

Согласовано:

Утверждаю:

Председатель профсоюзного комитета

Заведующий МБДОУ ЦРР № 28



Семенюк С.П.



Тюрина Е.Ю.

**Положение о системе оплаты труда работников  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 28  
«Огонек»**

Бердск - 2024

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 28 «Огонек» (далее - Положение) определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 28 «Огонек» (далее образовательная организация; МБДОУ ЦРР № 28).

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ «Об образовании»), Территориальным отраслевым Соглашением по учреждениям г. Бердска Новосибирской области, подведомственным МКУ «Управление образования и молодежной политики» на 2023-2026 годы (далее – Территориальное отраслевое соглашение), постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 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», Областным отраслевым Соглашением по учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2023-2025 годы, постановлением администрации города Бердска от 28.07.2022 № 3238 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям в профессиях, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами» в целях наиболее полного учета отраслевых факторов сложности труда и отраслевых особенностей условий труда при оплате труда работника. Положения о комиссии по материальному стимулированию руководителей муниципальных организаций, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования и молодежной политики».

Система оплаты труда работников образовательной организации 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;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.2. Оплата труда работников образовательной организации включает:

- оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- районного коэффициента.

1.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и качественно выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда с учетом районного коэффициента по Новосибирской области». (ред от 27.11.2023 г)

1.4. Заработная плата работника, не полностью отработавшего норму рабочего времени и/или не полностью выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), в случае, когда за ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность), не должна быть ниже средней заработной платы установленной абзацем 1 и 2 данного пункта, рассчитанной пропорционально отработанному времени и/или выполненному объему работы.

1.5. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 20 числа текущего месяца и 5 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на указанный работником счет в банке.

1.6. За один день до выплаты заработной платы за календарный месяц работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

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

## **2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

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

- областной субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации общеобразовательных программ;
- местного бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

Объем областной субвенции на оплату труда для реализации общеобразовательных программ определяется с учетом:

- размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;
- количества воспитанников;
- поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, применяемые 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;

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

2.3. Особенности деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях;

### 3. СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{суб}} + \text{ФОТ}_{\text{м}}, \text{ где}$$

$\text{ФОТ}_{\text{суб}}$  – фонд оплаты труда, финансируемого из средств областной субвенции;

$\text{ФОТ}_{\text{м}}$  – фонд оплаты труда, финансируемого из средств местного бюджета.

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

$$\text{ФОТ}_{\text{суб}} = \text{ФОТ}_{\text{б суб}} + \text{ФОТ}_{\text{ст суб}}, \text{ где}$$

$\text{ФОТ}_{\text{б суб}}$  – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам образовательной организации из числа:

- административного персонала (заведующий, старший воспитатель);

- педагогических работников (воспитатели, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед, методист, учитель – дефектолог, инструктор по физической культуре);
- учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель).

**ФОТ<sub>ст суб</sub>** – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

За счет стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляются:

- постоянные стимулирующие выплаты;
- разовые стимулирующие выплаты;
- ежемесячные индивидуальные стимулирующие выплаты;
- полугодовые индивидуальные стимулирующие выплаты (воспитателям, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, педагогу-психологу, учителю-логопеду, учителю – дефектологу).

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

$$\text{ФОТ}_M = \text{ФОТ}_{б м} + \text{ФОТ}_{ст м}, \text{ где}$$

**ФОТ<sub>б м</sub>** – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам образовательной организации из числа:

- учебно-вспомогательного персонала (контрактный управляющий, инспектор по кадрам, заместитель заведующего по АХЧ, калькулятор);
- обслуживающего персонала (повар, кухонный рабочий, кастелянша, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, грузчик, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, уборщик территорий).

**ФОТ<sub>ст м</sub>** – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

За счет стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляются

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

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

## 4. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКАМ

4.1. Размеры должностных окладов в штатном расписании образовательной организации определяются на основании:

Территориальным отраслевым Соглашением по учреждениям г. Бердска Новосибирской области, подведомственным МКУ «Управление образования и молодежной политики» на 2023-2026 годы (далее – Территориальное отраслевое соглашение);

- Приказа Министерства труда и социального развития Новосибирской области от 13.06.2019 №620 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами».

Размеры должностных окладов работников образовательной организации приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

4.2. Размеры должностных окладов устанавливаются в трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем образовательной организации.

4.3. Изменение размеров оклада, должностных окладов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, снижением заработной платы работнику производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

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

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

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

4.6. Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя Учреждения 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 6.2.10. Соглашения в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников с

письменным ознакомлением данных работников под подпись:

- на учебный год - до 1 сентября;
- при изменении размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений

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.

4.7. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. N 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный N 32408), 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.
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель, учитель, тьютор, (старший) методист, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), (старший) воспитатель,

	социальный педагог, педагог-библиотекарь
Учитель технологии	Мастер производственного обучения, инспектор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, воспитатель
Учитель музыки	Преподаватель (детской музыкальной школы, школы искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель (музыкально - теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	Учитель музыки, музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель (художественной школы, школы искусств)	Учитель изобразительного искусства
Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (физической культуры),

	<p>методист,  старший инструктор – методист,  инструктор по физической культуре,  педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)</p>
Старший воспитатель	<p>Воспитатель,  педагог – организатор</p>
Воспитатель	<p>Методист,  педагог-организатор,  социальный педагог</p>
Мастер производственного обучения	<p>Методист,  (старший) инструктор-методист,  инструктор по труду,  педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)</p>
Методист	<p>(старший) инструктор - методист,  педагог – организатор,  социальный педагог,  старший вожатый,  (старший) педагог дополнительного образования, (по аналогичному профилю)</p>
Педагог - психолог	<p>Воспитатель,  социальный педагог,  педагог – организатор,  методист,  старший вожатый,  (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)</p>
Старший тренер - преподаватель	<p>тренер-преподаватель,</p>

	<p>инструктор-методист,</p> <p>инструктор по физической культуре,</p> <p>старший методист,</p> <p>старший педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)</p>
Педагог дополнительного образования	<p>Педагог – организатор,</p> <p>инструктор-методист,</p> <p>тренер-преподаватель,</p> <p>старший вожатый,</p> <p>инструктор-методист (по аналогичному профилю),</p> <p>кураторский руководитель (по аналогичному профилю)</p>
Педагог – организатор	<p>Старший вожатый,</p> <p>педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)</p>
Социальный педагог	<p>Педагог дополнительного образования,</p> <p>педагог – организатор,</p> <p>старший вожатый</p>
Тренер-преподаватель	<p>Инструктор по физической культуре,</p> <p>педагог-организатор,</p> <p>педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)</p>

Педагогическим работникам с присвоенной первой квалификационной категорией по должностям указанным в графе 1 таблицы № 4.7, но работающим более 2 лет в должностях указанных в графе 2 таблицы № 4.7 предоставляется возможность в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию, а также предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию:

- имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, - по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;

- являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную (удостоверенную) на территории республик бывшего

СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

4.9. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- в период их длительного отпуска сроком до одного года (не более чем на один год после выхода из отпуска);
- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;
- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 400-ФЗ "О страховых пенсиях") - не менее чем за один год;
- длительной нетрудоспособности (не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни);
- по истечении срока контракта или мобилизации из зоны СВО – не менее 2-х лет;
- в случае подачи заявления в аттестационную комиссию педагогическими работниками, являющимися гражданами Российской Федерации или претендующими на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятыми на должности педагогических работников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- при возобновлении педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям педагогическими работниками, имевшими квалификационную категорию по состоянию на 1 сентября 2023 г.;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

## **5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ.**

5.1. Виды выплат компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей), т.е. выполнение наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии, увеличение объема работы, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение рабочего дня, в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору;

за особенности деятельности отдельных видов групп и отдельных категорий работников; (Приложение №2)

за выполнение работ, не предусмотренных ЕКС (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»), но непосредственно связанных с образовательным процессом. (Приложение №2)

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере по результатам проведенной в образовательной организации специальной оценки по условиям труда в зависимости от класса условий труда: Приложение №2

Размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки по условиям труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов СОУТ, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем образовательной организации решения о проведении специальной оценки условий труда.

После проведения специальной оценки условий труда размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда определяется по ее результатам.

В том случае, если по результатам проведенной специальной оценки условий труда работника, ранее признанные вредными, отнесены к оптимальным или допустимыми, или же условия труда работника, ранее признанные оптимальными или допустимыми, отнесены к вредным, соответствующие изменения вносятся в трудовой договор с работником.

5.2. Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно за фактическую работу в условиях, определенных в пункте 5.1. данного раздела.

5.3. Компенсационная выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) - 25% на все виды начислений.

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

## **6. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКАМ НА УСЛОВИЯХ СОВМЕСТИТЕЛЬСТВА, СОВМЕЩЕНИЯ.**

6.1. Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени, либо в

Зависимости

6.2.

условиях  
установлен

6.3.

иными  
договор  
работник

6.4.

работы  
оплата  
определя

6.5.

другого  
количес  
производ  
выполн

7.

7.1.

заинтер  
образов

7.2.

н

- 3

- 3

- 3

7.3.

7.4.

«Госу

«Благо

Прило

7

Н

оклада

труда.

зависимости от выполненного объема работ.

6.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условия 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. Работа сверх установленной за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы в неделю осуществляется воспитателем с его письменного согласия на постоянной основе, оплата труда производится из размера его ставки заработной платы пропорционально фактически определенному в неделю объему педагогической работы;

6.5. В случае замещения, воспитатель с его письменного согласия, временно отсутствующего другого воспитателя, то есть выполнение работы в большем количестве часов по сравнению с количеством часов педагогической работы, выполняемым на постоянной основе, оплата его труда производится также из размера установленной ему ставки заработной платы пропорционально выполненному за отсутствующего воспитателя количеству часов педагогической работы.

## **7. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

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

7.2. Виды выплат:

надбавки:

- за ученую степень,
- за почетное звание,
- за продолжительность работы,

7.3. Стимулирующие надбавки за ученую степень Приложение №3

7.4. Стимулирующая надбавка работникам, имеющим: «Почетные звания», «Знаки отличия», «Государственные награды», «Почетные грамоты Министерства просвещения РФ», «Благодарности Министерства просвещения РФ», «Почетная грамота президента РФ» Приложение №3

7.5. Надбавка за непрерывный стаж работы в МБДОУ ЦРР № 28 «Огонек».

Надбавка за продолжительность работы устанавливается в процентах от должностного оклада ежегодно с 01 января и выплачиваются ежемесячно при наличии средств из фонда оплаты труда. Приложение №3

Выплаты стимулирующего характера, перечисленные в пунктах 7.3, 7.4, 7.5, настоящего раздела устанавливаются на календарный год и утверждаются приказом заведующего;

В случаях изменения показателя пункта 7.3, 7.4, 7.5, в течение календарного года, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени – со дня принятия решения Минобрнауки Российской Федерации о выдаче диплома;
- при увеличении стажа работы – со следующего календарного года.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

7.6. С целью повышения социального статуса молодых специалистов\* им предоставляются меры социальной поддержки, установленные на региональном уровне:

- Единовременное пособие молодому специалисту выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, в размере действующей величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Новосибирской области, при одновременном соблюдении им следующих условий:
  - окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
  - заключил трудовой договор с образовательным учреждением,
  - срок трудового договора составляет не менее трех лет,
  - работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.
- Ежемесячная надбавка молодому специалисту (из фонда оплаты труда учреждения) в течение 3-х лет в размере 25% от оклада (ставки) пропорционально отработанному времени (для педагогических работников – с учетом их педагогической нагрузки) при соблюдении следующих условий:
  - впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
  - заключил трудовой договор с организацией образования,
  - срок трудового договора не менее трех лет,
  - работа в соответствии с полученной специальностью.

\*Молодой специалист – выпускник учреждений среднего и высшего профессионального образования, и другой специалист в возрасте до 35 лет, поступившим на работу в образовательные учреждения впервые, а также приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования,

уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу;
- переход работника в другое образовательное учреждение;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
- постоянные стимулирующие выплаты – размер и порядок, которых установлен образовательной организацией на продолжительный срок, но не более 1 года, максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются;
- индивидуальные стимулирующие выплаты – устанавливаются в соответствии с утвержденными критериями и показателями эффективности профессиональной деятельности работников образовательной организации и распределяются на основании решения оценочной комиссии. Для конкретного работника не ограничиваются.
- разовые стимулирующие выплаты распределяются руководителем образовательной организации по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации. Для конкретного работника не ограничиваются.

7.7. К постоянным стимулирующим выплатам относятся следующие выплаты:

- Стимулирующие выплаты за постоянное выполнение обязанностей являющихся производственной необходимостью, но не связанными с непосредственной деятельностью работника МБДОУ ЦРР № 28 «Огонек». (Приложение №3)
- Стимулирующие выплаты. Качественные показатели профессиональной деятельности сотрудников МБДОУ ЦРР № 28 «Огонек» (по факту выполняемых работ). Приложение №3.1. Стимулирующие выплаты рассчитываются пропорционально отработанному времени.

7.9. К разовым стимулирующим выплатам относятся следующие выплаты:

- Стимулирующая выплата за квалификационную категорию педагогическим работникам (однократно при прохождении аттестации на первую или высшую категорию.) Приложение №3 (п.3.20)
- Стимулирующие выплаты за выполнение обязанностей являющихся производственной необходимостью, но не связанными с непосредственной деятельностью работника МБДОУ ЦРР № 28 «Огонек». Приложение №3 (п.3.21, 3.25, 3.26.)
- Стимулирующие выплаты за достигнутые положительные результаты Приложение №3 (п.,3.27, 3. 28, 3.29, 3.31.)

- Конкретный размер разовой стимулирующей выплаты определяется в процентном отношении к должностному окладу или в суммовом выражении (абсолютная величина) с учетом объема, сложности и важности для образовательной организации проделанной работы, а также качества полученного результата.

7.10 Индивидуальные стимулирующие выплаты распределяются в балльной системе или процентном отношении на основании листов самооценки и качественных показателей профессиональной деятельности работников, утвержденных протоколами комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам действующей в организации.

Для воспитателей, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя, педагога-психолога, учителя-дефектолога, учителя-логопеда, старшего воспитателя устанавливаются ежемесячные индивидуальные стимулирующие выплаты и квартальные индивидуальные стимулирующие выплаты. Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности работников приведены в приложении к настоящему Положению: Приложение 3.2., 3.2.1.(для воспитателей), 3.3, 3.3.1 (для специалистов)

Работники образовательной организации распределяются по трем категориям (в зависимости от уровня бюджета, из которого финансируется фонд заработной платы (ФЗП):

-к первой категории относятся воспитатели, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель – дефектолог, старший воспитатель (ФЗП финансируется из областного бюджета);

-ко второй категории относятся младшие воспитатели (ФЗП финансируется из областного бюджета);

-к третьей категории относятся главный бухгалтер, контрактный управляющий, делопроизводитель, инспектор по кадрам, заместитель заведующего по АХЧ, специалист по учебно – методической работе (по охране здоровья, питания); повар, кухонный рабочий, кастелянша, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, грузчик, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, уборщик территории (ФЗП финансируется из местного бюджета).

#### 7.11. Снижение стимулирующих выплат.

№	Виды нарушений	Размер в %
1	Нарушение правил охраны жизни здоровья детей (по факту - детский травматизм)	50%
2	Невыполнение или непринятие мер по выполнению возложенных на работников должностных обязанностей	50%
3	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	50%
4	Нарушение правил и норм по ТБ и ОТ, производственной санитарии и ППБ.	50%

5	Невыход на работу по неуважительным причинам, а также появление работника в нетрезвом состоянии	50%
6	Обоснованные жалобы родителей на педагога (низкое качество воспитательно-образовательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям)	50%
7	Установленный факт нарушения этики общения между сотрудниками	50%

7.9. Стоимость одного балла в рублях – частное от деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на оцениваемый период, на общее количество баллов, набранных всеми работниками одной категории.

Индивидуальная стимулирующая выплата – произведение стоимости одного балла в рублях на общее количество баллов, набранных всеми работниками одной категории.

Снижение выплат стимулирующего характера производится в случае ухудшения эффективности и качества работы в размере 50% от установленных на текущий период выплат стимулирующего характера.

## **8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

8.1. Заработная плата руководителя устанавливается учредителем в трудовом договоре с учетом порядка отнесения учреждений к группам по оплате труда.

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

8.3. Должностные оклады заместителям руководителя устанавливаются на 10% ниже должностного оклада руководителя.

8.4. При расчете норматива формирования расходов на оплату труда руководителя, его заместителей максимальный размер средств на выплаты стимулирующего характера заместителей руководителя не должен превышать 80% предельного расчетного размера средств на выплаты стимулирующего характера руководителя.

## **9. КРИТЕРИИ САМООЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ**

9.1. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются ДОО самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Педагогического совета ДОО, Общего собрания трудового коллектива не чаще 2 раз в год.

9.2. Критерии результативности профессиональной деятельности разрабатываются отдельно для следующих категорий работников МБДОУ:

- основной педагогический персонал (воспитатели, учитель - логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель - дефектолог);

- учебно-вспомогательный персонал (младшие воспитатели);
- обслуживающий персонал (повар, рабочий по стирке и ремонту белья, рабочий по обслуживанию здания, уборщик территории, сторож, уборщик помещений, инспектор по кадрам, материально - ответственные лица: кладовщик, кастелянша, зам. зав по АХЧ. специалист по учебно – методической работе)

## 10. ТРЕБОВАНИЯ К ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ КОМИССИИ

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

10.2. Комиссия состоит в количестве 9 человек. Состав Комиссии состоит из представителей администрации, методической службы, коллег и председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя учреждения.

10.3. Заседание Комиссии производится не реже 1 раза в месяц. В присутствии сотрудника, рассматривается карта стимулирования, сотрудник под подпись ознакомливается с количеством баллов которые заносятся в протокол.

10.4. Комиссия на заседании:

- выбирает председателя и секретаря комиссии;
- рассматривает лист оценивания эффективности профессиональной деятельности педагогических работников;
- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии;
- осуществляет подсчет баллов и расчет стоимости балла по каждой категории персонала.

К протоколам прилагаются подтверждающие материалы по листу оценивания эффективности профессиональной деятельности педагогических работников. Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах.

10.5. В течение 7 дней после ознакомления с результатами оценочного листа работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в Комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

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

10.7. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

В протоколе заседания комиссии указывается:

- наименование общеобразовательного 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 с количеством баллов;
- подписи секретаря и членов Комиссии.

10.8. Работник централизованной бухгалтерии:

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

10.9. На основании протокола руководитель учреждения издает приказ о назначении

стимулирующих выплат работникам за качественные показатели.

## 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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



Приложение №1 к  
Положению о системе оплаты труда

На основании статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с пунктом 1 раздела II Положения 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 муниципальных учреждений города Бердска, утвержденного постановлением администрации города Бердска от 31.10.2018 № 3137, приказом Министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами», а также в соответствии с пунктом 4 постановления администрации города Бердска от 27.07.2022 № 3233 «О повышении оплаты труда работников муниципальных учреждений города Бердска»,

Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей педагогических работников по квалификационным уровням):			
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационная категория	Должностной оклад (ставка), рублей
1 квалификационный уровень	<i>инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель,</i>	без категории	12462,00
		первая - 20%	
		высшая - 30%	
3 квалификационный уровень	<i>Воспитатель, методист, педагог-психолог,</i>	без категории	13378,00
		первая - 20%	
		высшая - 30%	
4 квалификационный уровень	<i>руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор,</i>	без категории	13627,00
		первая - 20%	
		высшая - 30%	

	учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)		
<b>Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала :</b>			
Второго уровня			
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель		9582,00

<b>Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих</b>			
Квалификационные уровни	Наименования профессий	Квалификационный разряд, степень важности и ответственности работ	Размер оклада, рублей
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	<b>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;</b> <i>грузчик, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, уборщик территорий,</i>	1 квалификационный разряд	7447.00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	<b>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-</b>	3 квалификационный разряд	8602.00

	квалификационным справочником работ и профессий рабочих <i>повар</i>	5 квалификационный разряд	8998.00
--	---	------------------------------	---------

**Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих,**

Квалификационный уровень	Наименования должностей	Размер должностного оклада, рублей
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>		
I квалификационный уровень	<i>Делопроизводитель,</i>	7821,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>		
I квалификационный уровень	<i>Администратор,</i>	8217,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>		
I квалификационный уровень	<i>специалист по охране труда, Специалист по кадрам.</i>	9240,00

Виды выплат компенсационного характера

№ п\п	Доплаты	Размер компенсационных выплат
2.1		
2.2	Доплата расширение зоны обслуживания, и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы (указан максимальный размер).	300 % по факту
2.3	Доплата за увеличение объема выполняемых работ (указан максимальный размер)	300% по факту
2.4	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в двойном размере (ст.153 ТК)
2.5	За сверхурочную работу	за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.
2.6	Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	
	Класс условий труда (вредный) 3.1.	4%
	Класс условий труда (вредный) 3.2.	6 %
	Класс условий труда (вредный) 3.3.	8%
	Класс условий труда (вредный) 3.4.	10%
	Класс условий труда (опасный) 4	12%
2.7	За особенности деятельности отдельных видов групп и отдельных категорий работников:	
	Группы компенсирующей направленности осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам	Педагогические работники 20%
		Младшие воспитатели 15 %
	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур	Педагогические работники 20%
		Младшие воспитатели 15 %
	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными	Педагогические работники 20%
Младшие воспитатели 15 %		

	возможностями здоровья		
	Группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет, (1 младшая) реализующих образовательные программы дошкольного образования	Педагогические работники 15%	
		Младшие воспитатели 15 %	
	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 (редакция с 01.09.2021)	Педагогические работники 20%	
2.8	Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями	25% начисляются на все виды выплат	
2.9.	Доплата за совмещение профессий (должностей)	Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором по другой профессии (за младшего воспитателя)	135 руб. (за получение пищи на пищеблоке и доставку в группы - 1 час)
			270 руб. (за получение пищи на пищеблоке и доставка до группы, раздача пищи и мытье посуды – 2 часа)
			405 руб. (за выполнение всех обязанностей младшего воспитателя, воспитателем в течение одной смены кроме получения пищи на пищеблоке и доставка до группы - 3 часа)
			540 руб. (за выполнение всех обязанностей младшего воспитателя в течение одной смены – 4 часа)

2.10	Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.	За воспитателя за смену (табель учета рабочего времени)	1050 руб.

Приложение № 3

Виды выплат стимулирующего характера

№ п/п	Доплаты	Размер стимулирующих выплат/ периодичность
3.1	Стимулирующие надбавки за ученую степень	кандидат наук - от 8 до 16%; доктор наук - от 10 до 20%. ежемесячно
3.2	Стимулирующая надбавка за почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания	До 25 % - ежемесячно
3.3	Стимулирующая надбавка за знаки отличия: Знак отличия министерства просвещения РФ «Отличник просвещения»	До 50% - ежемесячно
3.4	Стимулирующая надбавка за почетные звания: Почетные звания: «Почетный работник сферы образования РФ», медаль Л.С. Выготского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы	До 25 % - ежемесячно
3.5	Стимулирующая надбавка за Государственные награды: Государственные награды: медаль, ордена «за заслуги перед Отечеством I, II степени», знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды	До 25 % - ежемесячно
3.6	Стимулирующая надбавка за грамоты: Почетная грамота президента РФ, Министерства просвещения РФ, отраслевых Министерств РФ	10% - ежемесячно
3.7	Стимулирующая надбавка за благодарности: Благодарность министерства просвещения РФ	10% - ежемесячно
При наличии у работника права на выплату надбавки по основаниям пунктов 3.1-3.7 надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору, на основании письменного заявления работника (отраслевое тарифное соглашение).		
3.8	Стимулирующая надбавка за продолжительность непрерывной работы в МБДОУ ЦРР	От 1-3 лет – 5% От 3 до 5 лет – 7 % От 5 до 10 лет – 10% От 10 до 15 лет – 12 % От 15 и более – 15% Ежемесячно, при наличии средств.
3.9	Единовременное пособие молодому специалисту	В размере действующей величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Новосибирской области,
<p><b>при одновременном соблюдении им следующих условий:</b> - окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,</p>		

<p>- заключил трудовой договор с образовательным учреждением,  - срок трудового договора составляет не менее трех лет,  - работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.</p>		
3.10	Стимулирующая надбавка молодому специалисту (распоряжение главы администрации г. Бердска № 2188 от 15.04.04).	25% - постоянно в течение 3-х лет
3.11	Стимулирующая надбавка за выполнение обязанностей инспектора по охране прав детства	10% - ежемесячно
3.12	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении ДОО	10% - по факту
3.13	Стимулирующая надбавка за выполнение обязанностей общественного инспектора по ППД	10% - ежемесячно
3.14	Стимулирующая надбавка за ведение документов ГО и ЧС, антитеррор, Пожарная безопасность, электробезопасность	20% - ежемесячно
3.15	Стимулирующая надбавка за работу в ПМПк (комиссия ПМПк- специалисты)	20% - ежемесячно
3.16	Стимулирующая надбавка за информационное обеспечение деятельности образовательной организации (работа с сайтами): <ul style="list-style-type: none"> <li>• сайт ДОО,</li> <li>• база данных ОБЗ, bos.gov. «В контакте», ЭДС, «Навигатор».</li> <li>• «Сферум»</li> </ul>	Сайт ДОО – 25% ежемесячно
		15% - ежемесячно
		10% - ежемесячно
3.17	Стимулирующая надбавка за информационное обеспечение деятельности образовательной организации пресс- релиз	10% - ежемесячно
3.18	Стимулирующая надбавка за материальную ответственность	20% - ежемесячно
3.19	Стимулирующая надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам (однократно при прохождении аттестации на соответствие занимаемой должности, первую, высшую категорию, педагог наставник, педагог методист.)	15% - по факту
3.20	Стимулирующая надбавка за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (указан максимальный размер)	300 % - по факту
3.21	Стимулирующая надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы (указан максимальный размер).	200% - по факту
3.22	Стимулирующая надбавка за увеличение объема работ по должностям(указан максимальный размер)	200% - по факту

3.23	Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокую результативность работы (указан максимальный размер)	100% - наличие приказа
3.24	Стимулирующая надбавка за оперативность действий при устранении ЧС	20% - по факту
3.25	Стимулирующая надбавка за участие в благоустройстве территории ДОО (указан максимальный размер)	50% - по факту
3.26	В связи с выпуском детей в школу (май месяц)	Воспитатели - 20% Младшие воспитатели - 15% один раз в год
3.27	За качественную подготовку к проверкам надзорных органов (указан максимальный размер)	50% - по факту
3.28	За сложность работы с детьми (до 3-х лет)	20% - ежемесячно
3.29	Благоустройство ДОО. Уход за цветами (зимний сад)	7% - ежемесячно
3.30	Высокое качество подготовки к новому учебному году и проведение ремонтных работ (указан максимальный размер)	100% - по факту
3.31	За наставничество и работу с вновь принятыми работниками	15% - наличие приказа
3.32	Проведение открытых мероприятий в рамках региональных, городских мероприятий, конференций, семинаров, педагогических ярмарках.	2 000 рублей - наличие приказа.
3.33	В связи с юбилейными датами дошкольного учреждения.	От 1000 до 5000 рублей. (при наличии экономии средств) единовременно
3.34	В связи с праздничными датами	От 1000 до 5000 рублей. (при наличии экономии средств) единовременно
3.35	Надбавка за первую и высшую квалификационную категорию	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Соответствие занимаемой должности - 10%,</li> <li>• I квалификационная категория - 20%,</li> <li>• высшая квалификационная категория - 30%,</li> <li>• Педагог – наставник – 40%,</li> <li>• Педагог – методист - 50%.</li> </ul>
3.36	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (участие в многоборье, «Лыжня России», «Бег нации»). Участие сборной команды сотрудников ДОО в городских спортивных мероприятиях, профсоюзных конкурсах.	<p>Личное участие: Призовое место- 1500 руб. Без результата – 800 руб. Группа поддержки – 400 руб.</p> <p>Многоборье: Во всех видах – 1500 рублей, 3-4 вида – 1000 рублей, 1-2 вида – 600 рублей.</p>

		По факту
3.37	Участие в детских праздниках и культурно массовых мероприятиях	Снегурочка- 500 рублей, Дед Мороз – 1000 рублей, Главная роль – 500 рублей, Эпизодическая роль – 300, Кукольный театр – 200 рублей.
3.38	Вновь принятым сотрудникам, приступившим к выполнению должностных обязанностей впервые, до установления длительных стимулирующих выплат, основанных на балльной системе, устанавливаются стимулирующие выплаты в % отношении.	До 25 баллов согласно среднемесячному расчету балльной системы листа эффективности профессиональной деятельности.
3.39	За отсутствие задолженности по родительской плате	До 10%
3.40	Стимулирующая надбавка за участие в конкурсах различного уровня (указан максимальный размер)	до 10 000 рублей, при наличии стимулирующего фонда
3.41	Стимулирующая надбавка за высокие показатели работы по итогам года (указан максимальный размер)	до 50 000 рублей

## Стимулирующие выплаты.

Приложение №3.1

Качественные показатели профессиональной деятельности сотрудников:

№п/п	Критерии оценки профессиональной деятельности	Размер стимулирующих выплат, в%, или суммовом выражении
<b>Педагогические работники</b>		
3.1.1	Исходя из набранных баллов педагогическим работником (лист оценивания эффективности профессиональной деятельности педагогического работника)	
<b>Старший воспитатель</b>		
3.1.2	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса	70
3.1.3	Качественная подготовка и оформление методической документации (Образовательная программа, годовой план воспитательно-образовательной работы, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.)	10
3.1.4	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения	15
3.1.5	Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов	5
3.1.6	Инновационный режим работы ДОУ	15
3.1.7	Разработка программ, в том числе Программы развития их реализация	15
<b>Заместитель заведующего по АХЧ</b>		
3.1.8	Обеспечение выполнения требований: СанПиН, пожарной безопасности, электробезопасности, электросбережения	70
3.1.9	Бесперебойная работа всех служб	20
3.1.10	Организация и контроль за техническим персоналом	10
3.1.11	Высокое качество подготовки и ремонтных работ	20
<b>Специалист по кадрам, делопроизводитель</b>		
3.1.12	Качество учета кадровой работы (приказы, личные дела, расстановка кадров, составление графика отпусков)	170
3.1.13	Своевременное и качественное предоставление отчетности	50
3.1.14	Уровень контроля за исполнением Правил внутреннего распорядка, приказов	10
3.1.15	Своевременный учет входящих и исходящих документов и контроль их исполнения в соответствии с наложением визы руководителя	10
3.1.16	Оформление документов для выплаты компенсации части родительской платы за содержание ребенка в ДОУ.	30
3.1.17	Ведение системы ГИС УПУ (родительская плата)	40
3.1.18	Работа с родителями, заполнение договоров	20

	<b>Калькулятор</b>	<b>122</b>
3.1.19	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	50
3.1.20	Качественный и своевременный контроль за организацией работы по сохранению и укреплению здоровья воспитанников (медико-педагогический контроль)	47
3.1.21	Качественный и своевременный производственный контроль за работой структурных подразделений	25
	<b>Младший воспитатель</b>	<b>140</b>
3.1.22	Обеспечение санитарно-гигиенических, эстетических условий образовательного процесса (групповое помещение, участок)	40
3.1.23	Обеспечение требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда	50
3.1.24	Соблюдение норм действующего законодательства РФ, СанПиН	50
	<b>Работники пищеблока (повар)</b>	<b>124</b>
3.1.25	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	50
3.1.26	За образцовое содержание пищеблока	50
3.1.27	Высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.	24
	<b>Работники пищеблока (кухонный рабочий)</b>	<b>147</b>
3.1.28	За образцовое содержание пищеблока	80
3.1.29	Высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.	67
	<b>Кладовщик</b>	<b>159</b>
3.1.30	Своевременное обеспечение продуктами питания ДОО	89
3.1.31	Соблюдение санитарных требований и правил хранения продуктов питания, контроль, за качеством поступающих продуктов питания	10
3.1.32	Оформление документации на получение продуктов питания, соответствие сертификации, работа в системе «Меркурий»	20
3.1.33	Своевременное предоставление отчетности и качественное ведение документации	10
3.1.34	Отслеживание выполнения контрактов, договоров по поставке продуктов питания	30
	<b>Уборщик служебных помещений</b>	<b>159</b>
3.1.35	Образцовое санитарное состояние помещений детского сада	75
3.1.36	Высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда и техники безопасности	84
	<b>Кастелянша</b>	<b>148</b>
3.1.37	Высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты	50
3.1.38	Своевременное приобретение мягкого инвентаря, замена, списание его.	50
3.1.39	Качество контроля за использованием, сохранностью мягкого инвентаря, спецодежды, салфеток, полотенец	28

3.1.40	Своевременный мелкий ремонт спецодежды	20
	<b>Машинист по стирке и ремонту спецодежды</b>	<b>148</b>
3.1.41	Контроль за соблюдением графика выдачи и смены белья, полотенец, салфеток, спецодежды	40
3.1.42	Высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты	40
3.1.43	Качество стирки утюжки белья, спецодежды, карнавальных атрибутов, костюмов, штор	40
3.1.44	Соблюдение правил эксплуатации оборудования в прачечной	28
	<b>Уборщик территории</b>	<b>159</b>
3.1.45	Образцовое содержание территории детского сада	55
3.1.46	Высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда и техники безопасности и противопожарной защиты	55
3.1.47	Образцовое содержание санитарной зоны ДОО	49
	<b>Администратор</b>	<b>135</b>
3.1.48	Сохранность здания и оборудования	30
3.1.49	Обеспечение выполнения требований: СаНиПин, пожарной безопасности, электробезопасности, энергосбережения.	30
3.1.50	Своевременное реагирование на возникновение ЧС	75
	<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания</b>	<b>135</b>
3.1.51	Своевременное исполнение заявок	70
3.1.52	Соблюдение правил и требований ТБ, ОТ и ТБ	25
3.1.53	Соблюдение СанПиН к содержанию своего рабочего места	20
3.1.54	Сохранность, бережливость, рациональное использование инструментов, спецодежды, хозяйственных материалов	20
	<b>Грузчик</b>	<b>159</b>
3.1.55	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	80
3.1.56	Соблюдение правил и требований ТБ, ОТ и ТБ	50
3.1.57	Сохранность, бережливость, рациональное использование инструментов, спецодежды, хозяйственных материалов	29
	<b>Контрактный управляющий</b>	<b>90</b>
3.1.58	Подготовка, размещение, корректировка документации по контрактам, аукционам, котировкам, договорам по продуктам питания	45
3.1.59	Своевременное предоставление и качественное ведение документации	45
	<b>Специалист по охране труда</b>	<b>109</b>
3.1.60	Своевременное обучение сотрудников по ОТ	30
3.1.61	Своевременное предоставление и качественное ведение документации по ОТ	79
	<b>Методист</b>	<b>70</b>
3.1.62	Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов	35
3.1.63	Инновационный режим работы ДОУ	35

Ф.И.О.

202 года

№	Перечень критериев оценки эффективности	Перечень показателей оценки эффективности	Значения показателей	Показатели эффективности деятельности	оценки	Баллы	Баллы Самооценки педагога
1	Соответствие деятельности требованиям законодательства и нормативным документам (САНПиН, Устав, должностные инструкции, трудовой договор и т.д.)	Отсутствие предписаний, замечаний со стороны администрации ДОО, родителей и надзорных органов (зависящих от действий педагога), объективных жалоб, соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации. Высокое качество проведения мероприятий способствующих сохранению и укреплению здоровья детей (соблюдение СанПиН режима, соблюдение режима: сон, прогулки, двигательный режим, гигиенические навыки, закаливание, проведение оздоровительно-профилактических мероприятий).	Отсутствие замечаний, предписаний. Отсутствие замечаний к срокам исполнения.	Заполняется администрацией ДОО.		В полном объеме - 2 С замечаниями - 1	
	Эффективность организации образовательной деятельности.	Обеспечение сохранности здоровья воспитанников (отсутствие травматизма) Организация предметно развивающей среды в групповых помещениях по темам недели Подготовка и демонстрация творческих работ детей (оформление стендов)	Старший воспитатель, зам. зав. по АХЧ (балл выставляет комиссия)	Заполняется администрацией ДОО		В полном объеме - 2 С замечаниями - 1	
	Высокий уровень организации и осуществление образовательного процесса в соответствии с ФГОС	Создание условий для реализации регионального проекта по ООП (вариативная часть). Организация кружка (по вариативной части), другие формы работы с одаренными детьми. Реализация проектов: Педагогические конкурсы на уровне ДОО	Отсутствие травматизма Тематический контроль 1 стенд закреплен за двумя группами. Оформленные 3 раза за 3 месяца. Наличие приказа	Заполняется воспитателем Заполняется старшим воспитателем Заполняется старшим воспитателем	старшим старшим старшим	1 В полном объеме - 2 С замечаниями - 1 2 балла	
			Наличие приказа	Согласно Программы	плану	Призовое место - 2 Участие - 1	
						Федеральные - 1 Региональные - 5 Муниципальные - 3 Соц.культ. проект - 2	

Лист оценивания эффективности профессиональной деятельности педагогических работников

Заведующий

Тюркина Е.Ю.

Ф.И.О.

202 года

№	Перечень критериев оценки эффективности	Перечень показателей оценки эффективности	Значения показателей	Показатели эффективности деятельности	оценки	Баллы	Баллы Самооценки педагога
1	Соответствие деятельности требованиям законодательства и нормативным документам (САНЭПН, Устав, должностные инструкции, трудовой договор и т.д.)	Отсутствие предписаний, замечаний со стороны администрации ДОО, родителей и надзорных органов (зависящих от действий педагога), объективных жалоб, соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации. Высокое качество проведения мероприятий способствующих сохранению и укреплению здоровья детей (соблюдение СанЭпид режима, соблюдение режима: сон, прогулки, двигательный режим, гигиенические навыки, закалывание, проведение оздоровительно-профилактических мероприятий). Обеспечение сохранности здоровья воспитанников (отсутствие травматизма)	Отсутствие замечаний, предписаний. Отсутствие замечаний к срокам исполнения. Старший воспитатель, зам. зав. по АХЧ (балл выставляет комиссия)	Заполняется администрацией ДОО. Заполняется администрацией ДОО	В полном объеме - 2 С замечаниями - 1		
2	Эффективность организации образовательной деятельности. Высокий уровень организации и осуществления образовательного процесса в соответствии с ФГОС	Организация предметно развивающей среды в групповых помещениях по темам недели Подготовка и демонстрация творческих работ детей (оформление стендов) Создание условий для реализации регионального проекта по ООП (вариативная часть). Организация кружка (по вариативной части), другие формы работы с одаренными детьми. Реализация проектов: Педагогические конкурсы на уровне ДОО	Отсутствие травматизма Тематический контроль 1 стенд закреплен за двумя группами. Оформление 3 раза за 3 месяца. Наличие приказа	Заполняется воспитателем Заполняется воспитателем Заполняется воспитателем Согласно Программы	старшим старшим старшим плану	1 В полном объеме - 2 С замечаниями - 1 2 балла Федеральные - 1 Региональные - 5 Муниципальные - 3 Соц.культ. проект - 2 Призовое место - 2 Участие - 1	

Повышение качества кадрового обеспечения образовательного процесса.	<p>Повышение качества кадрового обеспечения образовательного процесса.</p>	<p>Повышение качества кадрового обеспечения образовательного процесса.</p>	<p>Повышение качества кадрового обеспечения образовательного процесса.</p>	<p>сореализация муниципального уровня очные с личным присутствием выступающих</p>	<p>сертификаты</p>	<p>руководители Инструкторы Физ.культуре воспитатели)</p>	<p>по Город 3 (помощь в подготовке -0,5)</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 3 Участие – 1</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 2 Участие – 1</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 2 Участие – 1</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 2 Участие – 1</p>
Результаты участия детей в городских мероприятиях (очно) с личным присутствием выступающих.	<p>Результаты участия детей в городских мероприятиях (очно) с личным присутствием выступающих.</p>	<p>Результаты участия детей в городских мероприятиях (очно) с личным присутствием выступающих.</p>	<p>Результаты участия детей в городских мероприятиях (очно) с личным присутствием выступающих.</p>	<p>Результаты участия детей в городских мероприятиях (очно) с личным присутствием выступающих.</p>	<p>Дипломы, сертификаты</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 3 Участие – 1</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 2 Участие – 1</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 2 Участие – 1</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 2 Участие – 1</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 2 Участие – 1</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 2 Участие – 1</p>
Результаты участия детей в конкурсах, викторинах, олимпиадах (дистанционно)	<p>Результаты участия детей в конкурсах, викторинах, олимпиадах (дистанционно)</p>	<p>Результаты участия детей в конкурсах, викторинах, олимпиадах (дистанционно)</p>	<p>Результаты участия детей в конкурсах, викторинах, олимпиадах (дистанционно)</p>	<p>Ясли –коллективная работа от группы.</p>	<p>Дипломы, сертификаты</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 3 Участие – 1</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 2 Участие – 1</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 2 Участие – 1</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 2 Участие – 1</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 2 Участие – 1</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 2 Участие – 1</p>
Участие в творческих конкурсах с социальными партнерами (в графе ниже)	<p>Участие в творческих конкурсах с социальными партнерами (в графе ниже)</p>	<p>Участие в творческих конкурсах с социальными партнерами (в графе ниже)</p>	<p>Участие в творческих конкурсах с социальными партнерами (в графе ниже)</p>	<p>Транслирование личного опыта в педагогических коллективах (публикация – не конкурс) Статья, методическая разработка.</p>	<p>Дипломы, сертификаты</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 3 Участие – 1</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 2 Участие – 1</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 2 Участие – 1</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 2 Участие – 1</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 2 Участие – 1</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 2 Участие – 1</p>
Сотрудничество с другими учреждениями по реализации ОП ДО (СЮН, Салют, Музей, Лукоморье, Весна, Перспектива, библиотека)	<p>Сотрудничество с другими учреждениями по реализации ОП ДО (СЮН, Салют, Музей, Лукоморье, Весна, Перспектива, библиотека)</p>	<p>Сотрудничество с другими учреждениями по реализации ОП ДО (СЮН, Салют, Музей, Лукоморье, Весна, Перспектива, библиотека)</p>	<p>Сотрудничество с другими учреждениями по реализации ОП ДО (СЮН, Салют, Музей, Лукоморье, Весна, Перспектива, библиотека)</p>	<p>Открытость образовательного процесса, ежемесячная подача информации на сайт ДОО, ВК, Социальные сети.</p>	<p>Дипломы, сертификаты</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 3 Участие – 1</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 2 Участие – 1</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 2 Участие – 1</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 2 Участие – 1</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 2 Участие – 1</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 2 Участие – 1</p>
Представление педагогического опыта. Личное выступление педагога на открытых семинарах, педсоветах, педагогических конференциях, круглых столах, педагогических чтениях, педагогических ярмарках, МО.	<p>Представление педагогического опыта. Личное выступление педагога на открытых семинарах, педсоветах, педагогических конференциях, круглых столах, педагогических чтениях, педагогических ярмарках, МО.</p>	<p>Представление педагогического опыта. Личное выступление педагога на открытых семинарах, педсоветах, педагогических конференциях, круглых столах, педагогических чтениях, педагогических ярмарках, МО.</p>	<p>Представление педагогического опыта. Личное выступление педагога на открытых семинарах, педсоветах, педагогических конференциях, круглых столах, педагогических чтениях, педагогических ярмарках, МО.</p>	<p>Участие в очных педагогических конкурсах педагогического мастерства «Воспитатель года», «Траектория успеха», «Педагог –психолог», «Учитель –дефектолог», «Учитель – логопед».</p>	<p>Наличие приказа, сертификата, отзывает</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 3 Участие – 1</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 2 Участие – 1</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 2 Участие – 1</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 2 Участие – 1</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 2 Участие – 1</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 2 Участие – 1</p>
Профессиональная компетентность и творческая самореализация	<p>Профессиональная компетентность и творческая самореализация</p>	<p>Профессиональная компетентность и творческая самореализация</p>	<p>Профессиональная компетентность и творческая самореализация</p>	<p>Участие в очных педагогических конкурсах педагогического мастерства «Воспитатель года», «Траектория успеха», «Педагог –психолог», «Учитель –дефектолог», «Учитель – логопед».</p>	<p>Наличие приказа.</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 3 Участие – 1</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 2 Участие – 1</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 2 Участие – 1</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 2 Участие – 1</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 2 Участие – 1</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца Призовое место – 2 Участие – 1</p>

конкурсах, которые проходят в несколько этапов.  
«Всероссийский конкурс им. Л.С.Выготского».

Участие в дистанционных педагогических конкурсах педагогического мастерства (конкурсы с сопроводительными документами) **региональные, муниципальные.**  
«Конкурс авторских образовательных программ» и «Золотая медаль Учиб», «Моё лучшее образовательное мероприятие», «Лучшая методическая разработка по краеведческому образованию детей в ДОО Новосибирской области», «Секрет Успеха» и др. (НГПУ, НИПКПРО)

Участие в интернет конкурсах ( наличие интернет адреса на дипломе)

Участие в различных АКЦИЯХ

Участие педагога в творческих группах

Посещение различных мероприятий (лично) для повышения профессиональной компетенции педагога МО

Участие в методической работе ДОО (по согласованию с администрацией)

Интерактивные формы работы с родителями (мастер-классы, семинары, открытые занятия для родителей, проекты с участием родителей, экскурсии, выставки)

Помощь родителей в жизни группы (совместные мероприятия с родителями по улучшению образовательных условий), родительские собрания, анкеты, опросы.

Создание комфортных условий для участников образовательных отношений.

Взаимодействие с семьями воспитанников

Сертификат участника, Диплом  
благодарность

Сертификат участника, благодарность, диплом, грамота

Подтверждающая информация

Наличие приказа, план, отчет  
Лист регистрации

Наличие приказа

Оперативный контроль, продукты проектов, план экскурсии

1 конкурс за 3 месяца  
По итогам конкурса

1 конкурс за 3 месяца

1 мероприятие за 3 месяца

Системность (заполняется руководителем группы)

Системность (заполняется старшим воспитателем)

Расписать не менее 3 мероприятий за 3 месяца (представить различные формы работы)

2 балла

Всероссийский – 4  
Региональный – 3  
Муниципальный – 2

Призовое место – 2

Участие – 1

0,5

Участник-1

Руководитель группы – 2  
1 мероприятие – 0,5

В полн. объеме -2  
Единич. случаи -1

2

3

Лист оценивания эффективности профессиональной деятельности педагогических работников (0.25 ставки)

Ф.И.О.

202 года

№	Перечень критериев оценки эффективности	Перечень показателей оценки эффективности	Значения показателей	Показатели эффективности деятельности	оценки	Баллы	Баллы Самооценки педагога
1	Соответствие деятельности требованиям законодательства и нормативным документам (САНПиН, Устав, должностные инструкции, трудовой договор и т.д.)	Отсутствие предписаний, замечаний со стороны администрации ДОО, родителей и надзорных органов (зависит от действий педагога), объективных жалоб, соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации. Высокое качество проведения мероприятий способствующих сохранению и укреплению здоровья детей (соблюдение СанПиТ режима, соблюдение режима: сон, прогулки, двигательный режим, гигиенические навыки, закаливание, проведение оздоровительно-профилактических мероприятий). Обеспечение сохранности здоровья воспитанников (отсутствие травматизма)	Отсутствие замечаний, предписаний. Отсутствие замечаний к срокам исполнения. Старший воспитатель, зам.зав. по АХЧ (балл выставляет комиссия)	Заполняется администрацией ДОО. Заполняется администрацией ДОО		В полном объеме- 2 С замечаниями -1	
2	Эффективность организации образовательной деятельности. Высокий уровень организации и осуществления образовательного процесса в соответствии с	Организация предметно развивающей среды в групповых помещениях по темам недели Подготовка и демонстрация творческих работ детей (оформление стендов) Творческие работы с детьми ОВЗ Создание условий для реализации регионального проекта по ООП (вариативная часть). Организация кружка (по вариативной части), другие формы работы с одаренными детьми.	Отсутствие травматизма Тематический контроль 1 стенд закреплен за двумя группами. Оформление 3 раза за 3 месяца. Наличие приказа	Заполняется воспитателем Заполняется воспитателем Заполняется воспитателем	старшим старшим старшим	1 В полном объеме- 2 С замечаниями -1 2 балла	
				Согласно Программы	плану	Федеральные - 1 Региональные - 5 Муниципальные - 3 Соц.культ. проект - 2	

Лист оценивания эффективности профессиональной деятельности педагогических работников (0.25 ставки)

Ф.И.О.

202 года

№	Перечень критериев оценки эффективности	Перечень показателей оценки эффективности	Значения показателей	Показатели эффективности деятельности	оценки	Баллы	Баллы Самооценки педагога
1	Соответствие деятельности требованиям законодательства и нормативным документам (САНПиН, Устав, должностные инструкции, трудовой договор и т.д.)	Отсутствие предписаний, замечаний со стороны администрации ДОО, родителей и надзорных органов (зависит от действий педагога), объективных жалоб, соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации. Высокое качество проведения мероприятий способствующих сохранению и укреплению здоровья детей (соблюдение СанПиЭд режима, соблюдение режима: сон, прогулки, двигательный режим, гигиенические навыки, закаливание, проведение оздоровительно-профилактических мероприятий). Обеспечение сохранности здоровья воспитанников (отсутствие травматизма)	Отсутствие замечаний, предписаний. Отсутствие замечаний к срокам исполнения. Старший воспитатель, зам.зав. по АХЧ (балл выставляет комиссия)	Заполняется администрацией ДОО. Заполняется администрацией ДОО		В полном объеме- 2 С замечаниями -1	
2	Эффективность организации образовательной деятельности. Высокий уровень организации и осуществления образовательного процесса в соответствии с	Организация предметно развивающей среды в групповых помещениях по темам недели Подготовка и демонстрация творческих работ детей (оформление стендов) Творческие работы с детьми ОВЗ Создание условий для реализации регионального проекта по ООП (вариативная часть). Организация кружка (по вариативной части), другие формы работы с одаренными детьми.	Отсутствие травматизма Тематический контроль 1 стенд закреплен за двумя группами. Оформление 3 раза за 3 месяца. Наличие приказа	Заполняется воспитателем Заполняется воспитателем Заполняется воспитателем	старшим старшим старшим	1 В полном объеме- 2 С замечаниями -1 2 балла	
				Согласно Программы	плану	Федеральные - 1 Региональные - 5 Муниципальные - 3 Сод.культ. проект - 2	

<p>Результаты участия детей (ОВЗ) в конкурсах (очно) с личным присутствием выступающих.</p>	<p>Дипломы, сертификаты</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца</p>	<p>Призовое место – 3 Участие – 1</p>
<p>Результаты участия детей (ОВЗ) в конкурсах (дистанционно) детей ОВЗ.</p>	<p>Дипломы, сертификаты</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца</p>	<p>Призовое место – 2 Участие – 1</p>
<p>Участие в творческих конкурсах с социальными партнерами (СЮН, Салот, Музей, Лукоморье, Весна, Перспектива, библиотека)</p>	<p>Дипломы, сертификаты</p>	<p>1 конкурс за 3 месяца</p>	<p>Призовое место – 2 Участие – 1</p>

Лист оценивания эффективности профессиональной деятельности педагогических работников (0.25 ставки) \_\_\_\_\_ Тюриня Е.Ю.

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ 202 года

№	Перечень критериев оценки эффективности	Перечень показателей оценки эффективности	Значения показателей	Показатели эффективности деятельности	оценки	Баллы	Баллы Самооценки педагога
1	Соответствие деятельности требованиям законодательства и нормативным документам (САНПиН, Устав, должностные инструкции, трудовой договор и т.д.)	Отсутствие предписаний, замечаний со стороны администрации ДОО, родителей и надзорных органов (зависящих от действий педагога), объективных жалоб, соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации. Высокое качество проведения мероприятий способствующих сохранению и укреплению здоровья детей (соблюдение СанПиД режима, соблюдение режима: сон, прогулки, двигательный режим, гигиенические навыки, закалывание, проведение оздоровительно-профилактических мероприятий).	Отсутствие замечаний, предписаний. Отсутствие замечаний к срокам исполнения.	Заполняется администрацией ДОО.		В полном объеме- 2 С замечаниями -1	
2	Эффективность организации образовательной деятельности. Высокий уровень организации и осуществления образовательного процесса в соответствии с	Обеспечение сохранности здоровья воспитанников (отсутствие травматизма) Организация предметно развивающей среды в групповых помещениях по темам недели Подготовка и демонстрация творческих работ детей (оформление стендов) Творческие работы с детьми ОВЗ Создание условий для реализации регионального проекта по ООП (вариативная часть). Организация кружка (по вариативной части), другие формы работы с одаренными детьми.	Старший воспитатель, зам. зав. по АХЧ (балл выставляет комиссия)	Заполняется администрацией ДОО		В полном объеме- 2 С замечаниями -1	
			Отсутствие травматизма	Заполняется воспитателем	старшим	1	
			Тематический контроль	Заполняется воспитателем	старшим	В полном объеме- 2 С замечаниями -1	
			1 стенд закреплен за двумя группами. Оформление 3 раза за 3 месяца. Наличие приказа	Заполняется воспитателем	старшим	2 балла	
				Согласно Программы	плану	Федеральные – 1 Региональные – 5 Муниципальные – 3 Соц.культ. проект -2	

Результаты участия  
(результат 0,25/0,5)

Результаты участия детей (ОВЗ) в конкурсах (очно) с личным присутствием выступающих.	Дипломы, сертификаты	1 конкурс за 3 месяца	Призовое место – 3 Участие – 1
Результаты участия детей (ОВЗ) в конкурсах (дистанционно) детей ОВЗ.	Дипломы, сертификаты	1 конкурс за 3 месяца	Призовое место – 2 Участие – 1
Участие в творческих конкурсах с социальными партнерами (СЮН, Салют, Музей, Лукоморье, Весна, Перспектива, библиотека)	Дипломы, сертификаты	1 конкурс за 3 месяца	Призовое место – 2 Участие – 1

№	Перечень показателей оценки эффективности	Значения показателей	Баллы/рубли	Баллы педагога					
1	Участие детских праздниках и культурно массовых мероприятиях (ролевые персонажи)	Музыкальные и физкультурные работники, (итоговая справка)	Снегурочка -500 р. Дед Мороз – 1000 р. Главная роль – 500 р. Эпизодическая роль – 300 р. Кукольный театр – 200 р.						
2	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью (Субботник, посещение концертов, выполнение обязанностей секретаря собраний, уборка снега т.д.)	Заместитель заведующей по АХЧ и старший воспитатель (итоговая справка)	1 мероприятие 0,5 баллов Субботник-1 балл (в выходной день)						
3	Активная жизненная позиция в жизни коллектива (участие в разработке документов подготовка и проведение праздников и знаменательных дат)	Профсоюзный комитет, старший воспитатель	За каждое мероприятие 1 балл						
Обеспечение высокой посещаемости детьми	(за прошлый месяц) в %	Баллы	Снижение задолженности по родительской плате	До 1000 р	5 %				
				Нет	10 %				
				Публикация в ВК 1 в месяц	Увлекательный, познавательный видео фрагмент до 40 сек. – 1 б	1-2 ребенка -1 б			
						3 и более – 2 б			
						Работа в ПМПК	Характеристики на детей	Многоборье все виды дисциплин	1500 р
								3-4 дисциплины	1000р.
Организация физкультурно – оздоровительной и спортивной работы	Льжи, тур.слёт, бег нации и т.д.	Призовое место	Участие	400 р.	1-2 дисциплины				
				Группа поддержки		800 р.	3-4 дисциплины		
						1500 р.	1-2 дисциплины		

Итого:

Лист оценивания эффективности профессиональной деятельности специалистов (на 1 ставку)

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

202 года

№	Перечень критериев оценки эффективности	Перечень показателей оценки эффективности	Значения показателей	Показатели эффективности деятельности	оценки	Баллы	Баллы Самооценка педагога
1	Соответствие деятельности требованиям законодательства и нормативным документам (САНПиН, Устав, должностные инструкции, трудовой договор и т.д.)	Отсутствие предписаний, замечаний со стороны администрации ДОО, родителей и надзорных органов (зависящих от действий педагога), объективных жалоб, соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации. Высокое качество проведения мероприятий способствующих сохранению и укреплению здоровья детей (соблюдение СанЭпид режима, соблюдение режима: сон, прогулки, двигательный режим, гигиенические навыки, закаливание, проведение оздоровительно-профилактических мероприятий). Обеспечение сохранности здоровья воспитанников (отсутствие травматизма)	Отсутствие замечаний, предписаний. Отсутствие замечаний к срокам исполнения.	Заполняется администрацией ДОО.		В полном объеме- 2 С замечаниями -1	
	Эффективность организации образовательной деятельности.	Обеспечение сохранности здоровья воспитанников (отсутствие травматизма) Организация предметно развивающей среды в групповых помещениях по темам недели Подготовка и демонстрация творческих работ детей (оформление стендов, монументальная живопись)	Старший воспитатель, зам.зав. по АХЧ (балл - выставляет комиссия)	Заполняется воспитателем Заполняется воспитателем	старшим старшим	В полном объеме- 2 С замечаниями -1	
	Высокий уровень организации и осуществления образовательного процесса в соответствии с ФГОС	Создание условий для реализации регионального проекта по ООП (вариативная часть). Организация кружка (по вариативной части), другие формы работы с одаренными детьми. Реализация проектов: Педагогические конкурсы на уровне ДОО	1 раз за 3 месяца Наличие приказа Наличие приказа	Заполняется воспитателем Согласно Программы	старшим плану	Стенд 1 балл Монументальная живопись 2 балла Федеральные - 1 Региональные - 5 Муниципальные - 3 Соц.культ. проект -2	Призовое место -2 Участие -1



Участие в интернет конкурсах (наличие интернет адреса на дипломе)	Сертификат участника, благодарность, диплом, грамота	1 конкурс за 3 месяцев	Призовое место - 2
Участие в различных АКЦИЯХ	Подтверждающая информация	1 мероприятие за 3 месяца	Участие - 1 0,5
Транслирование личного опыта в педагогических коллективах (публикация - не конкурсе) Статья, методическая разработка.	Дипломы, сертификаты. Возможность просмотра в интернет ресурсе.	1 конкурс за 3 месяца	1
Участие педагога в творческих группах	Наличие приказа, план, отчет	Системность (заполняется руководителем группы)	Участник-1 Руководитель группы - 2 1 мероприятие - 0,5
Посещение различных мероприятий (лично) для повышения профессиональной компетенции педагога МО	Лист регистрации		
Участие в методической работе ДОО (по согласованию с администрацией)	Наличие приказа	Системность (заполняется старшим воспитателем)	В полн. объеме - 2 Единич. случаи - 1
Помощь при аттестации			В полном объеме - 3 Единичный - 1
Интерактивные формы работы с родителями (мастер-классы, семинары, открытые занятия для родителей, проекты с участием родителей, экскурсии, выставки)	Оперативный контроль, продукты проектов, план экскурсии	Расписать не менее 1 мероприятий за 3 месяца (представить различные формы работы)	1
Организация и подготовка воспитательно - образовательных мероприятий для детей.	Сценарий мероприятия, фотоотчет на сайте ДОО	1 мероприятие за 3 месяца	2

ПРОШНУРОВАНО  
ПРОНУМЕРОВАНО  
СКРЕПЛЕНО  
ПЕЧАТЬЮ  
\_\_\_\_ ЛИСТОВ  
ЗАВЕДУЮЩИЙ  
МБДОУ ЦРР № 28  
«ОГОНЕК»

*Е.Тюрина*  
Тюрина Е

