийных ситуаций)	1 балл;
содержание рабочего места, спецодежды и внешнего вида в соотвесвтии с требованиями СаН ПиН (по результатам внутреннего контроля - отсутствие замечания в Журнале контроля (2 раза в месяц);	1 балл
участие в общих мероприятиях ДОУ (конкурсах, субботниках, разработке локальных актов, положений, программ, организации развивающей предметно-пространственной среды…)	1 балл
К-2. Выполнение поручений администрации / выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	1 балл/0,1 балл за каждый день
ИТОГО:	
Подпись работника	
Подпись члена комиссии	