ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА «ДЕТСКИЙ САД № 494»

Принято:
на общем собрании
работников Учреждения
протокол от «29» 08 2025 г. № 1

Утверждено:
Заведующий М. Д. Кузнецова
приказ от «29» 08 2025 г. № 54/1-ОД

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации МБДОУ д/с № 494
О. Н. Колегова
протокол от «29» 08 2025 г. № 68

Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 494»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 494» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

постановлений мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», от 17 февраля 2020 г. № 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;

которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;

- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- постановления Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 года № 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»;
- соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы (далее – Соглашение);
- приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 268 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных 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" (далее - приказ от 4 апреля 2025 г. № 268);
- приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее - приказ от 4 апреля 2025 г. № 269);
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3.Оплата труда работников учреждения включает:

- ✓ должностные оклады (оклады), ставки заработной платы фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- ✓ выплат компенсационного характера;
- ✓ выплаты стимулирующего характера;
- ✓ выплаты по районному коэффициенту.

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

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

- Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:
  - старшим воспитателям;
  - педагогам-психологам;
  - педагогам-организаторам;
  - тьюторам.
- Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
  - учителям-дефектологам;
  - учителям-логопедам.
- Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
  - музыкальным руководителям.
- Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья независимо от количества таких детей в группе.
- Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
  - инструкторам по физической культуре.
- Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям (за исключением воспитателей, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены 25 часов в неделю).
- Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
  - педагогам дополнительного образования.

1.6. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников:

-учителей-дефектологов, учителей-логопедов, музыкальных руководителей;

- воспитателей, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, инструкторов по физической культуре;

- воспитателей, осуществляющих обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками),

устанавливаются в астрономических часах и одновременно определяют продолжительность их рабочего времени.

При увеличении или уменьшении с письменного согласия указанных педагогических работников объема педагогической работы в неделю по сравнению с нормами часов за ставку заработной платы, продолжительность их рабочего времени увеличивается или уменьшается (далее – фактический объем педагогической работы).

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, нормы часов учебной работы в неделю являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного фактического объема их педагогической работы или фактического объема их учебной нагрузки в неделю.

За педагогическую работу или учебную нагрузку, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактическому объему педагогической работы или фактическому объему учебной нагрузки за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере по условиям коллективного договора.

1.7. 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.

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

18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

1.9. 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 (с учетом норм пункта 6.2.5. Соглашения) в точном соответствии с настоящим Положением с письменным ознакомлением данных работников под подпись.

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

- порядок учета при оплате труда фактически определенного в установленном порядке объема учебной нагрузки учителей, педагогов и старших педагогов дополнительного образования (при наличии), фактического объема педагогической работы воспитателей, музыкальных руководителей, учителей-логопедов, учителей-дефектологов и инструкторов по физической культуре сверх норм часов, установленных за ставку заработной платы, а также всех видов выплат компенсационного характера, гарантируемых педагогическому работнику (в том числе замещающему должность педагогического работника помимо основной работы), а также стимулирующие выплаты, носящие обязательный характер;

- сохранение заработной платы, установленной при тарификации в период отмены (приостановки) деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, а также руководителя учреждения, его заместителей (6.2.5.Соглашения), осуществляющих педагогическую работу наряду с работой по основной должности.

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

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

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

1.11. Не позднее чем за один день до выплаты заработной платы работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (форма расчетного листа – Приложение №1 настоящего Положения).

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

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

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

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

- ✓ субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации образовательных программ дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях;
- ✓ муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

Объем субвенции на оплату труда определяется с учетом:

- ✓ размера региональных нормативов финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области;
- ✓ количества воспитанников в учреждении;
- ✓ поправочных коэффициентов, применяемых к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:
- ✓ особенности деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях;
- ✓ индивидуальных особенностей деятельности образовательных организаций, учитывающих индивидуальные особенности деятельности и бюджетную обеспеченность образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, применяемые к фонду оплаты труда.

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

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

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, их непосредственные

руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

Кроме того, к основному персоналу должностей работников Учреждения относятся:

Виды и наименования учреждений, подведомственных департаменту	Наименования должностей и профессий работников, относящихся к основному персоналу
Дошкольные образовательные	педагогические работники; учебно-вспомогательный персонал

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

ФОТ = ФОТсуб + ФОТм, где

ФОТсуб – фонд оплаты труда из средств субвенции;

ФОТм – фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета.

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

ФОТсуб = ФОТб суб+ ФОТст суб, где

ФОТ б суб – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (должностной оклад, оклад, ставка заработной платы), выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения из числа:

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

- административно-управленческого персонала (заведующий, заместитель заведующего по воспитательной и методической работе);

- учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель), а также иных работников, связанных с учебным процессом (ассистент по оказанию технической помощи);

ФОТст суб – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

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

ФОТм = ФОТб м+ ФОТст м, где

ФОТ б м – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (должностной оклад, оклад, ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения из числа:

- другого персонала (заведующий хозяйством, главный бухгалтер);
- младшего обслуживающего персонала (сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий);
- иного персонала (шеф-повар, повар, кухонный рабочий, кладовщик, бухгалтер, контрактный управляющий, специалист по кадрам, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-сантехник, техник, плотник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, медицинская сестра, калькулятор, кастелянша, специалист по охране труда, ведущий специалист по технической поддержке);

ФОТст м – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.4. Формирование и утверждение штатного расписания руководителем учреждения производится в пределах базовой части фонда оплаты труда.

3.5. Структурное соотношение составляющих частей фонда оплаты труда утверждается Приложением № 2 к настоящему Положению.

IV. Определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работникам. Особенности оплаты труда педагогических работников.

4.1. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работникам устанавливаются по соответствующим должностям и профессиям в штатном расписании учреждения на основании:

- Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы (приложение №3 к Соглашению), постановления мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. № 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»:
  - административно - управленческому персоналу,
  - педагогическим работникам (за исключением учителей),
  - специалистам других отраслей, работающих в учреждении,
  - учебно-вспомогательному персоналу.
- Постановления мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. № 3610"О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами":
  - рабочим общеотраслевых профессий,
  - высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах.

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

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

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, другими отличиями (в соответствии с пунктом 4.6 Тарифного соглашения) – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук, ученого звания – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда;
- в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

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

4.4. 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) - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

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

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Тьютор	(старший) воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, (старший) воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования
(Старший) воспитатель	(старший) воспитатель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования
Педагог - психолог	Воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор
Старший тренер-преподаватель	(Старший) тренер-преподаватель, (старший) инструктор-методист, методист, (старший) педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по физической культуре
Педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, музыкальный руководитель
Педагог – организатор	Педагог дополнительного образования

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

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

V. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

5.1. Работникам учреждений 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, в том числе доплата за работу в сельской местности;

✓ доплаты за работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, осуществляемую с письменного согласия педагогических работников;

✓ доплата за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник».

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

- Класс условий труда (вредный) 3.1 – 4% (медицинская сестра, шеф-повар, повар).

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).

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

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.

5.3. 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).

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

5.5. Сверхурочная работа* оплачивается за первые два часа в полуторном размере за последующие часы в двойном размере (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно). Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

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

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

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

В случае замещения должностей педагогических работников (постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225), осуществляемого по совместительству в учреждении, а также в том же учреждении наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями учреждений, их заместителями, другими работниками) применяется порядок исчисления заработной платы в соответствии с Положением по утвержденному тарификационному списку с учетом гарантированных выплат – оплаты за объем педагогической работы в неделю от ставки заработной платы (оклада), компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат за первую (высшую) квалификационную категорию.

5.7. Доплата за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников:

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
1	Классы, (группы) учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), а также программам дошкольного образования (в группах компенсирующей направленности) в дошкольных образовательных организациях и в общеобразовательных организациях	воспитатель	20
		младший воспитатель	15
2	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	воспитатель	20
		младший	15

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
		воспитатель	
3	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	воспитатель	15
		младший воспитатель	10
4	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур (кроме указанных в строке 3)	воспитатель	15
		младший воспитатель	10
5	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах общеразвивающей направленности	воспитатель	20

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

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

- учитель-логопед – 20%,
- учитель-дефектолог – 20%,
- педагог-психолог – 20%,
- педагог-организатор – 20%,
- педагог дополнительного образования – 20%,
- тьютор – 20%,
- старший воспитатель – 20%,
- заместитель заведующего по воспитательной и методической работе – 20%,
- музыкальный руководитель – 20%,
- инструктор по физической культуре – 20%;
- работник, ответственный за ведение базы воспитанников с ОВЗ – 15%.

5.8. Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно за фактическую работу пропорционально отработанному времени.

5.9. Виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах работников (дополнительных соглашениях).

VI. Оплата труда работников на условиях совместительства. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников в летний период каникулярного времени

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 и (или) учебной нагрузки.

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

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.

6.4. Установленная заработная плата при тарификации сохраняется в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками *(пункт 1.5. Тарифного соглашения).*

VII. Порядок установления стимулирующих выплат

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы.

Работникам учреждения, в том числе руководителю, его заместителю (заместитель заведующего по воспитательной и методической работе) и главному бухгалтеру, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

-надбавка за ученую степень, ученое звание;

-надбавка за почетное звание;

-надбавка за продолжительность непрерывной работы;

-надбавка за квалификационную категорию;

-надбавка за качественные показатели эффективности учреждений;

-премии по итогам работы за календарный период (месяц, год);

-премии за выполнение важных и особо важных заданий.

7.2. Стимулирующие выплаты, обязательные к ежемесячному начислению (надбавка за ученую степень, ученое звание, за почетное звание, продолжительность непрерывной работы, за квалификационную категорию) включаются в тарификационный список педагогических работников.

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

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

7.5. Стимулирующая надбавка за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия устанавливается по профилю работы от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим:

- Почетные грамоты Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются (по профилю выполняемой работы) в размере 15%;
- Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере 25%.

- Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере 10%.

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

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

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

7.6. Надбавка за продолжительность непрерывной работы*

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

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

* В стаж работы засчитывается:

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

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

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

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

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

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

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

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

- пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения образования (по старости, по инвалидности, за выслугу лет;
- занятым на сезонных работах в учреждениях образования.

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

7.7. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы:

7.7.1. Надбавка за квалификационную категорию* устанавливается педагогическим работникам ежемесячно за I квалификационную категорию и в размере 15%, за высшую квалификационную категорию 25%, в зависимости от установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

Надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной ежемесячной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы.

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

7.8. Надбавка за качественные показатели эффективности учреждений.

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

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

При определении размера стимулирующих выплат по показателям оценки эффективности деятельности педагогических работников в баллах предусматривается зависимость размера надбавки за качественные показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников в баллах (пропорцию) от фактически определенного объема педагогической работы, учебной (преподавательской) нагрузки в соответствии с утвержденными критериями по каждой должности (с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения (должны быть направлены

на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы измеримы (пункт 4.10. Тарифного соглашения):

- ✓ административно-управленческому персоналу – приложение № 4;
- ✓ педагогическому персоналу – приложение № 5;
- ✓ учебно-вспомогательному персоналу – приложение № 6;
- ✓ другой категории работников – приложение № 7;
- ✓ младшему обслуживающему персоналу – приложение № 8;
- ✓ иным категориям работников – приложение № 9.

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

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

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

7.8.5. Комиссия оформляет решение в виде протокола по установлению стимулирующих выплат работникам (с приложением к протоколу листов самооценки работников).

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

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

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

- невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений, руководителя;
- наличие на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации (пункт 4.8 Тарифного Соглашения);
- нарушения сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременного представления налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов (пункт 4.8 Тарифного Соглашения);
- обоснованных жалоб, конфликтов;
- применения дисциплинарного взыскания.

При наличии указанных случаев, выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются, начиная с месяца, следующего за календарным

периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течение всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

7.9. Кроме показателей оценки эффективности деятельности учреждения, работникам устанавливаются показатели эффективности деятельности в процентах от должностного оклада при соблюдении условий их осуществления *:

- молодым специалистам ежемесячное стимулирование в течение 3-х лет в размере 25% от оклада (ставки заработной платы) с учетом объёма педагогической работы (учебной нагрузки) пропорционально отработанному времени (в соответствии коллективным договором, пунктом 6.2.9 Соглашения);
- за наставничество 15 % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы);
- выплаты работнику(ам), на которого(ых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности, в том числе по:

- содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

- участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

- контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

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

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

7.10. Премии по итогам календарного периода (месяц, год)

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

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

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

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

$$Пикп = Вст \times 30\% / 100\%,$$

где: Пикп - размер премии по итогам календарного периода, рублей;

Вст -общая сумма выплат стимулирующего характера, в том числе:

надбавка за ученую степень, ученое звание;

надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за продолжительность непрерывной работы;

надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

премия за выполнение важных и особо важных заданий;

премия по итогам календарного периода, рублей.

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

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

*Критерии, по которым выполнение заданий относится к важным и особо важным:

- своевременная подготовка к новому учебному году (подготовка групп, кабинетов к приемке городской комиссией к началу учебного года);
- оперативное устранение снежных заносов;
- разработка, внедрение, реализация программ, проектов, инновационных технологий;
- результативное участие учреждения, педагогических работников в конкурсах и мероприятиях, проводимых на муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровнях. Результаты участия в конкурсных мероприятиях. Поощрение победителей конкурсов осуществляется при предоставлении подтверждающих документов, грамот, дипломов, сертификатов;
- представление инновационного опыта работы учреждения на фестивалях, форумах, конференциях, совещаниях, проводимых на различных уровнях (на федеральном уровне, межрегиональном уровне, региональном уровне);

- организация и участие в культурно-массовых мероприятиях на муниципальном, региональном, межрегиональном, всероссийском, международном уровнях;
- особый вклад в развитие учреждения или сферы образования: разработка и публикация методических материалов по направлениям развития системы образования, разработка и апробация новых подходов и технологий, обеспечивающих повышение эффективности образовательной деятельности.

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

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

ФОТ *ст суб.* – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из средств субвенции на реализацию основных общеобразовательных программ;

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

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

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

ФОТ*ст ауп* – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам из числа административно-управленческого персонала, связанного с учебным процессом (заведующий, заместитель заведующего по воспитательной и методической работе).

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

ФОТст *пед=**ФОТпед обяз*+ ***ФОТпед п, где:***

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

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

ФОТпед п - стимулирующая часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (месяц, квартал) по установленным критериям.

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

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

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

ФОТ*ст др* – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам (заведующий хозяйством, главный бухгалтер);

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

ФОТ*ст ин* - стимулирующая часть фонда оплаты труда иных категорий работников (шеф-повар, повар, кухонный рабочий, кладовщик, бухгалтер, контрактный управляющий, специалист по кадрам, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-сантехник, техник, плотник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, медицинская сестра, калькулятор, кастелянша, специалист по охране труда, ведущий специалист по технической поддержке).

7.15. Соотношение составляющих частей стимулирующего фонда учреждения утверждено в приложении № 3 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

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

8.4. Размер должностного оклада главного бухгалтера:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
	Главный бухгалтер	
	I группа по оплате труда руководителей	18 260
	II группа по оплате труда руководителей	14 443

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
	III группа по оплате труда руководителей	13 530
	IV группа по оплате труда руководителей	13 134

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

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

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

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

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

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя* и среднемесячной заработной платы работников, раз
IVгруппа	3,5	2,8
III группа	4,0	3,2
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

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

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

заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска»:

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

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

Определение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников учреждения в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации 24 апреля 2025 г. № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

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

IX. Требования к организации работы Комиссии

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

9.2. Комиссия состоит в количестве 5 человек. Состав Комиссии состоит из представителей администрации (за исключением руководителя учреждения),

методической службы, коллег и председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя учреждения.

9.3. Заседание Комиссии производится 1 раз в месяц.

9.4. Комиссия на заседании:

- выбирает председателя и секретаря комиссии;
- рассматривает материалы по самоанализу;
- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствия не менее половины членов комиссии;
- осуществляет подсчет баллов и расчет стоимости балла(ов) по каждой категории персонала.

9.5. К протоколам прилагаются материалы по самоанализу.

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

9.7. Информирование работников за полученные качественные показатели деятельности производится путем ознакомления с индивидуальной картой качества выполняемых работ.

9.8. В течение 7 дней после информирования работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в Комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

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

9.10. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

В протоколе заседания комиссии указывается:

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

9.11. Бухгалтер:

предоставляет в Комиссию аналитические материалы по фонду оплаты труда (установленный фонд оплаты труда, труда, размер стимулирующего фонда по категориям работников и в разрезе постоянных выплат, остатка к распределению); содействует при подсчете количества и расчете стоимости балла(ов).

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

X. Заключительное положение

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

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

Приложение № 1
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 494

Форма расчетного листа

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____ 20___ г.

ФИО **К выплате:**

Организация: Должность:

Подразделение: Оклад (тариф):

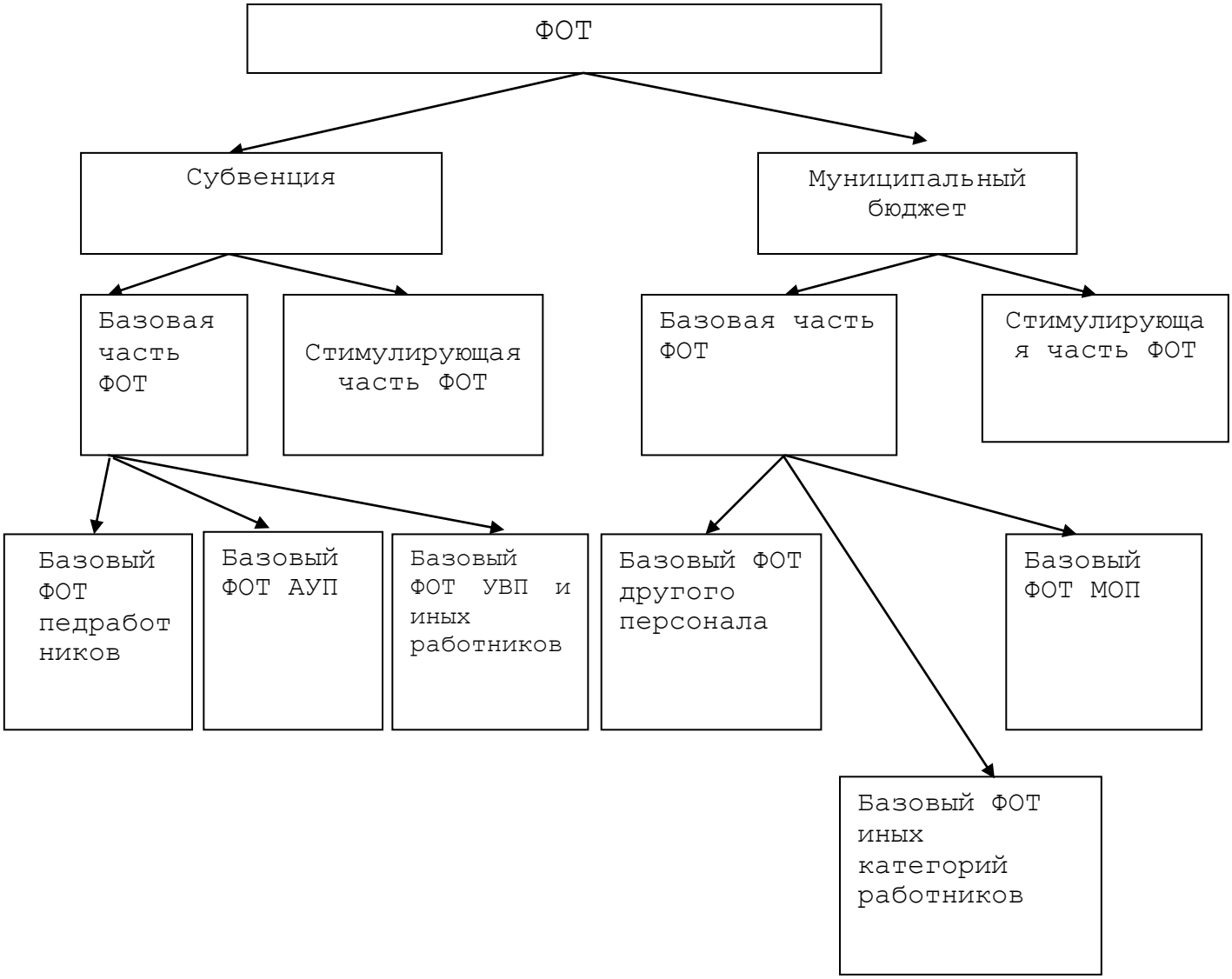
Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						**Удержано:**		
Доплата за особенности деятельности ____%						НДФЛ		
Надбавка за качественные показатели эффективности						Профвзносы		
						Питание		
Премия разовая						**Выплачено:**		
Оплата по окладу (по часам)						За первую половину месяца		
Районный коэффициент						Зарплата за месяц		
Надбавка за непрерывный стаж работы _____%								
Надбавка за квалификационную категорию _____%								
Доплата за вредные условия труда								
Доплата за почетную грамоту Минпросвещения РФ								
Доплата за работу в ночное время								
Доплата за работу в праздничные дни								
Ежемесячная надбавка молодому специалисту								
Оплата сверхурочных часов								
Доплата за наставничество								

Долг предприятия на начало Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:

Приложение № 2
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 494

Структура фонда оплаты труда учреждения
на _____ учебный год



Приложение № 3
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 494

Структура стимулирующего фонда оплаты труда учреждения



Приложение № 4
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 494

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы административно-управленческого персонала

№	Наименование критерий	Значение критерия	Максимальное количество баллов
Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе			
1	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписания любых надзорных органов	5 баллов
		Отсутствие обоснованных жалоб граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	5 баллов
2	Исполнительская дисциплина	Отсутствие нарушений сроков сдачи отчётности	5 баллов
		Качественное ведение документации	5 баллов
		Активный вклад в создание информационно-образовательной среды	10 баллов
3	Использование эффективных форм, методов, приемов организации и проведения методических мероприятий	всегда – 10 баллов часто – 5 баллов	10 баллов
4	Активный вклад в совершенствование образовательного процесса и управление учреждением	За каждую форму, практику, программу, технологию	10 баллов
5	Общественное признание высокого уровня профессионализма	5 – педагог участвует в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов не ниже регионального уровня, является руководителем методического объединения муниципального уровня, имеет грамоты, благодарности не ниже регионального уровня. 3 – педагог участвует в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов муниципального уровня, является руководителем (активным участником) творческой группы в образовательной организации, имеет грамоты, благодарности муниципального уровня; 2 – представлены положительные отзывы родителей, коллег, имеет грамоты, благодарности уровня ДОО	10 баллов

6	Активное самообразование и темп повышения квалификации	курсы повышения квалификации и переподготовки – 5 участие в семинарах, МО – 4 вебинары - 1	10 баллов
7	Транслирование в педагогических коллективах опыта экспериментальной и инновационной деятельности	3 – представлены публикации в официальных рецензируемых изданиях, выступления на мероприятиях регионального, международного, всероссийского уровня, описывающие опыт и результаты инновационной, экспериментальной деятельности, 2 – представлены публикации в официальных рецензируемых изданиях, выступления на мероприятиях муниципального уровня, 1 – представлены публикации, выступления на мероприятиях уровня организации, описывающие опыт и результаты инновационной, экспериментальной деятельности.	6 баллов
8	Результативное участие в профессиональных конкурсах	Очные конкурсы лауреат или призер внутриучрежденческого конкурса -2, победитель внутриучрежденческого конкурса – 4, лауреат или призер конкурсов (муниципального, регионального и т.д.) уровней – 5, победитель (муниципального, регионального и т.д.) уровней-10 Дистанционные конкурсы 3 балла – лауреат, победитель	17 баллов
9	Качественная подготовка педагогов к конкурсам, фестивалям и т.п.	лауреата, призера – 4 балла; победителя – 7 баллов. Дистанционные конкурсы 1 балл– лауреат, победитель	12 баллов
10	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью		10 баллов

Приложение № 5
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 494

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы педагогических работников

№	Наименование критерий	Значение критерия	Максимальное количество баллов
Старший воспитатель			
1.	Качественное ведение установленной документации	всегда – 5 баллов; часто – 3 балла; редко – 1 балл	5
2.	Качественное выполнение плана внутреннего контроля, годового плана	91-100% - 3, 81-90% - 2, менее 80% - 0	3
3.	Эффективное использование в работе дистанционных образовательных технологий	за каждую разработку – 1 балл	5
4.	Разработка и внедрение эффективных педагогических технологий, программ	за каждую программу, технологию – 1 балл	5
5.	Использование эффективных форм, методов, приемов организации и проведения методических мероприятий	всегда – 5 баллов; часто – 3 балла; редко – 1 балл	5
6.	Высокий уровень разработки, оформления и реализация образовательных проектов, маршрутов с учетом особенностей обучающихся	Подготовка педагогов к аттестации – 1 Участие педагогов в вебинарах 98-100% - 3, 94-97% - 2, 90-93% - 1. Участие педагогов в МО и семинарах - 2	5
7.	Результативная организация работы по проектированию образовательных программ педагогами	98-100% - 5, 94-97% - 4, 90-93% - 3, 80 - 89% - 2, 75-79% - 1, менее 75 - 0	5
8.	Внедрение эффективных форм работы с родителями	за каждую разработку – 1 балл	5
9.	Высокий уровень создания позитивного психологического климата педагогом	всегда – 4 балла; часто – 2 балла; редко – 1 балл	4
10.	Общественное признание высокого уровня профессионализма	5 – педагог является наставником молодых коллег, участвует в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов не ниже регионального уровня, является руководителем методического объединения муниципального уровня, имеет грамоты, благодарности не ниже регионального уровня. 3 – педагог участвует в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов муниципального уровня, является руководителем (активным	5

		участником) творческой группы в образовательной организации, имеет грамоты, благодарности муниципального уровня; 1 – представлены положительные отзывы родителей, выпускников, коллег, имеет грамоты, благодарности уровня ДОО	
11.	Высокий уровень владения ИКТ	3 баллов - обновление информации ВКонтакте, на сайте ДОО; 5 баллов - ведение собственного сайта	8
12.	Активное самообразование и темп повышения квалификации	курсы повышения квалификации и переподготовки – 5;участие в семинарах, МО – 4; вебинары - 1	10
13.	Транслирование в педагогических коллективах опыта экспериментальной и инновационной деятельности	5 – представлены публикации в официальных рецензируемых изданиях, выступления на мероприятиях регионального, международного, всероссийского уровня, описывающие опыт и результаты инновационной, экспериментальной деятельности, 3 – представлены публикации в официальных рецензируемых изданиях, выступления на мероприятиях муниципального уровня. 1 – представлены публикации, выступления на мероприятиях уровня организации, описывающие опыт и результаты инновационной, экспериментальной деятельности.	5
14.	Результативность и эффективность организации РППС	Изготовление дидактических пособий – 2 балла Обновления РППС в соответствии с темой и сезоном: всегда – 3 балла; часто – 2 балла; редко – 1 балл	5
15.	Результативное участие в профессиональных конкурсах	**Очные конкурсы:** лауреат или призер внутриучрежденческого конкурса -2, победитель внутриучрежденческого конкурса – 3, лауреат или призер конкурсов (муниципального, регионального и т.д.) уровней – 3, победитель (муниципального, регионального и т.д.) уровней- 4; **Дистанционные конкурсы:** 1 балл – лауреат, победитель	10
16.	Качественная подготовка педагогов к конкурсам, фестивалям и т.п.	**Очные конкурсы:** лауреата, призера – 3 балл победителя – 4 балла **Дистанционные конкурсы** лауреата, призера – 1 балл победителя – 2 балла	10
17.	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью	1 – за порученную работу в день	20

Воспитатель			
1.	Высокий уровень ведения установленной документации	всегда – 3 балла; часто – 2 балла; редко – 1 балл	3
2.	Разработка и внедрение эффективных педагогических технологий, программ	за каждую программу, технологию – 1 балла	5
3.	Использование эффективных форм, методов, приемов организации и проведения разных видов детской деятельности	всегда – 3 балла; часто – 2 балла; редко – 1 балл	3
4.	Высокий уровень разработки, оформления и реализация образовательных проектов, маршрутов с учетом особенностей обучающихся	за каждую разработку – 1 балл	5
5.	Результативность и эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение участников образовательного процесса	90-100% - 3 балла, 80-89% - 2 балла, 75-79% - 1 балл	3
6.	Эффективное использование в работе дистанционных образовательных технологий	всегда – 5 баллов; часто – 3 балла; редко – 1 балл	5
7.	Внедрение эффективных форм работы с родителями	за каждое мероприятие – 1 балл	5
8.	Результативная работа по вовлечению родителей (законных представителей) воспитанников в образовательный процесс	89-100% - 3 балла, 69-88% - 2 балла, 50-68% - 1 балл	3
9.	Высокий уровень создания позитивного психологического климата педагогом	всегда – 3 балла; часто – 2 балла; редко – 1 балл	3
10.	Общественное признание высокого уровня профессионализма	5 – педагог является наставником молодых коллег, участвует в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов не ниже регионального уровня, является руководителем методического объединения муниципального уровня, имеет грамоты, благодарности не ниже регионального уровня. 3 – педагог участвует в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов муниципального уровня, является руководителем (активным участником) творческой группы в образовательной организации, имеет грамоты, благодарности муниципального уровня; 1 – представлены положительные отзывы родителей, выпускников, коллег, имеет грамоты, благодарности уровня ДОО	5
11.	Высокий уровень владения ИКТ	2 балла - обновление информации ВКонтакте, на сайте ДОО; 3 балла - ведение собственного сайта	5
12.	Активное самообразование и темп повышения квалификации	курсы повышения квалификации и переподготовки – 5; участие в семинарах, МО – 4; вебинары - 1	10
13.	Транслирование в педагогических коллективах опыта экспериментальной и инновационной деятельности	5 – представлены публикации в официальных рецензируемых изданиях, выступления на	5

		мероприятиях регионального, международного, всероссийского уровня, описывающие опыт и результаты инновационной, экспериментальной деятельности, 3 – представлены публикации в официальных рецензируемых изданиях, выступления на мероприятиях муниципального уровня. 1 – представлены публикации, выступления на мероприятиях уровня организации, описывающие опыт и результаты инновационной, экспериментальной деятельности	
14.	Результативность и эффективность организации РППС в группе	Изготовление дидактических пособий – 2 балла Обновления РППС в соответствии с темой и сезоном: всегда – 3 балла; часто – 2 балла; редко – 1 балл	5
15.	Результативность и эффективность организации РППС на участке	всегда – 5 баллов; часто – 3 балла; редко – 1 балл	5
16.	Результативное участие в профессиональных конкурсах	**Очные конкурсы-**лауреат или призер внутриучрежденческого конкурса -2, победитель внутриучрежденческого конкурса – 3, лауреат или призер конкурсов (муниципального, регионального и т.д.) уровней – 3, победитель (муниципального, регионального и т.д.) уровней-4; **Дистанционные конкурсы** 1 балл – лауреат, победитель	10
17.	Качественная подготовка воспитанников к конкурсам, фестивалям и т.п.	**Очные конкурсы:** лауреата, призера – 3 балл победителя – 4 балла **Дистанционные конкурсы** лауреата, призера – 1 балл победителя – 2 балла	10
18.	Эффективность взаимодействия со специалистами ДОУ	всегда – 5 баллов; часто – 3 балла; редко – 1 балл	5
19.	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью	1 – за порученную работу в день	20
Педагог-организатор, педагог дополнительного образования			
1.	Высокий уровень ведения установленной документации	всегда – 5 баллов; часто – 2 балла; редко – 1 балл	5
2.	Разработка и внедрение эффективных педагогических технологий, программ	за каждую программу, технологию – 2 балла	6
3.	Использование эффективных форм, методов, приемов организации и проведения разных видов детской деятельности	всегда – 5 баллов; часто – 2 балла; редко – 1 балл	5
4.	Высокий уровень разработки, оформления и реализация образовательных проектов, маршрутов с учетом особенностей обучающихся	за каждую программу, технологию – 2 балла	6
5.	Эффективное использование в работе дистанционных образовательных технологий	всегда – 5 баллов; часто – 3 балла; редко – 1 балл	5

6.	Внедрение эффективных форм работы с родителями	за каждое мероприятие – 1 балл	5
7.	Высокий уровень создания позитивного психологического климата педагогом	всегда – 3 балла; часто – 2 балла; редко – 1 балл	3
8.	Общественное признание высокого уровня профессионализма	5 – педагог является наставником молодых коллег, участвует в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов не ниже регионального уровня, является руководителем методического объединения муниципального уровня, имеет грамоты, благодарности не ниже регионального уровня. 3 – педагог участвует в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов муниципального уровня, является руководителем (активным участником) творческой группы в образовательной организации, имеет грамоты, благодарности муниципального уровня; 1 – представлены положительные отзывы родителей, выпускников, коллег, имеет грамоты, благодарности уровня ДОО	5
9.	Высокий уровень владения ИКТ	2 балла - обновление информации ВКонтакте, на сайте ДОО; 3 баллов - ведение собственного сайта	5
10.	Активное самообразование и темп повышения квалификации	курсы повышения квалификации и переподготовки – 5; участие в семинарах, МО – 4; вебинары - 1	10
11.	Транслирование в педагогических коллективах опыта экспериментальной и инновационной деятельности	5 – представлены публикации в официальных рецензируемых изданиях, выступления на мероприятиях регионального, международного, всероссийского уровня, описывающие опыт и результаты инновационной, экспериментальной деятельности, 3 – представлены публикации в официальных рецензируемых изданиях, выступления на мероприятиях муниципального уровня. 1 – представлены публикации, выступления на мероприятиях уровня организации, описывающие опыт и результаты инновационной, экспериментальной деятельности	5
12.	Результативность и эффективность организации РППС	Изготовление дидактических пособий – 2 балла Обновления РППС в соответствии с темой и сезоном: всегда – 3 балла;	5

		часто – 2 балла; редко – 1 балл	
13.	Результативное участие в профессиональных конкурсах	**Очные конкурсы:** лауреат или призер внутриучрежденческого конкурса -2, победитель внутриучрежденческого конкурса – 3, лауреат или призер конкурсов (муниципального, регионального и т.д.) уровней – 3, победитель (муниципального, регионального и т.д.) уровней-4; **Дистанционные конкурсы:** 1 балл – лауреат, победитель	10
14.	Качественная подготовка воспитанников к конкурсам, фестивалям и т.п.	**Очные конкурсы:** лауреата, призера – 3 балл победителя – 4 балла **Дистанционные конкурсы** лауреата, призера – 1 балл победителя – 2 балла	10
15.	Эффективность взаимодействия с педагогами ДОУ	всегда – 5 баллов; часто – 3 балла; редко – 1 балл	5
16.	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью	1 – за порученную работу в день	20
17.	Использование эффективных форм, приемов и методов в работе с талантливыми детьми	всегда – 5 баллов; часто – 3 балла; редко – 1 балл	5
Педагог-психолог			
1.	Высокий уровень ведения установленной документации	всегда – 5 баллов; часто – 3 балла; редко – 1 балл	5
2.	Разработка и внедрение эффективных коррекционно-развивающих технологий, программ	за каждую программу, технологию – 1 балл	5
3.	Использование эффективных форм, методов, приемов организации и проведения психолого-педагогического сопровождения воспитанников	всегда – 5 баллов; часто – 3 баллов; редко – 1 баллов	5
4.	Высокий уровень разработки, оформления и реализация образовательных проектов, маршрутов с учетом особенностей обучающихся	за каждую разработку – 2 балла	6
5.	Высокий уровень профилактики эмоционального выгорания педагогов	за каждое мероприятие – 1 балл	5
6.	Эффективное использование в работе дистанционных образовательных технологий	всегда – 5 баллов; часто – 3 баллов; редко – 1 баллов	5
7.	Внедрение эффективных форм работы с родителями	за каждое мероприятие – 1 балл	5
8.	Высокий уровень создания позитивного психологического климата педагогом	всегда – 4 балла; часто – 2 балла; редко – 1 балл	4

9.	Общественное признание высокого уровня профессионализма	5 – педагог является наставником молодых коллег, участвует в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов не ниже регионального уровня, является руководителем методического объединения муниципального уровня, имеет грамоты, благодарности не ниже регионального уровня. 3 – педагог участвует в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов муниципального уровня, является руководителем (активным участником) творческой группы в образовательной организации, имеет грамоты, благодарности муниципального уровня; 1 – представлены положительные отзывы родителей, выпускников, коллег, имеет грамоты, благодарности уровня ДОО	5
10.	Высокий уровень владения ИКТ	2 балла - обновление информации ВКонтакте, на сайте ДОО; 3 балла - ведение собственного сайта	5
11.	Активное самообразование и темп повышения квалификации	курсы повышения квалификации и переподготовки – 5; участие в семинарах, МО – 4; вебинары - 1	10
12.	Транслирование в педагогических коллективах опыта экспериментальной и инновационной деятельности	5 – представлены публикации в официальных рецензируемых изданиях, выступления на мероприятиях регионального, международного, всероссийского уровня, описывающие опыт и результаты инновационной, экспериментальной деятельности, 3 – представлены публикации в официальных рецензируемых изданиях, выступления на мероприятиях муниципального уровня. 1 – представлены публикации, выступления на мероприятиях уровня организации, описывающие опыт и результаты инновационной, экспериментальной деятельности.	5
13.	Результативность и эффективность организации РППС	Изготовление дидактических пособий – 2 балла Обновления РППС в соответствии с темой и сезоном: всегда – 3 балла; часто – 2 балла; редко – 1 балл	5
14.	Результативное участие в профессиональных конкурсах	**Очные конкурсы:** лауреат или призер внутриучрежденческого конкурса -2, победитель внутриучрежденческого конкурса – 3, лауреат или	10

		призер конкурсов (муниципального, регионального и т.д.) уровней – 3, победитель (муниципального, регионального и т.д.) уровней - 4; **Дистанционные конкурсы:** 1 балла – лауреат, победитель	
15.	Качественная подготовка воспитанников к конкурсам, фестивалям и т.п.	**Очные конкурсы:** лауреата, призера – 3 балл победителя – 4 балла **Дистанционные конкурсы** лауреата, призера – 1 балл победителя – 2 балла	10
16.	Эффективность взаимодействия с педагогами ДОУ	всегда – 5 баллов; часто – 3 баллов; редко – 1 баллов	5
17.	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью	1 – за порученную работу в день	20
Учитель-логопед			
1.	Высокий уровень ведения установленной документации	всегда – 3 балла; часто – 2 балла; редко – 1 балл	3
2.	Разработка и внедрение эффективных коррекционно-развивающих технологий, программ	за каждую программу, технологию – 1 балл	5
3.	Использование эффективных форм, методов, приемов организации и проведения разных видов детской деятельности	всегда – 3 балла; часто – 2 балла; редко – 1 балл	3
4.	Высокий уровень разработки, оформления и реализация образовательных проектов, маршрутов с учетом особенностей обучающихся	за каждую разработку – 2 балла	6
5.	Результативность и эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение участников образовательного процесса, профилактику нарушений речи	98-100% - 5, 94-97% - 4, 90-93% - 3, 80 - 89% - 2 ,75-79% - 1	5
		за каждого добавочного ребенка – 1 балл	5
6.	Эффективное использование в работе дистанционных образовательных технологий	всегда – 5 баллов; часто – 3 балла; редко – 1 балл	5
7.	Внедрение эффективных форм работы с родителями	за каждое мероприятие – 1 балл	5
8.	Высокий уровень создания позитивного психологического климата педагогом	всегда – 3 балла; часто – 2 балла; редко – 1 балл	3
9.	Общественное признание высокого уровня профессионализма	5 – педагог является наставником молодых коллег, участвует в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов не ниже регионального уровня, является руководителем методического объединения муниципального уровня, имеет грамоты, благодарности не ниже регионального	5

		уровня. 3 – педагог участвует в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов муниципального уровня, является руководителем (активным участником) творческой группы в образовательной организации, имеет грамоты, благодарности муниципального уровня; 1 – представлены положительные отзывы родителей, выпускников, коллег, имеет грамоты, благодарности уровня ДОО	
10.	Высокий уровень владения ИКТ	2 баллов - обновление информации ВКонтакте, на сайте ДОО; 3 баллов - ведение собственного сайта	5
11.	Активное самообразование и темп повышения квалификации	курсы повышения квалификации и переподготовки – 5; участие в семинарах, МО – 4; вебинары - 1	10
12.	Транслирование в педагогических коллективах опыта экспериментальной и инновационной деятельности	5 – представлены публикации в официальных рецензируемых изданиях, выступления на мероприятиях регионального, международного, всероссийского уровня, описывающие опыт и результаты инновационной, экспериментальной деятельности, 3 – представлены публикации в официальных рецензируемых изданиях, выступления на мероприятиях муниципального уровня. 1 – представлены публикации, выступления на мероприятиях уровня организации, описывающие опыт и результаты инновационной, экспериментальной деятельности	5
13.	Результативность и эффективность организации РППС	Изготовление дидактических пособий – 2 балла Обновления РППС в соответствии с темой и сезоном: всегда – 3 балла; часто – 2 балла; редко – 1 балл	5
14.	Результативное участие в профессиональных конкурсах	**Очные конкурсы:** лауреат или призер внутриучрежденческого конкурса -2, победитель внутриучрежденческого конкурса – 3, лауреат или призер конкурсов (муниципального, регионального и т.д.) уровней – 3, победитель (муниципального, регионального и т.д.) уровней-4; **Дистанционные конкурсы: 1** балл – лауреат, победитель	10
15.	Качественная подготовка воспитанников к конкурсам, фестивалям и т.п.	**Очные конкурсы:** лауреата, призера – 3 балл победителя – 4 балла **Дистанционные конкурсы** лауреата, призера – 1 балл победителя – 2 балла	10

16.	Эффективность взаимодействия с педагогами ДОУ	всегда – 5 баллов; часто – 3 балла; редко – 1 балл	5
17.	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью	1 – за порученную работу в день	20
Инструктор по физической культуре			
1.	Высокий уровень ведения установленной документации	всегда – 3 балла; часто – 2 балла; редко – 1 балл	3
2.	Разработка и внедрение эффективных здоровьесберегающих технологий, программ	за каждую программу, технологию – 1 балл	5
3.	Использование эффективных форм, методов, приемов организации и проведения физкультурно-оздоровительной работы с воспитанниками	всегда – 3 балла; часто – 2 балла; редко – 1 балл	3
4.	Высокий уровень разработки, оформления и реализация образовательных проектов, маршрутов с учетом особенностей обучающихся	за каждую разработку – 2 балла	6
5.	Качественное проведение мероприятий направленных на пропаганду ЗОЖ, сохранение и укрепление здоровья всех участников образовательных отношений	за каждую разработку – 1 балл	5
6.	Эффективное использование в работе дистанционных образовательных технологий	всегда – 5 баллов; часто – 3 балла; редко – 1 балл	5
7.	Внедрение эффективных форм работы с родителями	за каждое мероприятие – 1 балл	5
8.	Высокий уровень создания позитивного психологического климата педагогом	всегда – 3 балла; часто – 2 балла; редко – 1 балл	3
9.	Общественное признание высокого уровня профессионализма	5 – педагог является наставником молодых коллег, участвует в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов не ниже регионального уровня, является руководителем методического объединения муниципального уровня, имеет грамоты, благодарности не ниже регионального уровня. 3 – педагог участвует в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов муниципального уровня, является руководителем (активным участником) творческой группы в образовательной организации, имеет грамоты, благодарности муниципального уровня; 1 – представлены положительные отзывы родителей, выпускников, коллег, имеет грамоты, благодарности уровня ДОО	5
10.	Высокий уровень владения ИКТ	2 балла - обновление информации ВКонтакте, на сайте ДОО; 3 баллов - ведение собственного сайта	5
11.	Активное самообразование и темп повышения квалификации	курсы повышения квалификации и переподготовки – 5; участие в семинарах, МО –4; вебинары-1	10
12.	Транслирование в педагогических коллективах опыта экспериментальной и инновационной	5 – представлены публикации в официальных рецензируемых изданиях, выступления на	5

	деятельности	мероприятиях регионального, международного, всероссийского уровня, описывающие опыт и результаты инновационной, экспериментальной деятельности, 3 – представлены публикации в официальных рецензируемых изданиях, выступления на мероприятиях муниципального уровня. 1 – представлены публикации, выступления на мероприятиях уровня организации, описывающие опыт и результаты инновационной, экспериментальной деятельности	
13.	Результативность и эффективность организации РППС	Изготовление дидактических пособий – 2 балла Обновления РППС в соответствии с темой и сезоном: всегда – 3 балла; часто – 2 балла; редко – 1 балл	5
14.	Результативное участие в профессиональных конкурсах	**Очные конкурсы:** лауреат или призер внутриучрежденческого конкурса -2, победитель внутриучрежденческого конкурса – 3, лауреат или призер конкурсов (муниципального, регионального и т.д.) уровней – 3, победитель (муниципального, регионального и т.д.) уровней-4; **Дистанционные конкурсы: 1** балл – лауреат, победитель	10
15.	Качественная подготовка воспитанников к конкурсам, фестивалям и т.п.	**Очные конкурсы:** лауреата, призера – 3 балл победителя – 4 балла **Дистанционные конкурсы** лауреата, призера – 1 балл победителя – 2 балла	10
16.	Эффективность взаимодействия с педагогами ДОУ	всегда – 5 баллов; часто – 3 балла; редко – 1 балл	5
17.	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью	1 – за порученную работу в день	20
18.	Использование эффективных форм, приемов и методов в работе с талантливыми детьми	всегда – 5 баллов; часто – 3 балла; редко – 1 балл	5
Музыкальный руководитель			
1.	Высокий уровень ведения установленной документации	всегда – 5 баллов; часто – 3 балла; редко – 1 балл	5
2.	Разработка и внедрение эффективных педагогических технологий, программ	за каждую программу, технологию – 1 балл	5
3.	Использование эффективных форм, методов, приемов при достижении целей и задач профессиональной деятельности	всегда – 5 баллов; часто – 3 балла; редко – 1 балл	5
4.	Качественная организация и проведение методических мероприятий (утренников, детских праздников, конференций, семинаров и т.п.)	за каждое проведенное мероприятие – 1 балл	4
5.	Высокий уровень разработки, оформления и реализация образовательных проектов, маршрутов с	за каждую разработку – 2 балла	6

	учетом особенностей обучающихся		
6.	Эффективное использование в работе дистанционных образовательных технологий	всегда – 5 баллов; часто – 3 балла; редко – 1 балл	5
7.	Внедрение эффективных форм работы с родителями	за каждое мероприятие – 1 балл	5
8.	Высокий уровень создания позитивного психологического климата педагогом	всегда – 5 баллов; часто – 3 балла; редко – 1 балл	5
9.	Общественное признание высокого уровня профессионализма	5 – педагог является наставником молодых коллег, участвует в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов не ниже регионального уровня, является руководителем методического объединения муниципального уровня, имеет грамоты, благодарности не ниже регионального уровня. 3 – педагог участвует в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов муниципального уровня, является руководителем (активным участником) творческой группы в образовательной организации, имеет грамоты, благодарности муниципального уровня; 1 – представлены положительные отзывы родителей, выпускников, коллег, имеет грамоты, благодарности уровня ДОО	5
10.	Высокий уровень владения ИКТ	2 балла - обновление информации ВКонтакте, на сайте ДОО; 3 балла - ведение собственного сайта	5
11.	Активное самообразование и темп повышения квалификации	курсы повышения квалификации и переподготовки – 5; участие в семинарах, МО – 4; вебинары - 1	10
12.	Транслирование в педагогических коллективах опыта экспериментальной и инновационной деятельности	5 – представлены публикации в официальных рецензируемых изданиях, выступления на мероприятиях регионального, международного, всероссийского уровня, описывающие опыт и результаты инновационной, экспериментальной деятельности, 3 – представлены публикации в официальных рецензируемых изданиях, выступления на мероприятиях муниципального уровня. 1 – представлены публикации,	5

		выступления на мероприятиях уровня организации, описывающие опыт и результаты инновационной, экспериментальной деятельности.	
13.	Результативность и эффективность организации РППС	Изготовление дидактических пособий – 2 балла Обновления РППС в соответствии с темой и сезоном: всегда – 3 балла; часто – 2 балла; редко – 1 балл	5
14.	Результативное участие в профессиональных конкурсах	**Очные конкурсы:** лауреат или призер внутриучрежденческого конкурса -2, победитель внутриучрежденческого конкурса – 3, лауреат или призер конкурсов (муниципального, регионального и т.д.) уровней – 3, победитель (муниципального, регионального и т.д.) уровней-4; **Дистанционные конкурсы: 1** балл – лауреат, победитель	10
15.	Качественная подготовка воспитанников к конкурсам, фестивалям и т.п.	**Очные конкурсы:** лауреата, призера – 3 балл победителя – 4 балла **Дистанционные конкурсы** лауреата, призера – 1 балл победителя – 2 балла	10
16.	Эффективность взаимодействия со специалистами ДОУ	всегда – 5 баллов; часто – 3 балла; редко – 1 балл	5
17.	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью	1 – за порученную работу в день	20
Учитель-дефектолог			
1.	Высокий уровень ведения установленной документации	всегда – 3 балла; часто – 2 балла; редко – 1 балл	3
2.	Разработка и внедрение эффективных коррекционно-развивающих технологий, программ	за каждую программу, технологию – 1 балл	5
3.	Использование эффективных форм, методов, приемов организации и проведения разных видов детской деятельности	всегда – 3 балла; часто – 2 балла; редко – 1 балл	3
4.	Высокий уровень разработки, оформления и реализация образовательных проектов, маршрутов с учетом особенностей обучающихся	за каждую разработку – 2 балла	6
5.	Результативность и эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение участников образовательного процесса	98-100% - 5, 94-97% - 4, 90-93% - 3, 80 - 89% - 2 ,75-79% - 1	5
		за каждого добавочного ребенка – 1 балл	5
6.	Эффективное использование в работе дистанционных образовательных технологий	всегда – 5 баллов; часто – 3 балла; редко – 1 балл	5
7.	Внедрение эффективных форм работы с родителями	за каждое мероприятие – 1 балл	5

8.	Высокий уровень создания позитивного психологического климата педагогом	всегда – 3 балла; часто – 2 балла; редко – 1 балл	3
9.	Общественное признание высокого уровня профессионализма	5 – педагог является наставником молодых коллег, участвует в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов не ниже регионального уровня, является руководителем методического объединения муниципального уровня, имеет грамоты, благодарности не ниже регионального уровня. 3 – педагог участвует в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов муниципального уровня, является руководителем (активным участником) творческой группы в образовательной организации, имеет грамоты, благодарности муниципального уровня; 1 – представлены положительные отзывы родителей, выпускников, коллег, имеет грамоты, благодарности уровня ДОО	5
10.	Высокий уровень владения ИКТ	2 баллов - обновление информации ВКонтакте, на сайте ДОО; 3 баллов - ведение собственного сайта	5
11.	Активное самообразование и темп повышения квалификации	курсы повышения квалификации и переподготовки – 5; участие в семинарах, МО–4; вебинары-1	10
12.	Транслирование в педагогических коллективах опыта экспериментальной и инновационной деятельности	5 – представлены публикации в официальных рецензируемых изданиях, выступления на мероприятиях регионального, международного, всероссийского уровня, описывающие опыт и результаты инновационной, экспериментальной деятельности, 3 – представлены публикации в официальных рецензируемых изданиях, выступления на мероприятиях муниципального уровня. 1 – представлены публикации, выступления на мероприятиях уровня организации, описывающие опыт и результаты инновационной, экспериментальной деятельности	5
13.	Результативность и эффективность организации РППС	Изготовление дидактических пособий – 2 балла Обновления РППС в соответствии с темой и сезоном: всегда – 3 балла; часто – 2 балла; редко – 1 балл	5
14.	Результативное участие в профессиональных конкурсах	**Очные конкурсы:** лауреат или призер внутриучрежденческого конкурса -2, победитель внутриучрежденческого конкурса – 3, лауреат или призер конкурсов	10

		(муниципального, регионального и т.д.) уровней – 3, победитель (муниципального, регионального и т.д.) уровней-4; **Дистанционные конкурсы: 1** балл – лауреат, победитель	
15.	Качественная подготовка воспитанников к конкурсам, фестивалям и т.п.	**Очные конкурсы:** лауреата, призера – 3 балл победителя – 4 балла **Дистанционные конкурсы** лауреата, призера – 1 балл победителя – 2 балла	10
16.	Эффективность взаимодействия с педагогами ДОУ	всегда – 5 баллов; часто – 3 балла; редко – 1 балл	5
17.	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью	1 – за порученную работу в день	20
Тьютор			
1.	Высокий уровень ведения установленной документации	всегда – 3 балла; часто – 2 балла; редко – 1 балл	3
2.	Разработка и внедрение эффективных коррекционно-развивающих технологий, программ	за каждую программу, технологию – 1 балл	5
3.	Использование эффективных форм, методов, приемов организации и проведения разных видов детской деятельности	всегда – 3 балла; часто – 2 балла; редко – 1 балл	3
4.	Высокий уровень разработки, оформления и реализация образовательных проектов, маршрутов с учетом особенностей обучающихся	за каждую разработку – 2 балла	6
5.	Результативность и эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение участников образовательного процесса	98-100% - 5, 94-97% - 4, 90-93% - 3, 80 - 89% - 2 ,75-79% - 1	5
		за каждого добавочного ребенка – 1 балл	5
6.	Эффективное использование в работе дистанционных образовательных технологий	всегда – 5 баллов; часто – 3 балла; редко – 1 балл	5
7.	Внедрение эффективных форм работы с родителями	за каждое мероприятие – 1 балл	5
8.	Высокий уровень создания позитивного психологического климата педагогом	всегда – 3 балла; часто – 2 балла; редко – 1 балл	3
9.	Общественное признание высокого уровня профессионализма	5 – педагог является наставником молодых коллег, участвует в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов не ниже регионального уровня, является руководителем методического объединения муниципального уровня, имеет грамоты, благодарности не ниже регионального уровня. 3 – педагог участвует в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов муниципального уровня, является руководителем	5

		(активным участником) творческой группы в образовательной организации, имеет грамоты, благодарности муниципального уровня; 1 – представлены положительные отзывы родителей, выпускников, коллег, имеет грамоты, благодарности уровня ДОО	
10.	Высокий уровень владения ИКТ	2 баллов - обновление информации ВКонтакте, на сайте ДОО; 3 баллов - ведение собственного сайта	5
11.	Активное самообразование и темп повышения квалификации	курсы повышения квалификации и переподготовки – 5; участие в семинарах, МО–4; вебинары-1	10
12.	Транслирование в педагогических коллективах опыта экспериментальной и инновационной деятельности	5 – представлены публикации в официальных рецензируемых изданиях, выступления на мероприятиях регионального, международного, всероссийского уровня, описывающие опыт и результаты инновационной, экспериментальной деятельности, 3 – представлены публикации в официальных рецензируемых изданиях, выступления на мероприятиях муниципального уровня. 1 – представлены публикации, выступления на мероприятиях уровня организации, описывающие опыт и результаты инновационной, экспериментальной деятельности	5
13.	Результативность и эффективность организации РППС	Изготовление дидактических пособий – 2 балла Обновления РППС в соответствии с темой и сезоном: всегда – 3 балла; часто – 2 балла; редко – 1 балл	5
14.	Результативное участие в профессиональных конкурсах	**Очные конкурсы:** лауреат или призер внутриучрежденческого конкурса -2, победитель внутриучрежденческого конкурса – 3, лауреат или призер конкурсов (муниципального, регионального и т.д.) уровней – 3, победитель (муниципального, регионального и т.д.) уровней-4; **Дистанционные конкурсы: 1** балл – лауреат, победитель	10
15.	Качественная подготовка воспитанников к конкурсам, фестивалям и т.п.	**Очные конкурсы:** лауреата, призера – 3 балл победителя – 4 балла **Дистанционные конкурсы** лауреата, призера – 1 балл победителя – 2 балла	10
16.	Эффективность взаимодействия с педагогами ДОУ	всегда – 5 баллов; часто – 3 балла; редко – 1 балл	5
17.	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью	1 – за порученную работу в день	20

Приложение № 6
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 494

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель, ассистент по оказанию технической помощи)

№	Наименование критерий	Значение критерия	Максимальное количество баллов
1	Качественное образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
2	Среднемесячная посещаемость воспитанников	91-100% -8, 86-90% -7, 81-85% -6, 70-80% -5, менее 70% -0	8
3	Создание позитивного психологического климата	Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб - 3	3
4	Соблюдение инструкций и др. нормативных актов по охране жизни и здоровья детей, создание безопасного образовательного пространства, отсутствие травматизма	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***. 1 - отсутствие травм	4
5	Создание безопасной, комфортной образовательной среды в соответствии с ФГОС ДО	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3
6	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3
7	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью	1 – за порученную работу в день	22
8	Участие в мероприятиях, направленных на повышение положительного имиджа учреждения	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3
9	Качественное проведение режимных процессов с воспитанниками	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3

Приложение № 7
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 494

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы другой категории персонала

№	Наименование критерий	Значение критерия	Максимальное количество баллов
Заведующий хозяйством			
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3
2	Образцовое работоспособное состояние уличного оборудования, запасных выходов, подвальных помещений, САРТ, АПС, вентиляций и т.п.	5 - безупречно*; 3 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	5
3	Контроль и оперативность исполнения заявок работников	4 - безупречно*; 3 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	4
4	Качественное ведение документации, соблюдение сроков исполнения отчетности	5 - безупречно*; 3 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	5
5	Выполнение индивидуального плана работы, утвержденного руководителем	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3
6	Осуществление текущего контроля за состоянием зданий, помещений	5 - отсутствие замечаний 0- наличие замечаний	5
7	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью	1 – за порученную работу в день	22
8	Разработка планов и графиков работ подчиненных работников, проектов программ, деклараций и т.п.	98-100% - 5, 94-97% - 4, 90-93% - 3, 80 - 89% - 2, 75-79% - 1, менее 75 -0	5
9	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	5 - безупречно*; 3 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	5
10	Контроль за соблюдением техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности младшим обслуживающим персоналом	5 - безупречно*; 3 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	5
11	Своевременное проведение инструктажей работниками	5 - безупречно*; 3 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	5
12	Качественная работа по сохранению ресурсов и оборудования	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3

№	Наименование критерий	Значение критерия	Максимальное количество баллов
Главный бухгалтер			
1	Качественное ведение документации	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
2	Своевременное предоставление запрашиваемой информации	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
3	Обеспечение ведения бухгалтерского учета в соответствии с действующими нормативными документами	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
4	Своевременная сдача отчетов в уполномоченные органы, перечисление налогов и взносов	10 - отсутствие нарушений 0- наличие	10
5	Качественная работа в комиссии по закупке товаров, работ, услуг для муниципальных нужд	10 - отсутствие нарушений 0- наличие	10
6	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью	1 – за порученную работу в день	22
7	Качественная разработка локальных нормативных актов, регламентирующих бухгалтерский учет	10 - безупречно*; 6 – очень хорошо**; 4 - хорошо***.	10
8	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
9	Контроль за соблюдением техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности в бухгалтерии	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
10	Хранение и архивация документации учреждения	10 - безупречно*; 6 – очень хорошо**; 4 - хорошо***.	10
11	Ведение сайтов в соответствии с требованиями законодательства	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
12	Разработка и корректировка учетной политики учреждения	10 - безупречно*; 6 – очень хорошо**; 4 - хорошо***.	10
13	Рациональное планирование бюджетных ассигнований	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
14	Контроль за соблюдением расчетно-платежной дисциплины (своевременный расчет с поставщиками, подрядчика и т.д.)	10 - безупречно*; 6 – очень хорошо**; 4 - хорошо***.	10
15	Своевременное начисление заработной платы работникам учреждения	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
16	Соблюдение конфиденциальности при работе с документами и персональными данными	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3

Приложение № 8
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 494

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы младшего обслуживающего персонала

№	Наименование критерий	Значение критерия	Максимальное количество баллов
Уборщик служебных помещений			
1	Соблюдение ПВР, техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
2	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
3	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью	1 – за порученную работу в день	22
4	Личный творческий вклад в развитие образовательного пространства	3 – за каждый элемент	12
5	Бережное использование оборудования	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
6	Оценка качества деятельности работника гражданским институтом	Внутри учреждения-5, районный – 6, городской – 7, областной – 8, региональный -9, всероссийский – 10, международный -11	11
7	Качественная работа по сохранению ресурсов (водоснабжение, электроснабжение и т.п.)	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
8	Соблюдение санитарных норм и правил содержания территории и помещений д/сада	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
Уборщик территорий			
1	Соблюдение ПВР, техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
2	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
3	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью	1 – за порученную работу в день	22
4	Личный творческий вклад в развитие образовательного пространства	3 – за каждый элемент	12

5	Бережное использование оборудования	6 - безупречно*;4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
6	Оценка качества деятельности работника гражданским институтом	Внутри учреждения-5, районный – 6, городской – 7, областной – 8, региональный -9, всероссийский – 10, международный -11	11
7	Качественная работа по сохранению ресурсов (водоснабжение, электроснабжение и т.п.)	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
8	Соблюдение санитарных норм и правил содержания территории и помещений д/сада	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
Сторож (вахтер)			
1.	Соблюдение ПВР, техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	6 - безупречно* 4 – очень хорошо** 2 - хорошо***	6
2.	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
3.	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью	1 – за порученную работу в день	22
4.	Личный творческий вклад в развитие ДОУ	3 – за каждый элемент	12
5.	Бережное использование оборудования	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
6.	Оценка качества деятельности работника гражданским институтом	Внутри учреждения-5, районный – 6, городской – 7, областной – 8, региональный -9, всероссийский – 10, международный -11	11
7.	Качественное ведение документации	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
8.	Обеспечение безопасного образовательного пространства	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
9.	Соблюдение правил, инструкций по безопасности и антитеррористической защищенности	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
10.	Высокий уровень обеспечения сохранности имущества учреждения	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
11.	Образцовое содержание рабочего места (пост охраны на вахте)	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3

Приложение № 9
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 494

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы иным работникам

№	Наименование критерия	Значение критерия	Максимальное количество баллов
Контрактный управляющий			
1.	Качественная разработка плана закупок, внесения изменений в план закупок, размещение в единой информационной системе	5- безупречно*; 4 – очень хорошо**; 3 - хорошо***.	5
2.	Качественная разработка плана-графика, внесение изменений в план-график, размещение в единой информационной системе	5- безупречно*; 4 – очень хорошо**; 3 - хорошо***.	5
3.	Качественная подготовка и размещение в ЕИС извещений об осуществлении закупок, документации о закупках и проектов контрактов	5- безупречно*; 4 – очень хорошо**; 3 - хорошо***.	5
4.	Качественное осуществление закупки, в том числе заключение контрактов	5- безупречно*; 4 – очень хорошо**; 3 - хорошо***.	5
5.	Качественное ведение консультационной работы с подрядчиками, исполнителями	5- безупречно*; 4 – очень хорошо**; 3 - хорошо***.	5
6.	Качественное и своевременное представление материалов и отчетов	8- безупречно*; 4 – очень хорошо**; 3 - хорошо***.	8
7.	Качественное ведение документации	5- безупречно*; 4 – очень хорошо**; 3 - хорошо***.	5
8.	Безупречное соблюдение правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
9.	Безупречное соблюдение трудовой дисциплины	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
10.	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью	1 – за порученную работу в день	22
Слесарь-сантехник			
1.	Соблюдение ПВР, техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6

2.	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
3.	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью	1 – за порученную работу в день	22
4.	Личный творческий вклад в развитие образовательного пространства	3 – за каждый элемент	12
5.	Бережное использование оборудования	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
6.	Оценка качества деятельности работника гражданским институтом	Внутри учреждения-5, районный – 6, городской – 7, областной – 8, региональный -9, всероссийский – 10, международный -11	11
7.	Качественная работа по сохранению ресурсов (водоснабжение, электроснабжение и т.п.)	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
8.	Качественное ведение документации	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
9.	Оперативность подачи запрашиваемой информации	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3
10.	Качественное и оперативное исполнение заявок	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
11.	Образцовое содержание рабочего места, рациональное размещение инструмента и т.п.	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
Плотник			
1.	Соблюдение ПВР, техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
2.	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
3.	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью	1 – за порученную работу в день	22
4.	Личный творческий вклад в развитие образовательного пространства	3 – за каждый элемент	12
5.	Бережное использование оборудования	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
6.	Оценка качества деятельности работника гражданским институтом	Внутри учреждения-5, районный – 6, городской –	11

		7, областной – 8, региональный -9, всероссийский – 10, международный -11	
7.	Качественная работа по сохранению ресурсов (водоснабжение, электроснабжение и т.п.)	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
8.	Качественное ведение документации	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
9.	Оперативность подачи запрашиваемой информации	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3
10.	Качественное и оперативное исполнение заявок	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
11.	Образцовое содержание рабочего места, рациональное размещение инструмента и т.п.	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
Техник			
1.	Соблюдение ПВТР, техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
2.	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
3.	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью	1 – за порученную работу в день	22
4.	Личный творческий вклад в развитие образовательного пространства	3 – за каждый элемент	12
5.	Бережное использование оборудования	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
6.	Оценка качества деятельности работника гражданским институтом	Внутри учреждения-5, районный – 6, городской – 7, областной – 8, региональный -9, всероссийский – 10, международный -11	11
7.	Качественная работа по сохранению ресурсов (водоснабжение, электроснабжение и т.п.)	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
8.	Качественное ведение документации	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
9.	Оперативность подачи запрашиваемой информации	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3

10.	Качественное и оперативное исполнение заявок	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
11.	Образцовое содержание рабочего места, рациональное размещение инструмента и т.п.	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
Слесарь-электрик			
1	Соблюдение ПВР, техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
2	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
3	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью	1 – за порученную работу в день	22
4	Личный творческий вклад в развитие образовательного пространства	3 – за каждый элемент	12
5	Бережное использование оборудования	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
6	Оценка качества деятельности работника гражданским институтом	Внутри учреждения-5, районный – 6, городской – 7, областной – 8, региональный -9, всероссийский – 10, международный -11	11
7	Качественная работа по сохранению ресурсов (водоснабжение, электроснабжение и т.п.)	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
8	Качественное ведение документации	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
9	Оперативность подачи запрашиваемой информации	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3
10	Качественное и оперативное исполнение заявок	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
11	Образцовое содержание рабочего места, рациональное размещение инструмента и т.п.	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
Машинист по стирке и ремонту спецодежды			
1	Соблюдение ПВР, техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
2	Своевременный и качественный ремонт, маркировка	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
3	Образцовое содержание рабочего места, рациональное размещение спец. одежды, костюмов и т.п.	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6

4	Качественное и оперативное исполнение заявок	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
5	Качественное ведение документации, своевременная сдача отчётной документации в бухгалтерию	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
6	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
7	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью	1 – за порученную работу в день	22
8	Оценка качества деятельности работника гражданским институтом	Внутри учреждения-5, районный – 6, городской – 7, областной – 8, региональный -9, всероссийский – 10, международный -11	11
9	Личный творческий вклад в развитие образовательного пространства	3 – за каждый элемент	9
10	Бережное использование оборудования	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
Кастелянша			
1	Соблюдение ПВР, техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
2	Своевременный и качественный ремонт, маркировка	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
3	Образцовое содержание рабочего места, рациональное размещение спец. одежды, костюмов и т.п.	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
4	Качественное и оперативное исполнение заявок	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
5	Качественное ведение документации, своевременная сдача отчётной документации в бухгалтерию	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
6	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
7	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью	1 – за порученную работу в день	22
8	Оценка качества деятельности работника гражданским институтом	Внутри учреждения-5, районный – 6, городской – 7, областной – 8, региональный -9, всероссийский – 10, международный -11	11
9	Личный творческий вклад в развитие образовательного пространства	3 – за каждый элемент	9

10	Бережное использование оборудования	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
Калькулятор			
1	Качественное выполнение калькуляции на основе действующих рецептур, закупочных цен	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
2	Качественное ведение регистрации калькуляционных карточек	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3
3	Качественный расчет необходимого количества продуктов для приготовления блюд и кулинарных изделий	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
4	Качественное ведение документации	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
5	Качественная работа по сохранению ресурсов (водоснабжение, электроснабжение и т.п.)	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
6	Бережное использование оборудования	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
7	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью	1 – за порученную работу в день	22
8	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
9	Соблюдение ПВТР, техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3
10	Оценка качества деятельности работника гражданским институтом	Внутри учреждения-5, районный – 6,городской – 7,област-ной – 8, региональный -9, всероссийский – 10, международный -11	11
11	Личный творческий вклад в развитие образовательного пространства	3 – за каждый элемент	9
Специалист по охране труда			
1	Качественная и своевременная подготовка отчетов	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
2	Качественное ведение документации	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
3	Выполнение индивидуального плана работы	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6

4	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью	1 – за порученную работу в день	22
5	Качественное проведение инструктажей по охране труда с работниками	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
6	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3
7	Соблюдение ПВТР, техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3
8	Участие в разработке локальных актов учреждения	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
9	Соблюдение конфиденциальности при работе с документами и персональными данными	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3
10	Результаты проверок документации учреждения надзорными органами	5 – без нарушений, 0 – с замечаниями и нарушениями	5
Кладовщик			
1	Качественное ведение документации	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
2	Соблюдение правил хранения продуктов питания и предотвращение их порчи	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
3	Соблюдение ПВР, техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
4	Качественная приемка продуктов питания и сопровождающих документов	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
5	Своевременная и оперативная сдача отчётной документации в бухгалтерию	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
6	Качественное планирование потребностей в продуктах питания	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
7	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
8	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью	1 – за порученную работу в день	22
9	Качественное содержание склада продуктов в соответствии с требованиями действующих нормативных документов	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6

10	Оценка качества деятельности работника гражданским институтом	Внутри учреждения-5, районный – 6, городской – 7, областной – 8, региональный -9, всероссийский – 10, международный -11	11
11	Личный творческий вклад в развитие образовательного пространства	3 – за каждый элемент	9
12	Бережное использование оборудования склада	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
13	Качественное и рациональное размещение продуктов питания в соответствии с действующими нормативными документами	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
14	Качественная работа по сохранению ресурсов (водоснабжение, электроснабжение и т.п.)	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3
15	Качественная работа в комиссии по закупке товаров, работ, услуг для муниципальных нужд	5 - отсутствие нарушений 0- наличие	5
16	Своевременная подача заявок и поставка	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
Кухонный рабочий			
1	Качественное содержание пищеблока в соответствии с требованиями действующих нормативных документов	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
2	Высокие оценки бракеражной комиссии по качеству приготовленных блюд	Оценки отлично 100% - 5; Оценки отлично 80%, хорошо 20% - 4; Оценки отлично 70%, хорошо 30% - 3 Оценки отлично 60%, хорошо 40% - 2 Оценки отлично 50%, хорошо 50% - 1	5
3	Качественная обработка, соответствующее размещение продуктов питания	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
4	Качественное ведение документации	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
5	Качественная работа по сохранению ресурсов (водоснабжение, электроснабжение и т.п.)	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
6	Бережное использование оборудования пищеблока	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
7	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших	1 – за порученную работу в день	22

	с производственной необходимостью		
8	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
9	Соблюдение ПВР, техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3
10	Оценка качества деятельности работника гражданским институтом	Внутри учреждения-5, районный – 6,городской – 7,областной – 8, региональный -9, всероссийский – 10, международный -11	11
11	Личный творческий вклад в развитие образовательного пространства	3 – за каждый элемент	9
Шеф-повар			
1	Качественное содержание пищеблока в соответствии с требованиями действующих нормативных документов	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
2	Высокие оценки бракеражной комиссии по качеству приготовленных блюд	Оценки отлично 100% - 5; Оценки отлично 80%, хорошо 20% - 4; Оценки отлично 70%, хорошо 30% - 3 Оценки отлично 60%, хорошо 40% - 2 Оценки отлично 50%, хорошо 50% - 1	5
3	Качественная обработка, соответствующее размещение продуктов питания	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
4	Качественное ведение документации	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
5	Качественная работа по сохранению ресурсов (водоснабжение, электроснабжение и т.п.)	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
6	Бережное использование оборудования пищеблока	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
7	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью	1 – за порученную работу в день	22
8	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
9	Соблюдение ПВТР, техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3

10	Оценка качества деятельности работника гражданским институтом	Внутри учреждения-5, районный – 6,городской – 7,областной – 8, региональный -9, всероссийский – 10, международный -11	11
11	Личный творческий вклад в развитие образовательного пространства	3 – за каждый элемент	9
Повар			
1	Качественное содержание пищеблока в соответствии с требованиями действующих нормативных документов	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
2	Высокие оценки бракеражной комиссии по качеству приготовленных блюд	Оценки отлично 100% - 5;Оценки отлично 80%, хорошо 20% - 4; Оценки отлично 70%, хорошо 30% - 3 Оценки отлично 60%, хорошо 40% - 2 Оценки отлично 50%, хорошо 50% - 1	5
3	Качественная обработка, соответствующее размещение продуктов питания	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
4	Качественное ведение документации	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
5	Качественная работа по сохранению ресурсов (водоснабжение, электроснабжение и т.п.)	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
6	Бережное использование оборудования пищеблока	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
7	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью	1 – за порученную работу в день	22
8	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
9	Соблюдение ПВТР, техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3
10	Оценка качества деятельности работника гражданским институтом	Внутри учреждения-5, районный – 6,городской – 7,областной – 8, региональный -9, всероссийский – 10, международный -11	11
11	Личный творческий вклад в развитие образовательного пространства	3 – за каждый элемент	9
Делопроизводитель			

1	Качественная и своевременная подготовка отчетов	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
2	Качественное ведение документации в соответствии с утвержденной номенклатурой дел	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
3	Выполнение индивидуального плана работы	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
4	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью	1 – за порученную работу в день	22
5	Ознакомление работников с локальными актами учреждения под роспись	98-100% - 5, 94-97% - 4, 90-93% - 3 80 - 89% - 2, 75-79% - 1, менее 75 -0	5
6	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3
7	Соблюдение ПВР, техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3
8	Хранение и архивация документации учреждения	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3
9	Ведение сайтов в соответствии с требованиями законодательства	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3
10	Качественное ведение электронного документооборота	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3
11	Участие в разработке локальных актов учреждения	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
12	Соблюдение конфиденциальности при работе с документами и персональными данными	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3
13	Результаты проверок документации учреждения надзорными органами	5 – без нарушений, 0 – с замечаниями и нарушениями	5
Бухгалтер			
1	Качественное ведение документации	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
2	Качественная работа по подготовке отчетов, оперативность, достоверность	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
3	Обеспечение ведения бухгалтерского учета в соответствии с действующими нормативными документами	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
4	Оценка соблюдения расчетно-платежной дисциплины (своевременный расчет с	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6

	поставщиками, подрядчика и т.д.)		
5	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью	1 – за порученную работу в день	22
6	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
7	Своевременность и качество работы по заключению договоров, ведению претензионной работы	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
8	Качественная работа в комиссии по закупке товаров, работ, услуг для муниципальных нужд	10 - отсутствие нарушений 0- наличие	10
9	Качественная работа по начислению оплаты за содержание воспитанников	10 - отсутствие нарушений 0- наличие	10
10	Контроль за своевременностью и объемом оплаты родителями (законными представителями)	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
11	Ведение сайтов в соответствии с требованиями законодательства	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
12	Качественная работа по учету основных средств, материалов	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
13	Хранение и архивация документации учреждения	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
14	Соблюдение ПВР, техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
15	Качественная консультационная работа с родителями воспитанников	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3
16	Качественное ведение электронного документооборота	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3
Специалист по кадрам			
1	Качественная и своевременная подготовка отчетов	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
2	Качественное ведение документации	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
3	Выполнение индивидуального плана работы	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
4	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших	1 – за порученную работу в день	22

	с производственной необходимостью		
5	Ознакомление работников с локальными актами учреждения под роспись	98-100% - 5, 94-97% - 4, 90-93% - 3 80 - 89% - 2, 75-79% - 1, менее 75 -0	5
6	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
7	Соблюдение ПВР, техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
8	Хранение и архивация документации учреждения	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
9	Ведение сайтов в соответствии с требованиями законодательства	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
10	Качественное ведение электронного документооборота	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
11	Участие в разработке локальных актов учреждения	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
12	Соблюдение конфиденциальности при работе с документами и персональными данными	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3
13	Результаты проверок документации учреждения надзорными органами	5 – без нарушений, 0 – с замечаниями и нарушениями	5
Медицинская сестра			
1	Высокая культура работы с родителями и сотрудниками ДОУ	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3
2	Качественное ведение документации, соблюдение сроков исполнения отчетности	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
3	Выполнение индивидуального плана работы, утвержденного руководителем	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3
4	Осуществление текущего контроля за санитарным состоянием помещений ДОУ	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3
5	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью	1 – за порученную работу в день	22
6	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3
7	Соблюдение ПВТР, техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3

8	Организация консультативно-просветительской работы, профилактико-оздоровительных мероприятий	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
9	Сохранность имущества учреждения	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3
Ведущий специалист по технической поддержке			
1	Качественное выполнение работ по техническому обслуживанию	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
2	Оперативное устранение неисправностей, возникших при эксплуатации программного обеспечения	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
3	Выполнение индивидуального плана работы	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
4	Качественное выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью	1 – за порученную работу в день	22
5	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3
6	Соблюдение ПВТР, техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3
7	Качественное и оперативное исполнение заявок	6 - безупречно*; 4 – очень хорошо**; 2 - хорошо***.	6
8	Соблюдение конфиденциальности при работе с документами и персональными данными	3 - безупречно*; 2 – очень хорошо**; 1 - хорошо***.	3
9	Результаты проверок документации учреждения надзорными органами	5 – без нарушений, 0 – с замечаниями и нарушениями	5