

Принято:  
на общем собрании работников  
МБДОУ ДЕТСКОГО САДА № 385  
протокол № 2  
от «11» февраля 2021г.

Утверждено:  
приказом от «11» февраля 2021г. № \_35-о  
Заведующий МБДОУ детским садом № 385  
\_\_\_\_\_ О.Е. Исакова



Согласовано:  
Председатель ППО МБДОУ  
детского сада № 385  
Назарова Е.Л.  
Протокол № 16  
от «11» января 2021г.



Положение  
об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада № 385  
(новая редакция)

г. Екатеринбург, 2021г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 385 (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании Постановления Главы г. Екатеринбурга от 1 ноября 2010 г. № 5082 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург» (с изменениями и дополнениями), в целях совершенствования условий оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 385 (далее – Учреждение).

1.2. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с локальными актами Учреждения, которые разработаны на основе «Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург», и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основании штатного расписания Учреждения, утвержденного руководителем Учреждения по согласованию с начальником Управления образования Чкаловского района Департамента образования Администрации города Екатеринбурга при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Средняя заработная плата педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений не должна быть ниже средней заработной платы в сфере общего образования в Свердловской области.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленной Постановлением Правительства Свердловской области.

1.5. Размер, порядок и условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, за исключением установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из размеров субсидий выделенных Учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания.

Фонд оплаты труда Учреждения утверждается главным распорядителем бюджетных средств на соответствующий финансовый год.

Объем средств на компенсационные выплаты в составе фонда оплаты труда учреждения устанавливает главный распорядитель бюджетных средств исходя из особенностей деятельности Учреждения.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда Учреждения должен составлять не более 40 процентов.

1.7. Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения в соответствии со структурой и численностью, согласованной с начальником Управления образования Чкаловского района Департамента образования Администрации города Екатеринбурга в пределах фонда оплаты труда.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Учреждения, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, устанавливаются распоряжением Учредителя.

1.8. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, должны соответствовать уставным целям Учреждения, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"), утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н, и Тарифно-квалификационным характеристикам по общеотраслевым профессиям рабочих, утвержденным Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 N 31.

## **2. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ**

### **РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ.**

2.1. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

- показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждений;
- объемы учебной (педагогической) работы;
- особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.2. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.



### 2.3. Изменение оплаты труда производится:

- в случае присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- в случае присвоения почетного звания - со дня присвоения почетного звания (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- в случае присуждения ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);
- в случае присуждения ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти ученой степени доктора наук (при представлении диплома государственного образца доктора наук).

2.4. При наступлении у работника права на изменение заработной платы в соответствии с пунктом 2.3. настоящего Положения в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

### 2.5. Руководитель Учреждения:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание других работников учреждения;
- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

2.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Учреждении педагогическими работниками, определяется руководителем Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.7. Преподавательская работа в том же Учреждении для педагогических работников не является работой по совместительству и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных Постановлением Министерства труда Российской Федерации от



30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.8. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников при условии, если педагогические работники, для которых Учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

2.9. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в разделе 8 настоящего Положения;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в разделе 9 настоящего Положения.

2.10. Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с настоящим Положением.

2.11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», не менее минимальных размеров должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

2.12. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для

осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.13. Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения определяется путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам на соответствующий повышающий коэффициент.

2.14. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора) наук или почетное звание;
- персональный повышающий коэффициент.

2.15. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени.

2.16. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы образует новые оклады (должностные оклады) и учитывается при начислении стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах или в абсолютном размере к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

2.17. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом:

- уровня профессиональной подготовки работников;
- сложности и важности выполняемой работы;
- степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных данным Положением.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения в отношении конкретного работника.

2.18. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному им времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.19. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

2.20. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в соответствии с настоящим Положением в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.



### **3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА.**

3.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.2. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала за выполнение нормы рабочего времени устанавливаются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Оплата труда учебно-вспомогательного персонала Учреждения осуществляется с учетом показателей и критериев оценки эффективности их деятельности согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

3.3. Работникам Учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

3.4. Применение персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы учебно-вспомогательного персонала предусматривается в локальном акте учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

3.5. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 9 и 10 настоящего Положения.

### **4. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.**

4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп должностей работников образования».

Оплата труда педагогических работников Учреждения осуществляется с учетом показателей и критериев оценки эффективности их деятельности согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

4.2. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

4.3. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора) наук или почетное звание;
- персональный повышающий коэффициент.

4.4. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 1,25;
- работникам, имеющим первую квалификационную категорию - 1,2.

4.5. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах:

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слова "заслуженный", - в размере 1,2;
- работникам, имеющим ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слова "народный", - в размере 1,5.

Выплата по повышающим коэффициентам за наличие ученой степени, почетных званий производится только по основному месту работы или основной должности без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

Выплата по повышающим коэффициентам за наличие ученой степени, почетных званий производится при условии, что ученая степень, почетное звание соответствуют профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

4.6. Педагогическим работникам Учреждения могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы. Решение об установлении



персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

4.7. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 9 и 10 настоящего Положения.

4.8. В рабочее время педагогических работников, в зависимости от занимаемой должности, включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: работа методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Учреждения, осуществляющим образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

## **5. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ.**

5.1. Размеры должностных окладов работников учреждений, занимающих должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к шести квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

5.2. Минимальные размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений за выполнение нормы рабочего времени установлены в приложении N 3 к настоящему Положению.

5.3. Локальным актом учреждения предусматривается установление руководителям структурных подразделений следующих повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора) наук или почетное звание;
- персональный повышающий коэффициент.

5.4. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются руководителям структурных подразделений, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 1,25;
- работникам, имеющим первую квалификационную категорию, - 1,2;
- работникам, имеющим вторую квалификационную категорию, - 1,1.

5.5. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию руководящим работникам по занимаемой ими должности не распространяется на педагогические должности.

5.6. Руководителям структурных подразделений, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов в следующих размерах:

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слова "заслуженный", - в размере 1,2;
- работникам, имеющим ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слова "народный", - в размере 1,5.

5.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются работодателем на 10 - 70 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителя соответствующего структурного подразделения.

5.8. Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливается в соответствии с локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

5.9. Для руководителей структурных подразделений учреждений локальным актом учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.10. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем учреждения



персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

5.11. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9 и 10 настоящего Положения.

## **6. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА СЛУЖАЩИХ.**

6.1. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

6.2. Минимальные размеры должностных окладов служащих Учреждения устанавливаются согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

Оплата труда служащих Учреждения осуществляется с учетом показателей и критериев оценки эффективности их деятельности согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

6.3. В соответствии с настоящим Положением может быть предусмотрено установление персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам, занимающим должности служащих.

6.4. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

6.5. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 9 и 10 настоящего Положения.

## **7. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ.**

7.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих либо тарифно-квалификационными характеристиками по общеотраслевым профессиям рабочих.

7.2. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих Учреждения установлены согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

Оплата труда рабочих профессий Учреждения осуществляется с учетом показателей и критериев оценки эффективности их деятельности согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

7.3. В соответствии с настоящим Положением может быть предусмотрено установление персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы рабочих по соответствующим профессиям.

7.4. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,5.

7.5. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 9 и 10 настоящего Положения.

## **8. РАЗМЕР, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ.**

8.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

8.2. Оплата труда руководителя Учреждения и его заместителей включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

8.3. Учредитель разрабатывает и утверждает систему критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений исходя из особенностей типов и видов учреждений в пределах кратности от 1 до 4.

В трудовой договор с руководителем Учреждения включаются условия оплаты труда с учетом предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников Учреждения.

8.4. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) в следующих размерах:

- имеющим ученую, степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слова "заслуженный", - в размере 1,2;



- имеющим ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слова "народный", - в размере 1,5.

8.5. Оклад (должностной оклад) заместителей руководителей устанавливается работодателем на 10 - 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя.

Конкретный размер минимальных должностных окладов заместителей руководителей устанавливается на основании штатного расписания Учреждения, утвержденного руководителем Учреждения и согласованного с начальником Управления образования Чкаловского района г. Екатеринбурга. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников устанавливается в кратном от 1 до 4.

Оплата труда заместителей руководителя Учреждения осуществляется с учетом показателей и критериев оценки эффективности их деятельности согласно приложению № 6 к настоящему Положению

8.6. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

8.7. Стимулирование руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с Положением о стимулировании руководителей учреждений, утвержденным работодателем, которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения.

8.8. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения производятся с учетом результатов его деятельности и деятельности Учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы учреждения и его руководителя, установленными Департаментом образования Администрации города Екатеринбурга, а также с учетом особенностей типа и вида Учреждения.

8.9. Для заместителей руководителя Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 10 настоящего Положения.

Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям руководителя принимается руководителем Учреждения.

8.10. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с разделом 9 настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам) и (или) в

абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

## 9. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

9.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения при наличии оснований для их выплаты.

9.3. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

9.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

9.5. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

- за работу в тяжелых и вредных условиях труда – от 4 до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то указанная выплата отменяется.

9.6. Всем работникам Учреждения, в том числе руководителю, выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров



СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР» в размере 15% к окладам (должностным окладам).

9.7. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.8. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в абсолютном размере к окладу (должностному окладу) в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за руководство творческими рабочими группами, выполнение функций координатора, куратора проекта, организацию и проведение работы по дополнительным образовательным программам.

Размеры доплат и порядок их установления определяются Учреждением самостоятельно и закрепляются в приказе руководителя Учреждения.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительно оплачиваемых работ.

9.10. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется включая все источники финансирования.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится

работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

9.11. Работникам Учреждения (кроме руководителя Учреждения, его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за норму часов рабочего времени в следующих размерах и случаях:

- 20 процентов - специалистам логопедических пунктов;
- 30 процентов - работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений, структурных подразделений муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, которым установлены оклады в размере, равном или менее 3340 рублей;
- 500 рублей - работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений, структурных подразделений муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, за исключением руководителей, педагогических работников, младших воспитателей (помощников воспитателей), шеф-поваров, поваров, помощников поваров (подсобных рабочих);
- 3500 рублей - шеф-поварам, поварам, помощникам поваров (подсобным рабочим) муниципальных дошкольных образовательных учреждений, структурных подразделений муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

9.12. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.13. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

## **10. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.**

10.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

10.2. Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего



характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- проявление инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда определены в приложении № 6 и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

10.3. Условия и порядок стимулирующих выплат установлен приложением № 7 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных Учреждением на оплату труда работников.

10.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

10.5. Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год учебный/календарный).

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

10.6. Работникам, отработавшим неполное рабочее время, размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

10.7. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению руководителя Учреждения применяется единовременное премирование и доплаты работникам в пределах финансовых средств на оплату труда работников Учреждения в следующих случаях:

- при награждении нагрудными знаками муниципального образования "город Екатеринбург", органов государственной власти;
- при награждении государственными наградами и наградами муниципального образования "город Екатеринбург" и Свердловской области;
- в связи с празднованием Дня учителя, Дня воспитателя и всех

дошкольных работников;

- в связи с праздничными, знаменательными и юбилейными датами (50, 55, 60, 70 лет со дня рождения);
- при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Единовременное премирование производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом личного вклада, достигнутых успехов и значимости события.

10.8. В целях материальной поддержки работников за личный вклад в работу учреждения, за высокое качество работы могут осуществляться единовременные (ежемесячная, ежеквартальная, по итогам года) выплаты в пределах финансовых средств на оплату труда следующим категориям работников: заместителю заведующей по ВМР (старшему воспитателю), заместителю заведующей по АХЧ (заведующему хозяйством), педагогическим работникам, делопроизводителю, МОП.

10.9. Руководитель вправе в пределах финансовых средств на оплату труда оказывать работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации материальную помощь.

Материальная помощь - денежная выплата, предоставляемая в соответствии с настоящим Положением работникам учреждения, нуждающимся в материальной поддержке в трудных жизненных ситуациях. На материальную помощь может претендовать работник, проработавший в Учреждении **не менее 3-х лет**.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника. К заявлению работник прилагает документы, подтверждающие наличие трудной жизненной ситуации (свидетельство о смерти, кассовые чеки на медикаменты, договор на лечение и пр.).

Материальная помощь предоставляется в следующих случаях:

- дорогостоящее медицинское обследование и лечение работника и членов его семьи (дети);
- в случае возникновения у работника непредвиденных расходов, связанных со смертью близких родственников;
- в иных трудных жизненных ситуациях.

Конкретный размер предоставляемой работнику материальной помощи определяется руководителем Учреждения по согласованию с комиссией по социальному страхованию, в зависимости от трудового вклада работника, его материального положения, сложившейся трудной жизненной ситуации.



Финансирование расходов, связанных с выплатой материальной помощи работникам учреждения производится за счет экономии фонда оплаты труда работников Учреждения.

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

11.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Приложение № 1  
к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ детского сада № 385

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала и минимальные размеры окладов**

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Первый	Младший воспитатель	5872

Приложение № 2  
к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ детского сада № 385

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням квалификационной группы должностей педагогических работников**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Первый	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	8301
Второй	Педагог дополнительного образования	8999
Третий	Воспитатель, педагог-психолог	8999
Четвертый	Старший воспитатель, учитель-логопед (логопед)	9303

Приложение № 3  
к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ детского сада № 385

**Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей структурных подразделений и минимальные размеры окладов**

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к профессиональному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	Второй	Заведующий хозяйством	5534
	Третий	Заведующий производством (шеф-повар)	7690



**Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей  
служащих и минимальные размеры окладов**

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	Первый	Делопроизводитель	4290
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	Первый	Инженер - электрик	6024

**Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих  
и минимальные размеры окладов**

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
Первый	Грузчик, кастелянша, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, дворник	3614
	Кладовщик, машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	3907
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
Первый	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4201
	Повар	6481

**Критерии оценки качества работы старшего воспитателя (заместителя заведующего по воспитательной и методической работе)**

№ п/п	Показатели интенсивности и высоких результатов работы, качества выполняемых работ	Критерии оценки	Баллы	Самооценка и комментарии ПР	Оценка и комментарии комиссии
<b>1.</b>	<b>Личный вклад в повышение качества образования:</b>				
1.1	Выступления на конференциях, семинарах, круглых столах	по факту	1		
1.2	Интенсивность работы	по факту	до 8		
1.3	Наличие публикаций методических материалов в сборниках. Разработка и внедрение авторских методик и технологий в работу, составление собственных методических и дидактических разработок, программ, пособий, не входящих в основную общеобразовательную программу ДОУ	по факту, сертификат, свидетельство	1		
1.4	Участие в профессиональных конкурсах - в сети Интернет <i>(без места)</i>	грамота, диплом, благодарность, сертификат, по факту	0,5		
	- уровень района, города		1		
	<b>Дополнительно:</b> - уровень района	уровень мероприятия	1		
	- уровень города и выше		2		
	- I, II, III место	полученное место	1		
1.5	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства, выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.	наличие дипломов, грамот, сертификатов	0,5 за каждого педагога		
1.6	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОУ <i>(размещение документов и информации на сайте ДОУ)</i>	скриншоты	до 3		
1.7	Организация конкурсов среди педагогов, детей, родителей	по факту	до 2		
1.8	Реализация Программы развития Подпроект «Юный вундеркинд»:	по факту (скриншот, фотоотчет)	0,5 за каждое мероприятие		



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- редакция электронного журнала «Первые шаги в науку»,</li> <li>- пополнение научного мини-музея «Архимед»</li> </ul> <p><i>Подпроект «Финансовая грамотность»:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка и реализация детско-родительских проектов,</li> <li>- проведение на уровне ДОУ конкурсного движения,</li> <li>- организация проведение «Ярмарки»</li> </ul> <p><i>Подпроект «Модели дошкольного образования для детей в возрасте 0+»</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- взаимодействие с родителями неорганизованных детей (заключение договоров, организация мастер-классов, семинаров, консультации),</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- работа с детьми, не достигших 3-ёх летнего возраста</li> </ul>		0,25 за 1 час		
1.9	Организация и проведение мероприятий	грамота, благодарность, диплом, фотоотчет	1		
	- на уровне МБДОУ (не менее 4 возрастных групп)		2		
	- уровень района		3		
	- уровень города				
1.10	Эффективность деятельности по организации аттестации педагогов ДОУ	по факту	0,5 за каждого атт. педагога		
1.11	Организация социального партнёрства	наличие договоров	0,5 за каждый новый документ		
<b>2. Качество взаимодействия с воспитанниками:</b>					
2.1	Подготовка и (или) участие детей в конкурсах, соревнованиях, фестивалях	грамота, диплом, благодарность, сертификат	1		
2.2	<b>Дополнительно:</b>	уровень мероприятия	1		
	- уровень района				
	- уровень города и выше				
	- I, II, III место	полученное место	1		
2.3	Создание и размещение обучающих видеороликов на официальном сайте ДОУ в сети Интернет	скриншот	0,5		
2.4	Создание и публикация видеороликов на портале «ОнлайнДетСад» в сети Интернет	скриншот	0,5		

3. Качество взаимодействия с родителями (законными представителями)					
3.1	Проведение совместных мероприятий с родителями	фотоматериалы, отзывы родителей	0,5		
3.2	Отсутствие конфликтных ситуаций и обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), администрации, надзорных органов	по факту	0,5		
3.3	Ведение личной странички на официальном сайте ДОУ в сети Интернет	скриншот	0,5		
3.4	Информационное взаимодействие в социальной сети МБДОУ в ВКконтакте, Telegram	скриншот	0,25		
4. Участие в общественной жизни ДОУ					
4.1	Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы)	по факту	0,25		
4.2	Качественное тематическое оформление участков, зала, холлов, коридоров, входных групп	по факту (фотоотчет)	0,25		
4.3	Работа в творческих группах, в комиссиях	копии или скриншоты документов	0,5		
4.4	Оснащение развивающей предметно-пространственной среды в кабинете	фотоотчет	до 2		
4.5	За дополнительную работу: - оказание взаимопомощи коллегам;	по факту	до 4		
	- наставничество		0,5		
4.6	Помощь в организации на детских утренниках и развлечениях	фотоотчет	до 3 (0,5 за каждый вид работы)		
4.7	Другие положительные результаты (выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями)	по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат	0,25 за каждое		
	- фото/театр	по факту	0,5		
	- создание видеороликов (технически не сложные по монтажу)	скриншоты	0,25		
	- создание видеороликов (технически сложные по монтажу)	скриншоты	0,5		



### Критерии оценки качества работы воспитателя

№ п/п	Показатели интенсивности и высоких результатов работы, качества выполняемых работ	Критерии оценки	Баллы	Самооценка и комментарии ПР	Оценка и комментарии комиссии
<b>1.</b>	<b>Личный вклад в повышение качества образования:</b>				
1.1	Выступления на конференциях, семинарах, круглых столах	по факту	1		
1.2	Интенсивность работы	по факту	до 8		
1.3	Наличие публикаций методических материалов в сборниках. Разработка и внедрение авторских методик и технологий в работу, составление собственных методических и дидактических разработок, программ, пособий, не входящих в основную общеобразовательную программу ДОУ	по факту, сертификат, свидетельство	1		
1.4	Участие в профессиональных конкурсах - в сети Интернет <i>(без места)</i>	грамота, диплом, благодарность, сертификат, по факту	0,5		
	- уровень района, города		1		
	<b>Дополнительно:</b> - уровень района	уровень мероприятия	1		
	- уровень города и выше - I, II, III место		2 1		
1.5	Отсутствие травматизма	по факту	0,5		
1.6	Интенсивность развития дополнительных услуг <i>(1 раз в 3 месяца)</i>	количество заключенных договоров	до 5		
1.7	Реализация Программы развития <i>Подпроект «Юный вундеркинд»:</i> - редакция электронного журнала «Первые шаги в науку», - пополнение научного мини-музея «Архимед» <i>Подпроект «Финансовая грамотность»:</i> - разработка и реализация детско-родительских проектов,	по факту (скриншот, фотоотчет)	0,5 за каждое мероприятие		

	- проведение на уровне ДОО конкурсного движения, - организация проведение «Ярмарки» Подпроект «Модели дошкольного образования для детей в возрасте 0+» - взаимодействие с родителями неорганизованных детей (заключение договоров, организация мастер-классов, семинаров, консультации)				
	- работа с детьми, не достигших 3-ёх летнего возраста		0,25 за 1 час		
1.8	Организация и проведение мероприятий - на уровне МБДОУ (не менее 4 возрастных групп)	грамота, благодарность, диплом, фотоотчет	1		
	- уровень района		2		
	- уровень города		3		
1.9	Сложность, напряженность труда: - работа с детьми 2-3 лет (сентябрь-май)	по факту	до 2		
	- работа с детьми 3-4 лет (сентябрь-декабрь)	по факту	до 2		
<b>2.</b>	<b>Качество взаимодействия с воспитанниками:</b>				
2.1	Участие детей в конкурсах, соревнованиях, фестивалях	грамота, диплом, благодарность, сертификат	1		
2.2	<b>Дополнительно:</b> - уровень района	уровень мероприятия	1		
	- уровень города и выше		2		
	- I, II, III место	полученное место	1		
2.3	Создание и размещение обучающих видеороликов на официальном сайте ДОО в сети Интернет	скриншот	0,5		
2.4	Создание и публикация видеороликов на портале «ОнлайнДетСад» в сети Интернет	скриншот	0,5		
<b>3.</b>	<b>Качество взаимодействия с родителями (законными представителями)</b>				
3.1	Проведение совместных мероприятий с родителями	фотоматериалы, отзывы родителей	0,5		
3.2	Отсутствие конфликтных ситуаций и обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей),	по факту	0,5		



	администрации, надзорных органов				
3.3	Ведение личной странички на официальном сайте ДОУ в сети Интернет	скриншот	0,5		
3.4	Информационное взаимодействие в социальной сети МБДОУ в ВКконтакте, Telegram	скриншот	0,25		
<b>4.</b>	<b>Участие в общественной жизни ДОУ</b>				
4.1	Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы)	по факту	0,25		
4.2	Качественное тематическое оформление участков, зала, холлов, коридоров, входных групп	по факту (фотоотчет)	0,25		
4.3	Работа в творческих группах, в комиссиях	копии или скриншоты документов	0,5		
4.4	За организацию и систематический контроль поступления родительской платы за присмотр и уход за ребенком	оборотные ведомости	0,5		
4.5	Оснащение развивающей предметно-пространственной среды в группе	фотоотчет	до 2		
4.6	За дополнительную работу: - оказание взаимопомощи коллегам;	по факту	до 2		
	- наставничество		0,5		
4.7	За превышение предельной наполняемости детей в группе: - дети 2-3 и 3-4 лет, из расчёта свыше 20 воспитанников (определяется по средней посещаемости)	табель посещаемости воспитанников	1		
	- дети 4-5, 5-6, 6-7 лет, из расчёта свыше 25 воспитанников (определяется по средней посещаемости)				
4.7	Другие положительные результаты (выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями)	по решению комиссии	0,25 за каждое		
	- фото/театр	по факту	0,5		
	- создание видеороликов	скриншоты	0,25		

	(технически не сложные по монтажу)				
	- создание видеороликов (технически сложные по монтажу)	скриншоты	0,5		

### Критерии оценки качества работы инструктора по физической культуре

№ п/п	Показатели интенсивности и высоких результатов работы, качества выполняемых работ	Критерии оценки	Баллы	Самооценка и комментарии ПР	Оценка и комментарии комиссии
<b>1.</b>	<b>Личный вклад в повышение качества образования:</b>				
1.1	Выступления на конференциях, семинарах, круглых столах	по факту	1		
1.2	Интенсивность работы	по факту	до 8		
1.3	Наличие публикаций методических материалов в сборниках. Разработка и внедрение авторских методик и технологий в работу, составление собственных методических и дидактических разработок, программ, пособий, не входящих в основную общеобразовательную программу ДОУ	по факту, сертификат, свидетельство	1		
1.4	Участие в профессиональных конкурсах	грамота, диплом, благодарность, сертификат, по факту	0,5		
	- в сети Интернет (без места)		1		
	<b>Дополнительно:</b>	уровень мероприятия	1		
	- уровень района		2		
- уровень города и выше	полученное место	1			
- I, II, III место					
1.5	Отсутствие травматизма	по факту	0,5		
1.6	Взаимодействие с воспитателями, специалистами ДОУ по физическому развитию детей (ведение тетради взаимодействия)	фото	до 2		
1.7	Реализация Программы развития Подпроект «Юный вундеркинд»: - редакция электронного	по факту (скриншот, фотоотчет)	0,5 за каждое мероприятие		



	<p>журнала «Первые шаги в науку»,</p> <p>- пополнение научного мини-музея «Архимед»</p> <p><i>Подпроект «Финансовая грамотность»:</i></p> <p>- разработка и реализация детско-родительских проектов,</p> <p>- проведение на уровне ДОУ конкурсного движения,</p> <p>- организация проведение «Ярмарки»</p> <p><i>Подпроект «Модели дошкольного образования для детей в возрасте 0+»</i></p> <p>- взаимодействие с родителями неорганизованных детей (заключение договоров, организация мастер-классов, семинаров, консультации),</p>				
	- работа с детьми, не достигших 3-ёх летнего возраста		0,25 за 1 час		
1.8	Организация и проведение мероприятий	грамота, благодарность, диплом, фотоотчет	1		
	- на уровне МБДОУ (не менее 4 возрастных групп)		2		
	- уровень района		3		
	- уровень города				
<b>2. Качество взаимодействия с воспитанниками:</b>					
2.1	Подготовка и (или) участие детей в конкурсах, соревнованиях, фестивалях	грамота, диплом, благодарность, сертификат	1		
2.2	<b>Дополнительно:</b>	уровень мероприятия	1		
	- уровень района				
	- уровень города и выше				
	- I, II, III место	полученное место	1		
2.3	Создание и размещение обучающих видеороликов на официальном сайте ДОУ в сети Интернет	скриншот	0,5		
2.4	Создание и публикация видеороликов на портале «ОнлайнДетСад» в сети Интернет	скриншот	0,5		
<b>3. Качество взаимодействия с родителями (законными представителями)</b>					
3.1	Проведение совместных мероприятий с родителями	фотоматериалы, отзывы родителей	0,5		

3.2	Отсутствие конфликтных ситуаций и обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), администрации, надзорных органов	по факту	0,5		
3.3	Ведение личной странички на официальном сайте ДОУ в сети Интернет	скриншот	0,5		
3.4	Информационное взаимодействие в социальной сети МБДОУ в ВКонтакте, Telegram	скриншот	0,25		
3.5	Взаимодействие с родителями воспитанников раннего и младшего возраста ( <i>мастер-класс, семинар, консультации, тренинги и пр.</i> )	по факту (фотоотчет), ссылка на сайт	до 4		
<b>4.</b>	<b>Участие в общественной жизни ДОУ</b>				
4.1	Участие в общественных работах ( <i>субботники, ремонтные работы</i> )	по факту	0,25		
4.2	Качественное тематическое оформление участков, зала, холлов, коридоров, входных групп	по факту (фотоотчет)	0,25		
4.3	Работа в творческих группах, в комиссиях	копии или скриншоты документов	0,5		
4.4	Оснащение развивающей предметно – пространственной среды в кабинете, спортивном зале	фотоотчет	до 2		
4.5	За дополнительную работу: - оказание взаимопомощи коллегам; - наставничество	по факту	до 4		
			0,5		
4.6	Помощь в организации на детских утренниках и развлечениях	фотоотчет	до 3 (0,5 за каждый вид работы)		
4.7	Другие положительные результаты ( <i>выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями</i> )	по решению комиссии	0,25 за каждое		
	- фото/театр	по факту	0,5		
	- создание видеороликов ( <i>технически не сложные по монтажу</i> )	скриншоты	0,25		
	- создание видеороликов	скриншоты	0,5		



(технически сложные по монтажу)				
---------------------------------	--	--	--	--

### Критерии оценки качества работы музыкального руководителя

№ п/п	Показатели интенсивности и высоких результатов работы, качества выполняемых работ	Критерии оценки	Баллы	Самооценка и комментарии ПР	Оценка и комментарии комиссии
<b>1.</b>	<b>Личный вклад в повышение качества образования:</b>				
1.1	Выступления на конференциях, семинарах, круглых столах	по факту	1		
1.2	Интенсивность работы	по факту	до 8		
1.3	Наличие публикаций методических материалов в сборниках. Разработка и внедрение авторских методик и технологий в работу, составление собственных методических и дидактических разработок, программ, пособий, не входящих в основную общеобразовательную программу ДОУ	по факту, сертификат, свидетельство	1		
1.4	Участие в профессиональных конкурсах - в сети Интернет <i>(без места)</i>	грамота, диплом, благодарность, сертификат, по факту	0,5		
	- уровень района, города		1		
	<b>Дополнительно:</b> - уровень района	уровень мероприятия	1		
	- уровень города и выше		2		
	- I, II, III место	полученное место	1		
1.5	Отсутствие травматизма	по факту	0,5		
1.6	Взаимодействие с воспитателями, специалистами ДОУ по музыкальному развитию детей <i>(ведение тетради взаимодействия)</i>	фото	до 2		
1.7	Реализация Программы развития <i>Подпроект «Юный вундеркинд»:</i> - редакция электронного журнала «Первые шаги в	по факту (скриншот, фотоотчет)	0,5 за каждое мероприятие		

	<p>науку»,  - пополнение научного мини-музея «Архимед»  <i>Подпроект «Финансовая грамотность»:</i>  - разработка и реализация детско-родительских проектов,  - проведение на уровне ДОУ конкурсного движения,  - организация проведение «Ярмарки»  <i>Подпроект «Модели дошкольного образования для детей в возрасте 0+»</i>  - взаимодействие с родителями неорганизованных детей (заключение договоров, организация мастер-классов, семинаров, консультации),</p>				
	- работа с детьми, не достигших 3-ёх летнего возраста		0,25 за 1 час		
1.8	Организация и проведение мероприятий - на уровне МБДОУ (не менее 4 возрастных групп)	грамота, благодарность, диплом, фотоотчет	1		
	- уровень района		2		
	- уровень города		3		
<b>2.</b>	<b>Качество взаимодействия с воспитанниками:</b>				
2.1	Подготовка и (или) участие детей в конкурсах, соревнованиях, фестивалях	грамота, диплом, благодарность, сертификат	1		
2.2	<b>Дополнительно:</b> - уровень района	уровень мероприятия	1		
	- уровень города и выше		2		
	- I, II, III место	полученное место	1		
2.3	Создание и размещение обучающих видеороликов на официальном сайте ДОУ в сети Интернет	скриншот	0,5		
2.4	Создание и публикация видеороликов на портале «ОнлайнДетСад» в сети Интернет	скриншот	0,5		
<b>3.</b>	<b>Качество взаимодействия с родителями (законными представителями)</b>				
3.1	Проведение совместных	фотоматериалы,	0,5		



	мероприятий с родителями	отзывы родителей			
3.2	Отсутствие конфликтных ситуаций и обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), администрации, надзорных органов	по факту	0,5		
3.3	Ведение личной странички на официальном сайте ДОУ в сети Интернет	скриншот	0,5		
3.4	Информационное взаимодействие в социальной сети МБДОУ в ВКконтакте, Telegram	скриншот	0,25		
3.5	Взаимодействие с родителями воспитанников раннего и младшего возраста ( <i>мастер-класс, семинар, консультации, тренинги и пр.</i> )	по факту (фотоотчет), ссылка на сайт	до 4		
<b>4.</b>	<b>Участие в общественной жизни ДОУ</b>				
4.1	Участие в общественных работах ( <i>субботники, ремонтные работы</i> )	по факту	0,25		
4.2	Качественное тематическое оформление участков, зала, холлов, коридоров, входных групп	по факту (фотоотчет)	0,25		
4.3	Работа в творческих группах, в комиссиях	копии или скриншоты документов	0,5		
4.4	Оснащение развивающей предметно – пространственной среды в кабинете, спортивном зале	фотоотчет	до 2		
4.5	За дополнительную работу: - оказание взаимопомощи коллегам;	по факту	до 4		
	- наставничество		0,5		
4.6	Помощь в организации на детских утренниках и развлечениях	фотоотчет	до 3 (0,5 за каждый вид работы)		
	Другие положительные результаты ( <i>выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями</i> )	по решению комиссии	0,25 за каждое		

	- фото/театр	по факту	0,5		
	- создание видеороликов (технически не сложные по монтажу)	скриншоты	0,25		
	- создание видеороликов (технически сложные по монтажу)	скриншоты	0,5		

### Критерии оценки качества работы педагога-психолога

№ п/п	Показатели интенсивности и высоких результатов работы, качества выполняемых работ	Критерии оценки	Баллы	Самооценка и комментарии ПР	Оценка и комментарии комиссии
<b>1.</b>	<b>Личный вклад в повышение качества образования:</b>				
1.1	Выступления на конференциях, семинарах, круглых столах	по факту	1		
1.2	Интенсивность работы	по факту	до 8		
1.3	Наличие публикаций методических материалов в сборниках. Разработка и внедрение авторских методик и технологий в работу, составление собственных методических и дидактических разработок, программ, пособий, не входящих в основную общеобразовательную программу ДОУ	по факту, сертификат, свидетельство	1		
1.4	Участие в профессиональных конкурсах	грамота, диплом, благодарность, сертификат, по факту	0,5		
	- в сети Интернет (без места)		1		
	<b>Дополнительно:</b>	уровень мероприятия	1		
	- уровень района		2		
	- уровень города и выше	полученное место	1		
	- I, II, III место				
1.5	Отсутствие травматизма	по факту	0,5		
1.6	Взаимодействие с воспитателями, специалистами ДОУ по речевому развитию детей (ведение тетради взаимодействия)	фото	до 2		
1.7	Реализация Программы	по факту	0,5		



	<p>развития Подпроект «Юный вундеркинд»: - редакция электронного журнала «Первые шаги в науку», - пополнение научного мини-музея «Архимед»</p> <p>Подпроект «Финансовая грамотность»: - разработка и реализация детско-родительских проектов, - проведение на уровне ДОУ конкурсного движения, - организация проведение «Ярмарки»</p> <p>Подпроект «Модели дошкольного образования для детей в возрасте 0+» - взаимодействие с родителями неорганизованных детей (заключение договоров, организация мастер-классов, семинаров, консультации)</p> <p>- работа с детьми, не достигших 3-ёх летнего возраста</p>	(скриншот, фотоотчет)	за каждое мероприятие		
			0,25 за 1 час		
1.8	<p>Организация и проведение мероприятий - на уровне МБДОУ (не менее 4 возрастных групп)</p> <p>- уровень района</p> <p>- уровень города</p>	грамота, благодарность, диплом, фотоотчет	1		
			2		
			3		
<b>2. Качество взаимодействия с воспитанниками:</b>					
2.1	Подготовка и (или) участие детей в конкурсах, соревнованиях, фестивалях	грамота, диплом, благодарность, сертификат	1		
2.2	Дополнительно: - уровень района	уровень мероприятия	1		
	- уровень города и выше		2		
	- I, II, III место	полученное место	1		
2.3	Создание и размещение обучающих видеороликов на официальном сайте ДОУ в сети Интернет	скриншот	0,5		
2.4	Создание и публикация	скриншот	0,5		

	видеороликов на портале «ОнлайнДетСад» в сети Интернет				
2.5	Обеспечение доступности качественного образования (работа по программе для детей с ОВЗ или индивидуальному образовательному маршруту, разработанному на основе рекомендаций ПМПК)	по факту	1,5		
<b>3.</b>	<b>Качество взаимодействия с родителями (законными представителями)</b>				
3.1	Проведение совместных мероприятий с родителями	фотоматериалы, отзывы родителей	0,5		
3.2	Отсутствие конфликтных ситуаций и обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), администрации, надзорных органов	по факту	0,5		
3.3	Ведение личной странички на официальном сайте ДОУ в сети Интернет	скриншот	0,5		
3.4	Информационное взаимодействие в социальной сети МБДОУ в ВКонтакте, Telegram	скриншот	0,25		
3.5	Ведение и оформление индивидуальных тетрадей воспитанников (взаимодействие с родителями)	по факту	до 4		
<b>4.</b>	<b>Участие в общественной жизни ДОУ</b>				
4.1	Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы)	по факту	0,25		
4.2	Качественное тематическое оформление участков, зала, холлов, коридоров, входных групп	по факту (фотоотчет)	0,25		
4.3	Работа в творческих группах, в комиссиях	копии или скриншоты документов	0,5		
4.4	Оснащение развивающей предметно – пространственной среды в кабинете	фотоотчет	до 2		
4.5	За дополнительную работу: - оказание взаимопомощи	по факту	до 4		



	коллегам;				
	- наставничество		0,5		
4.6	Помощь в организации на детских утренниках и развлечениях	фотоотчет	до 3 (0,5 за каждый вид работы)		
4.7	Другие положительные результаты (выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями)	по решению комиссии	0,25 за каждое		
	- фото/театр	по факту	0,5		
	- создание видеороликов (технически не сложные по монтажу)	скриншоты	0,25		
	- создание видеороликов (технически сложные по монтажу)	скриншоты	0,5		

#### Критерии оценки качества работы учителя-логопеда

№ п/п	Показатели интенсивности и высоких результатов работы, качества выполняемых работ	Критерии оценки	Баллы	Самооценка и комментарии ПР	Оценка и комментарии комиссии
<b>1.</b>	<b>Личный вклад в повышение качества образования:</b>				
1.1	Выступления на конференциях, семинарах, круглых столах	по факту	1		
1.2	Интенсивность работы	по факту	до 8		
1.3	Наличие публикаций методических материалов в сборниках. Разработка и внедрение авторских методик и технологий в работу, составление собственных методических и дидактических разработок, программ, пособий, не входящих в основную общеобразовательную программу ДОУ	по факту, сертификат, свидетельство	1		
1.4	Участие в профессиональных конкурсах - в сети Интернет (без места)	грамота, диплом, благодарность, сертификат,	0,5		

	- уровень района, города	по факту	1		
	<b>Дополнительно:</b>				
	- уровень района	уровень мероприятия	1		
	- уровень города и выше		2		
	- I, II, III место	полученное место	1		
1.5	Отсутствие травматизма	по факту	0,5		
1.6	Взаимодействие с воспитателями, специалистами ДОУ по речевому развитию детей (ведение тетради взаимодействия)	фото	до 2		
1.7	Реализация Программы развития Подпроект «Юный вундеркинд»: - редакция электронного журнала «Первые шаги в науку», - пополнение научного мини-музея «Архимед» Подпроект «Финансовая грамотность»: - разработка и реализация детско-родительских проектов, - проведение на уровне ДОУ конкурсного движения, - организация проведение «Ярмарки» Подпроект «Модели дошкольного образования для детей в возрасте 0+» - взаимодействие с родителями неорганизованных детей (заключение договоров, организация мастер-классов, семинаров, консультации)	по факту (скриншот, фотоотчет)	0,5 за каждое мероприятие		
	- работа с детьми, не достигших 3-ёх летнего возраста		0,25 за 1 час		
1.8	Организация и проведение мероприятий - на уровне МБДОУ (не менее 4 возрастных групп)	грамота, благодарность, диплом, фотоотчет	1		
	- уровень района		2		
	- уровень города		3		
2.	<b>Качество взаимодействия с воспитанниками:</b>				



2.1	Подготовка и (или) участие детей в конкурсах, соревнованиях, фестивалях	грамота, диплом, благодарность, сертификат	1		
2.2	Дополнительно: - уровень района	уровень мероприятия	1		
	- уровень города и выше		2		
	- I, II, III место	полученное место	1		
2.3	Создание и размещение обучающих видеороликов на официальном сайте ДОУ в сети Интернет	скриншот	0,5		
2.4	Создание и публикация видеороликов на портале «ОнлайнДетСад» в сети Интернет	скриншот	0,5		
2.5	Обеспечение доступности качественного образования (работа по программе для детей с ОВЗ или индивидуальному образовательному маршруту, разработанному на основе рекомендаций ПМПК)	по факту	1,5		
<b>3.</b>	<b>Качество взаимодействия с родителями (законными представителями)</b>				
3.1	Проведение совместных мероприятий с родителями	фотоматериалы, отзывы родителей	0,5		
3.2	Отсутствие конфликтных ситуаций и обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), администрации, надзорных органов	по факту	0,5		
3.3	Ведение личной странички на официальном сайте ДОУ в сети Интернет	скриншот	0,5		
3.4	Информационное взаимодействие в социальной сети МБДОУ в ВКконтакте, Telegram	скриншот	0,25		
3.5	Ведение и оформление индивидуальных тетрадей воспитанников (взаимодействие с родителями)	по факту	до 4		
<b>4.</b>	<b>Участие в общественной жизни ДОУ</b>				
4.1	Участие в общественных работах (субботники,	по факту	0,25		

	<i>ремонтные работы)</i>				
4.2	Качественное тематическое оформление участков, зала, холлов, коридоров, входных групп	по факту (фотоотчет)	0,25		
4.3	Работа в творческих группах, в комиссиях	копии или скриншоты документов	0,5		
4.4	Оснащение развивающей предметно-пространственной среды в кабинете	фотоотчет	до 2		
4.5	За дополнительную работу: - оказание взаимопомощи коллегам;	по факту	до 4		
	- наставничество		0,5		
4.6	Помощь в организации на детских утренниках и развлечениях	фотоотчет	до 3 (0,5 за каждый вид работы)		
4.7	Другие положительные результаты (выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями)	по решению комиссии	0,25 за каждое		
	- фото/театр	по факту	0,5		
	- создание видеороликов (технически не сложные по монтажу)	скриншоты	0,25		
	- создание видеороликов (технически сложные по монтажу)	скриншоты	0,5		

**Критерии оценки эффективности деятельности заведующего хозяйством (заместителя заведующего по АХЧ)**

№ п/п	Показатели интенсивности и высоких результатов работы, качества выполняемых работ	Критерии оценки	Баллы
1.	Своевременное и высококачественное выполнение работ, связанных с электронными автоматизированными системами	информация о размещении документов	5 баллов
2.	Успешное выполнение наиболее сложных работ	самоанализ, по факту	10 баллов
3.	Организация и контроль за проведением ремонтных работ	самоанализ, по факту	10 баллов



4.	Экономия энергоресурсов, ГВС, ХВС, тепловая энергия	анализ, по факту	10 баллов
5.	Качественная работа с централизованной бухгалтерией	отчеты, ведомости	5 баллов
6.	Качественный контроль за здоровьесберегающими и безопасными условиями пребывания воспитанников, соблюдением требований ОТ, ППБ, СанПиН.	журнал контроля за состоянием охраны и условий безопасности труда	10 баллов
7.	Своевременное замена оборудования, спецодежды, приобретение моющих и чистящих средств	по факту, самоанализ, накладные	5 баллов
8.	Отсутствие жалоб, замечаний и предписаний	самоанализ, акты проверок	5 баллов
9.	Участие работника в производственной и общественной жизни учреждения, способствующей повышению имиджа учреждения	по факту, наличие грамот, благодарностей, сертификатов	5 баллов
10.	Исполнение обязанностей заведующего (на период отпуска, командировки)	приказ руководителя	25 баллов

#### Критерии оценки эффективности деятельности делопроизводителя

№ п/п	Показатели интенсивности и высоких результатов работы, качества выполняемых работ	Критерии оценки	Баллы
1.	Своевременное и высококачественное выполнение работ, связанных с электронными автоматизированными системами	информация о размещении документов	10 баллов
2.	Успешное выполнение наиболее сложных работ	самоанализ, по факту	10 баллов
3.	Поддержка работы интернет-сервера, обеспечение безопасности данных при работе в сети Интернет.	самоанализ	10 баллов
4.	Работа с различными социальными службами (ПФ, ЦЗН, Казначейством и пр.)	самоанализ, отчеты и др. информация	15 баллов
5.	Качественная работа с централизованной бухгалтерией	отчеты, ведомости	10 баллов
6.	Отсутствие замечаний по охране труда	по результатам проверки ответственного по охране труда	5 баллов
7.	Отсутствие жалоб, замечаний и предписаний	самоанализ, акты проверок	10 баллов
8.	Участие работника в производственной и общественной жизни учреждения, способствующей повышению имиджа учреждения	по факту, наличие грамот, благодарностей, сертификатов	10 баллов

### Критерии оценки эффективности деятельности младшего воспитателя

№ п/п	Показатели интенсивности и высоких результатов работы, качества выполняемых работ	Критерии оценки	Баллы
1.	Снижение простудной заболеваемости по сравнению с предыдущим месяцем	Информация от медицинской сестры: 80-100% до 80%	10 баллов 5 баллов
2.	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима в группе	Журнал контроля санитарного состояния групп и помещений ДОУ	10 баллов
3.	Эстетическая сервировка стола в групповых помещениях при приеме пищи	по факту	5 баллов
4.	Соблюдение требований формы одежды	отчет зам. зав. по АХЧ (заведующего хозяйством)	5 баллов
5.	За качественное проведение ремонтных работ	отчет зам. зав. по АХЧ (заведующего хозяйством)	до 25 баллов
6.	Соблюдение норм здорового образа жизни: ➤ отсутствие больничных листов ➤ преодоление вредных привычек	по факту	5 баллов
		по факту	5 баллов
7.	Сохранность материальных ценностей, обеспечение экономии материальных ресурсов	отчет зам. зав. по АХЧ (заведующего хозяйством)	до 10 баллов
8.	Отсутствие замечаний по охране труда	по результатам проверки ответственного по охране труда	10 баллов
9.	Участие работника в производственной и общественной жизни учреждения: ➤ способствующей повышению имиджа учреждения ➤ участие в общественных работах (субботник, генеральная уборка) ➤ замена педагога в связи с производственной необходимостью ➤ участие в качестве актера на детских утренниках и развлечениях	по факту, наличие грамот, благодарностей, сертификатов	5 баллов
		по факту	10 баллов
		по факту	10 баллов
		по факту	5 баллов



**Критерии оценки эффективности деятельности прочего персонала:  
шеф-повара, повара, подсобного рабочего, кладовщика, УСП, машиниста по стирке белья  
и ремонту спецодежды, кастелянши, РКОЗ, дворника**

№	Критерии	Баллы
1.	Участие в преобразовании РППС, обновлении интерьера в группе/учреждении	10 баллов
2.	Участие работника в производственной и общественной жизни учреждения, способствующей повышению имиджа учреждения	10 баллов
3.	Отсутствие жалоб, замечаний и предписаний	10 баллов
4.	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями	10 баллов
5.	Высокое качество и соблюдение технологии приготовления блюд	5 баллов
6.	Дифференцированный подход в организации питания детей по медицинским показаниям	5 баллов за каждого ребенка
7.	Внесение дополнения, изменений в меню	5 баллов
8.	Безопасные условия пребывания воспитанников в учреждении	10 баллов
9.	Высококачественное содержание помещений и благоустройство прогулочного участка, территории в соответствии с требованиями СанПиН, ОТ и ТБ	до 10 баллов в зависимости от сезона
10.	Высококачественное и бесперебойное обеспечение продуктами питания	10 баллов
11.	Качественное проведение ремонтных работ	10 баллов
12.	Пошив и подготовка костюмов к детским праздникам, пошив штор	5 баллов
13.	Отсутствие замечаний по охране труда	5 баллов

Приложение № 7  
к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ детского сада № 385

**УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ  
ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

1. Установление стимулирующих выплат работникам производится при условии надлежащего исполнения трудовых обязанностей и выполнения показателей оценки эффективности труда указанных в п. 9.2. настоящего Положения.

2. Выплаты стимулирующего характера к должностным окладам работников могут устанавливаться на месяц, квартал, год по результатам работы работников в предыдущем периоде при условии наличия денежных средств в стимулирующем фонде оплаты труда.

3. Эффективность труда работников за отчетный период оценивает Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее по тексту - Комиссия). Порядок анализа Комиссией результатов труда сотрудников организации по распределению стимулирующих выплат на основании индивидуальных листов самооценки работников регламентирует Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 385.

12. **Стоимость 1 балла** определяется комиссией учреждения ежемесячно (ежеквартально), исходя из сложившейся суммы стимулирующей части ФОТ учреждения по формуле:  $S_b = S_c : O_b$  ( $S_b$  – стоимость 1 балла,  $S_c$  – сумма стимулирующей части ФОТ подлежащая к распределению,  $O_b$  – общее количество баллов, набранное всеми работниками по всем показателям).

13. Размеры стимулирующих и единовременных выплат устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях с учетом педагогической (учебной) нагрузки и максимальными размерами не ограничиваются.

14. В случае работы работника в условиях неполного рабочего дня (неполной рабочей недели), временной нетрудоспособности работника, иных случаев работы работника с отклонениями от установленного режима рабочего времени, стимулирование работника производится пропорционально отработанному работником времени.

15. Работникам, назначенным на должность в течение текущего учебного года, размер стимулирующих выплат к должностному окладу определяется за указанный руководителем период.



Лист ознакомления работников МБДОУ детского сада № 385  
с Положением об оплате труда работников

№ п/п/	ФИО	Должность	Дата ознакомления	Роспись
1.	Васильева Е.В.	Воспитатель	11.02.21	[подпись]
2.	Воробьева Т.В.	Повар	11.02.2021	[подпись]
3.	Домникова М.А.	Воспитатель	11.02.2021	[подпись]
4.	Жуйкова Д.Н.	Воспитатель	11.02.2021	[подпись]
5.	Закриев Р.М.	Рабочий по КОиРЗ	11.02.21	[подпись]
6.	Зыбкина И.А.	Заведующий хозяйством	11.02.2021	[подпись]
7.	Исакова О.Е.	Заведующий	11.02.2021	[подпись]
8.	Клементьева Э.А.	Младший воспитатель	11.02.21	[подпись]
9.	Козлова О.Ю.	Шеф - повар	11.02.2021	[подпись]
10.	Коновалова Н.В.	Старший воспитатель	11.02.21	[подпись]
11.	Королева М.И.	Машинист по ремонту белья и ремонту одежды	11.02.21	[подпись]
12.	Лахтина Т.А.	Воспитатель	11.02.2021	[подпись]
13.	Манукян А.Е.	Младший воспитатель	11.02.2021	[подпись]
14.	Матюшева А.В.	Музыкальный руководитель	11.02.2021	[подпись]
15.	Микаелян А.В.	Младший воспитатель	11.02.2021	[подпись]
16.	Назарова Е.Л.	Кладовщик	11.02.2021	[подпись]
17.	Рущенко Д.А.	Младший воспитатель	11.02.21	[подпись]
18.	Сабурова В.П.	Младший воспитатель	11.02.2021	[подпись]
19.	Скоркин П.И.	Дворник	11.02.2021	[подпись]
20.	Сорокин П.В.	Инженер - энергетик	11.02.21	[подпись]
21.	Торос О.В.	Младший воспитатель	11.02.21	[подпись]
22.	Тукачёва Н.С.	Воспитатель	11.02.2021	[подпись]
23.	Хабибулина Н.С.	Воспитатель	11.02.21	[подпись]
24.	Хуршудян Г.В.	Кастелянша	11.02.21	[подпись]
25.	Чесная Е.О.	Учитель - логопед	11.02.21	[подпись]
26.	Чизмеджян А.М.	Младший воспитатель	11.02.21	[подпись]
27.	Торжкова С.В.	инструктор по физ.о	11.02.2021	[подпись]
28.	Клементьева Э.А.	мл. воспитатель	16.04.2021	[подпись]
29.	Верховов А.В.	пом. повара	04.05.21	[подпись]
30.	Зобнин К.А.	мл. воспитатель	19.05.21	[подпись]
31.	Морозова Л.А.	мл. воспитатель	22.06.2021	[подпись]
32.	Светлицкая О.В.	мл. воспитатель	01.07.2021	[подпись]
33.	Курочкин А.А.	мл. воспит.	17.11.21	[подпись]
34.	Вавилова М.А.	воспитатель	09.12.2021	[подпись]
35.	Петрованова С.И.	мл. воспитатель	21.03.21	[подпись]
36.	Горюшкина Е.И.	воспитатель	01.04.22	[подпись]
37.	Давыдова З.А.	воспитатель	02.06.22	[подпись]
38.	Татарова Ю.А.	мл. воспитатель	05.07.22	[подпись]
39.	Рущенко Д.А.	мл. воспитатель	19.09.22	[подпись]
40.				
41.				
42.				
43.				
44.				
45.				
46.				



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575803

Владелец Исакова Оксана Евгеньевна

Действителен с 30.06.2022 по 30.06.2023