

Приложение № 2  
к коллективному договору  
МБДОУ «Детский сад № 333»  
г.о. Самара

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель выборного  
органа первичной профсоюзной  
организации МБДОУ «Детский  
сад № 333» г.о. Самара



---

Цыганкова А. Н.  
«29» сентября 2016 г.

**УТВЕРЖДЕНО:**

Заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 333»  
г.о. Самара



---

Грандова Т. А.  
«29» сентября 2016 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад комбинированного вида № 333»  
городского округа Самара

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 333» городского округа Самара (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»; постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с дополнениями и изменениями); постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара» (с дополнениями и изменениями); приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», постановлением администрации г.о. Самара от 28.01.2013 г. № 31 «О повышении должностных окладов работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», финансируемых из бюджета г.о. Самара», постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении

отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

1.3.1. базовой части, в которую включается оплата труда работников, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, по штатному расписанию с учетом компенсационных (обязательных) выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение должностей (профессий), сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отличных от нормальных);

1.3.2. стимулирующей части (в том числе заведующего учреждением), которая включает надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.4. Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты за работу в ночное время;

доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации.

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- надбавка воспитателям, помощникам воспитателя, иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;

- надбавка медицинским работникам, воспитателям и помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми учреждения;
- надбавка работникам учреждения, осуществляющим присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- ежемесячная надбавка за ученую степень, почетное звание;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет (стаж работы) работникам учреждения, осуществляющим присмотр и уход за детьми дошкольного возраста;
- надбавка за работу в группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья в размере 20% должностного оклада (оклада);
- доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет;
- ежемесячная денежная выплата молодым педагогическим работникам;
- единовременная премия.

1.7. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области, Администрацией городского округа Самара в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей служащих и профессий рабочих.

1.8. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области, Администрацией городского округа Самара.

1.9. Заведующий учреждением своим приказом утверждает штатное расписание, в котором устанавливаются должностные оклады (оклады) работникам с учетом образования и квалификационной категории, рабочим - с учетом квалификационного разряда.

Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются приказом заведующего учреждением по результатам тарификации, проводимой в соответствии с порядком проведения тарификации.

1.10. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного федеральным законом.

1.11. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.12. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.13. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

1.14. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на выплату материальной помощи, премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.15. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

## **2. Условия оплаты труда заведующего учреждением и главного бухгалтера**

2.1. Должностной оклад заведующего учреждением определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается работодателем.

2.2. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается штатным расписанием учреждения, утвержденным приказом заведующего учреждением.

2.3. Должностные оклады заведующего учреждением и главного бухгалтера устанавливаются в зависимости от отнесения учреждения к соответствующей группе по оплате труда руководителя.

2.4. С учетом условий труда заведующему учреждением и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.5. Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

2.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера заведующему учреждением устанавливается приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера заведующему учреждением является приказ Департамента образования.

Стимулирующие выплаты могут быть как ежемесячными, так и единовременными.

2.7. Назначение стимулирующих выплат заведующему учреждением осуществляется по решению Главы городского округа Самара или уполномоченного лица.

2.8. По решению Главы городского округа Самара или уполномоченного лица заведующему учреждением могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за сложность и напряженность работы;

премия за период работы (месяц, квартал, полугодие, год);

единовременная премия;

надбавка за организацию предоставления платных дополнительных образовательных услуг.

2.8.1. Для установления надбавки за сложность и напряженность работы заведующему учреждением используются следующие показатели:

выполнение большого объема работ;

качественное выполнение срочных работ;

выполнение работ, определенных в рамках проведения мероприятий различного уровня (районного, городского, областного, общероссийского и международного);

выполнение заданий особой важности.

Надбавка за сложность и напряженность работы заведующему учреждением устанавливается приказом Департамента образования на срок не более одного года. Размер указанной надбавки предельным размером не ограничивается.

2.8.2. Премия за период работы (месяц, квартал, полугодие, год) заведующему учреждением устанавливается и выплачивается в зависимости от выполнения установленных критериев.

При невыполнении критериев премирования премия может быть уменьшена или не начислена.

2.8.3. Заведующему учреждением может быть выплачена единовременная премия:

в связи с профессиональными праздниками;

умелое и оперативное руководство по предупреждению и ликвидации последствий форс-мажорных ситуаций.

2.8.4. Заведующему учреждением может выплачиваться надбавка за организацию предоставления платных дополнительных образовательных услуг в зависимости от выполнения следующих критериев:

оперативность учета социального заказа на получение платных дополнительных образовательных услуг;

эффективность организации платных дополнительных образовательных услуг;

эффективность обеспечения контроля процесса предоставления платных дополнительных образовательных услуг;

соблюдение финансовой дисциплины при расходовании средств, полученных от предоставления платных дополнительных образовательных услуг;

отсутствие обоснованных жалоб на организацию и предоставление платных дополнительных образовательных услуг.

Размер надбавки за предоставление платных дополнительных образовательных услуг устанавливается заведующему учреждением решением комиссии по распределению стимулирующих выплат в размере до 10 процентов от общей суммы средств, полученных учреждением от

предоставления данных услуг в соответствующем месяце, но не более величины месячной заработной платы заведующего учреждением.

2.9. Заведующему учреждением может быть выплачена материальная помощь по решению работодателя в следующих случаях:

длительного (более одного месяца) заболевания работника;  
заболевания, требующего оперативного вмешательства либо  
необходимость дорогостоящего лечения;

тяжелого финансового положения, связанного с утратой в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

произошедшего несчастного случая, повлекшего стойкую утрату трудоспособности;

смерти работника или смерти близких родственников (супруга, детей, родителей);

юбилейных дат (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет со дня рождения);

бракосочетания работника;

рождения ребенка;

увольнения в связи с выходом на пенсию из данного учреждения впервые.

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи заведующему учреждением является его заявление с приложением подтверждающих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

Материальная помощь заведующему учреждением выплачивается по приказу Департамента образования.

### 3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда установлен в Приложении № 1 к Положению об оплате труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (1 класс – оптимальные условия труда, 2 класс – допустимые условия труда) доплаты работникам не устанавливаются или отменяются.

3.4. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.6. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (Разъяснение Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни» (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21).

3.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.8. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (статья 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

3.9. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.10. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни

определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

3.11. Указанные в настоящем разделе доплаты, установленные в процентах к должностному окладу (окладу), рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

3.12. Музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, учителю-логопеду за педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2. приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

#### **4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

4.1. Порядок установления надбавки по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)

4.1.1. Установление надбавки работникам производится по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) и зависит от выполнения качественных и количественных критериев труда работников учреждения.

4.1.2. Критериев оценки качества (критерии эффективности) установлены в Приложении № 2 к Положению об оплате труда.

4.1.2. Размер надбавки устанавливается в баллах.

Размер надбавки работника по бальной системе определяется по формуле:

$$\text{Размер выплаты работника} = \frac{\text{Стимулирующий фонд в рублях}}{\text{Сумма баллов всех работников}} \times \frac{\text{Количество баллов работника}}{\text{Количество баллов работника}}$$

Расчет суммы балла производится раз в год.

Размер надбавки устанавливается по решению комиссии по установлению стимулирующих выплат, оформленного протоколом, подписанным всеми членами комиссии, присутствующими на заседании.

Приказ заведующего учреждением об установлении надбавки за период (месяц, квартал, полугодие, год) издается не позднее 1 числа месяца, следующего за расчетным.

4.1.6 Размер указанных надбавок и сроки их выплаты устанавливаются приказом заведующего учреждением на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат.

4.1.7. Размер надбавки по результатам работы за период может быть снижен или надбавка может быть не начислена в случаях:

- невыполнения установленных критериев;
- ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов, распоряжений заведующего учреждением и уполномоченных им должностных лиц;
- травматизма у воспитанников по вине работника.

4.1.8. Работникам, отработавшим неполный период, надбавка за период начисляется пропорционально отработанному времени.

## 4.2. Порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и напряженность работы

4.2.1. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

Для установления надбавки за интенсивность, и напряженность работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

высокое профессиональное мастерство;

б) для руководящего состава (кроме указанных в подпункте «а»):

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

сложность и важность выполняемой работы;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

4.2.2. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом заведующего учреждением сроком не

более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Предельным размером указанная надбавка не ограничивается.

4.2.3. Указанная надбавка заведующему учреждением определяется учредителем учреждения.

4.2.4. Надбавка за интенсивность и напряженность работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу (окладу) и начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

### 4.3. Порядок выплаты единовременной премии

4.3.1. Работникам учреждения могут быть выплачены единовременные премии:

за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);

в связи с профессиональными праздниками (Днем учителя, Днем дошкольного работника, Днем медицинского работника, Днем бухгалтера);

в связи с празднованием - Дня защитника Отечества, Международного женского дня – 8 марта;

в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности, присвоением почетных званий различного уровня.

4.3.2. Решение о выплате единовременной премии и ее конкретном размере принимается заведующим учреждением и оформляется приказом.

4.3.3. Единовременная премия может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу (окладу) и начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

4.3.4. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

4.3.5. Для назначения единовременной премии заведующему учреждением комиссия по установлению стимулирующих выплат учреждения направляет ходатайство на имя руководителя Департамента образования с просьбой о назначении единовременной премии заведующему учреждением с указанием ее размера.

### 4.4. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

4.4.1. На ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.4.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

при стаже работы от 3 лет до 10 лет – в размере 10 процентов должностного оклада;

при стаже работы свыше 10 лет – в размере 15 процентов должностного оклада.

4.4.3. В стаж работы дающий право на установление и выплату надбавки за выслугу лет, включается время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в данном учреждении, а также в других образовательных учреждениях.

4.4.4. Для определения размера надбавки за выслугу лет время работы, указанное в пункте 4.4.3. настоящего Положения, суммируется.

4.4.5. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанных в пункте 4.4.2 настоящего Положения.

4.4.6. Право на изменение размера надбавки возникает со дня наступления события либо со дня предоставления соответствующих документов.

4.4.7. Педагогическим работникам, не имеющим стажа работы 2-х лет выплачивается надбавка в размере 2000 рублей за полностью отработанное рабочее время.

Педагогическим работникам, отработавшим неполный период, надбавка начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

#### 4.5. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

4.5.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической

специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

4.5.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 4.5.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 4.5.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

4.5.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 4.5.1. абзацах первом и втором пункта 4.5.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

4.6. Доплата педагогическим работникам, имеющим педагогический стаж менее 2-х лет

4.6.1. Доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет, в размере 2000 рублей.

4.6.2. Доплата педагогическим работникам в размере 2000 рублей рассчитывается от фактически отработанного времени и входит в расчет среднего заработка (отпускные, больничные листы и т.д.).

4.7. Порядок и условия выплаты надбавки за ученую степень, почетное звание

4.7.1. Работникам учреждения, имеющим ученую степень по профилю работы, устанавливаются надбавки:

- за ученую степень доктора наук – 20 процентов должностного оклада;
- за ученую степень кандидата наук – 10 процентов должностного оклада.

4.7.2. Работникам учреждения, имеющим по профилю работы государственные награды и почетные звания Российской Федерации, присвоенные в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 30.12.1995 г. №1341 "Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении положений о почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации" устанавливается доплата в размере 10 процентов должностного оклада.

При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

Выплата надбавки работникам, имеющим почетные звания, ученую степень производится только по основной работе.

При наличии у работника ученой степени и почетного звания надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.

4.7.3. При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени и (или) присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом заведующего учреждением в следующие сроки:

при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;

при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук; при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

## 5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Работникам учреждения, заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются заведующим учреждением за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

5.2. Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями включается в должностные оклады педагогических работников со дня вступления в силу федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» с 1 сентября 2013 года.

1. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест).

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ  
на работах с вредными условиями труда (по результатам специальной  
оценки условий труда), имеющими право на доплаты**

Наименование должности, профессии	Класс и степень вредности на рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда	Доплата за вредные условия труда в процентах к должностному окладу (окладу)
Старшая медицинская сестра, медицинская сестра	3.1	12 %
Шеф-повар, повар	3.2	12 %
Главный бухгалтер, бухгалтер	3.1	12 %
Дворник, помощник воспитателя, младший воспитатель, рабочий по комплексному обслуживанию здания, кладовщик, подсобный рабочий, лифтер, сторож	3.1	12 %
Машинист по стирке и ремонту одежды, кастелянша	3.2	12 %

2. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест), доплаты работникам не устанавливаются.

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОСПИТАТЕЛЯ**

№ п/п	Критерий оценки деятельности	Балл	Периодичность
<b>1. Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий</b>			
1.1	Внедрение инновационных форм деятельности во взаимодействии с детьми		
	Здоровьесберегающие технологии	5	ежемесячно
	Технологии проектной деятельности	5	ежемесячно
	Технологии исследовательской деятельности	5	ежемесячно
	Информационно-коммуникационные технологии	5	ежемесячно
	Личностно-ориентированные технологии	4	ежемесячно
	Игровые технологии	4	ежемесячно
	Результативное участие в работе в рамках проектной площадки городского/регионального уровня (организация работы проектной площадки городского/регионального уровня в качестве руководителя, организатора)	5 / 7 8 / 10	ежемесячно
1.2	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, открытых мероприятиях		
	Заочная форма участия	2	ежемесячно
	Очная форма (уровень: районный/городской/региональный)	3 / 5 / 7	ежемесячно
	Результат: призер, победитель	+ 2	ежемесячно
1.3	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства		
	Заочная форма участия	2	ежемесячно
	Очная форма (уровень: районный, городской, региональный)	6 / 8 / 10	ежемесячно
	Результат: призер	+ 5	ежемесячно
1.4	Распространение собственного профессионального опыта (выступления, публикации и др.)		
	Заочная форма (публикации, размещение на сайтах)	2	ежемесячно
	Очная форма участия в мероприятиях (уровень: международный/всероссийский/городской/районный)	10 / 8 / 7 / 4	ежемесячно
	Результат: призер	+ 2	ежемесячно
1.5	Профессиональная активность педагога		
	руководство методическим объединением, творческой группой	4	ежемесячно
	участие в работе экспертного совета	2	ежемесячно
	участие в вебинарах, семинарах, конференциях, других мероприятиях в рамках профессиональной деятельности	2	ежемесячно
	участие в подготовке и проведении педагогических советов	3	ежемесячно
	участие в подготовке и проведении методических об конференциях, семинарах	2	ежемесячно
	проведение открытых просмотров, мастер-классов	3	ежемесячно
1.6	Разработка авторских программ, методик, технологий	3	ежемесячно
	Внедрение авторских программ, методик, технологий	5	ежемесячно
1.7	Использование ИКТ во взаимодействии с детьми (презентации, видео-слайд-занятия, мультимедиа формы и др.)	3	ежемесячно

1.8	Инновационные формы взаимодействия с родителями		
	совместные выставки, круглые столы, презентации,	2	ежемесячно
	родители участники экспериментальной, проектной, исследовательской деятельности	2	ежемесячно
	интерактивная форма работы с родителями (в том числе ведение страницы группы на официальном сайте, др. интернет - ресурсе)	2	ежемесячно
	отсутствие задолженности за питание и содержание ребенка (минимальная задолженность)	3 / 1	ежемесячно
1.9	Результативность участия в мероприятиях на уровне ДООУ (конкурсы, фестивали, выставки и др.)	7	
1.1 0	Повышение имиджа учреждения (общественная работа, выполнение особо важных поручений, участие в областных и всероссийских проектах)	5	ежемесячно
1.1 1	Положительная динамика доли воспитанников, посещающих кружки, секции, платные образовательные услуги	5	ежемесячно
1.1 2	Организации с детьми занятий по интересам (кружок, студия, мастерская)	4	ежемесячно
1.1 3	Создание элементов образовательной инфраструктуры с ФГОС ДО		
	Пополнение предметно-развивающей среды	1	ежемесячно
	Благоустройство групп и участка	2	ежемесячно
<b>2. Сложность контингента воспитанников</b>			
2.1	Сложность организации воспитательного процесса в группах младшего дошкольного возраста (по итогам работы за месяц)	5	ежемесячно
2.2	Превышение плановой наполняемости (за каждого воспитанника свыше 20)	1	ежемесячно
2.3	Организация работы с воспитанниками с ОВЗ	5	ежемесячно
<b>3. Обеспечение высокой посещаемости</b>			
3.1	Обеспечение посещаемости: 5-7 лет не менее 80-85%, 3-5 лет не менее 75-80%, до 3 лет не менее 70-75%%	5	ежемесячно
3.2	Организация (проведение) закаливающих процедур	5	ежемесячно
3.3	Отсутствие травматизма	5	ежемесячно
3.4	Проведение просветительской работы с родителями	5	ежемесячно
3.5	Оперативность при проведении карантинных мероприятий	5	ежемесячно
3.6	Отсутствие жалоб на санитарно-эпидемиологический режим в группах	5	ежемесячно
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	2	ежемесячно
4.2	Участие работника в реализации приоритетных(ого) направлений ДООУ	2	ежемесячно
4.3	Участие сотрудника в проведении мероприятий с воспитанниками (праздничные утренники)	1-7	ежемесячно

4.4	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в группе (по результатам проверок)	2	ежемесячно
4.5	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	1-7	ежемесячно
4.6	Результаты выполнения требований к содержанию и методам воспитательно-образовательного процесса, в т.ч. качественное ведение установленной документации	2	ежемесячно
4.7	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций либо претензий в рамках должностных обязанностей	1	ежемесячно

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ, ИНСТРУКТОРА ПО ФИЗКУЛЬТУРЕ, УЧИТЕЛЯ – ЛОГОПЕДА, ПЕДАГОГА – ПСИХОЛОГА**

№ п/п	Критерий оценки деятельности	Балл	Периодичность
<b>1. Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий</b>			
1.1.	<b>Ведение профессиональной документации</b>		
	Своевременное предоставление отчетной документации	7	ежемесячно
	Незначительные замечания	3	ежемесячно
1.2	<b>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, открытых мероприятиях</b>		
	Заочная форма участия	2	ежемесячно
	Очная форма (уровень: районный/городской/региональный)	3 / 5 / 7	ежемесячно
	Результат: призер, победитель	+ 2	ежемесячно
1.3	<b>Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства</b>		
	Заочная форма участия	2	ежемесячно
	Очная форма (уровень: районный, городской, региональный)	6 / 8 / 10	ежемесячно
	Результат: призер	+ 5	ежемесячно
1.4	<b>Распространение собственного профессионального опыта (выступления, публикации и др.)</b>		
	Заочная форма (публикации, размещение на сайтах)	2	ежемесячно
	Очная форма участия в мероприятиях (уровень: международный/всероссийский/городской/районный)	10 / 8 / 7 / 4	ежемесячно
	Результат: призер	+ 2	ежемесячно
1.5	<b>Профессиональная активность педагога</b>		
	руководство методическим объединением, творческой группой	4	ежемесячно
	участие в работе экспертного совета	2	ежемесячно
	участие в вебинарах, семинарах, конференциях, других мероприятиях в рамках профессиональной деятельности	2	ежемесячно
	участие в подготовке и проведении педагогических советов	3	ежемесячно
	участие в подготовке и проведении методических об конференциях, семинарах	2	ежемесячно
	проведение открытых просмотров, мастер-классов	3	ежемесячно
1.6	<b>Разработка авторских программ, методик, технологий</b>	3	ежемесячно

	Внедрение авторских программ, методик, технологий	5	ежемесячно
1.7	Использование ИКТ во взаимодействии с детьми (презентации, видео-слайд-занятия, мультимедиа формы и др.)	2	ежемесячно
1.8	<b>Инновационные формы взаимодействия с родителями</b>		
	совместные выставки, круглые столы, презентации,	2	ежемесячно
	родители участники экспериментальной, проектной, исследовательской деятельности	2	ежемесячно
	интерактивная форма работы с родителями (в том числе ведение страницы группы на официальном сайте, др. интернет - ресурсе)	2	ежемесячно
1.9	Результативность участия в мероприятиях на уровне ДОУ (конкурсы, фестивали, выставки и др.)	7	ежемесячно
1.10	Повышение имиджа учреждения (общественная работа, выполнение особо важных поручений, участие в областных и всероссийских проектах)	5	ежемесячно
1.11	Положительная динамика доли воспитанников, посещающих кружки, секции, платные образовательные услуги	5	ежемесячно
1.12	Организации с детьми занятий по интересам (кружок, студия, мастерская)	2	ежемесячно
<b>Сложность контингента воспитанников</b>			
2.1	Превышение плановой наполняемости	7	ежемесячно
2.2	Организация работы с воспитанниками с ОВЗ	5	ежемесячно
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	2	ежемесячно
4.2	Участие работника в реализации приоритетных(ого) направлений ДОУ	2	ежемесячно
4.3	Участие сотрудника в проведении мероприятий с воспитанниками (праздничные утренники)	1-7	ежемесячно
4.4	Результаты выполнения требований к содержанию и методам воспитательно - образовательного процесса, в т.ч. качественное ведение установленной документации	2	ежемесячно
4.5	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	1-7	Ежемесячно

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ**

№ п/п	Критерий оценки деятельности	Балл	периодичность
<b>1. Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий</b>			
1.1.	Внедрение инновационных форм деятельности во взаимодействии с детьми		
	Здоровьесберегающие технологии	1	ежемесячно
	Технологии проектной деятельности	2	ежемесячно
	Технологии исследовательской деятельности	2	ежемесячно
	Информационно-коммуникационные технологии	2	ежемесячно

	Личностно-ориентированные технологии	1	ежемесячно
	Игровые технологии	1	ежемесячно
	Результативное участие в работе в рамках проектной площадки городского/регионального уровня (организация работы проектной площадки городского/регионального уровня в качестве руководителя, организатора)	5 / 7 8 / 10	ежемесячно
	Сопровождение внедрения инновационных форм деятельности	2	ежемесячно
1.2	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, открытых мероприятиях		
	Заочная форма участия	2	ежемесячно
	Очная форма (уровень: районный/городской/региональный)	3 / 5 / 7	ежемесячно
	Результат: призер, победитель	+ 2	ежемесячно
	Сопровождение участия педагогов	$\frac{1}{2}$ кол-ва баллов набранных педагогом	ежемесячно
1.3	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства		
	Заочная форма участия	2	ежемесячно
	Очная форма (уровень: районный, городской, региональный)	6 / 8 / 10	ежемесячно
	Результат: призер	+ 5	ежемесячно
	Сопровождение участия педагогов	$\frac{1}{2}$ кол-ва баллов набранных педагогом	ежемесячно
1.4	Распространение собственного профессионального опыта (выступления, публикации и др.)		
	Заочная форма (публикации, размещение на сайтах)	2	ежемесячно
	Очная форма участия в мероприятиях (уровень: международный/всероссийский/городской/районный)	10 / 8 / 7 / 4	ежемесячно
	Результат: призер	+ 2	ежемесячно
	Сопровождение участия педагогов	$\frac{1}{2}$ кол-ва баллов набранных педагогом	ежемесячно
1.5	Профессиональная активность педагога		
	руководство методическим объединением, творческой группой	2	ежемесячно
	участие в работе экспертного совета	1	ежемесячно
	участие в вебинарах, семинарах, конференциях, других мероприятиях в рамках профессиональной деятельности	1	ежемесячно
	участие в подготовке и проведении педагогических советов	2	ежемесячно
	участие в подготовке и проведении методических об конференциях, семинарах	1	ежемесячно
	проведение открытых просмотров, мастер-классов	2	ежемесячно

1.6	Разработка авторских программ, методик, технологий	2	ежемесячно
	Внедрение авторских программ, методик, технологий	4	ежемесячно
	Сопровождение внедрения авторских программ, методик, технологий	2	ежемесячно
1.7	Использование ИКТ во взаимодействии с детьми (презентации, видео-слайд-занятия, мультимедиа формы и др.)	2	ежемесячно
1.8	Инновационные формы взаимодействия с родителями		
	совместные выставки, круглые столы, презентации,	2	ежемесячно
	родители участники экспериментальной, проектной, исследовательской деятельности	2	ежемесячно
	интерактивная форма работы с родителями (в том числе ведение страницы группы на официальном сайте, др. интернет - ресурсе)	2	ежемесячно
	отсутствие задолженности за питание и содержание ребенка (минимальная задолженность)	2 / 1	ежемесячно
1.9	Результативность участия в мероприятиях на уровне ДООУ (конкурсы, фестивали, выставки и др.) (для старшего воспитателя организация мероприятий)	1-5	ежемесячно
1.10	Повышение имиджа учреждения (общественная работа, выполнение особо важных поручений, участие в областных и всероссийских проектах)	5	ежемесячно
1.11	Положительная динамика доли воспитанников, посещающих кружки, секции, платные образовательные услуги	5	ежемесячно
1.12	Организации с детьми занятий по интересам (кружок, студия, мастерская)	2	ежемесячно
1.13	Создание элементов образовательной инфраструктуры с ФГОС ДО		
	Пополнение предметно-развивающей среды	1	ежемесячно
	Благоустройство групп и участка	2	ежемесячно
1.14	<b>планомерная работа по повышению квалификации педагогов с целью обеспечения высокого качества воспитатель-образовательной деятельности с воспитанниками, реализации приоритетных направлений деятельности учреждения</b>	5	ежемесячно
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	2	ежемесячно
4.2	Участие работника в реализации приоритетных(ого) направлений ДООУ	2	ежемесячно
4.3	Участие сотрудника в проведении мероприятий с воспитанниками (праздничные утренники)	1-5	ежемесячно
4.4	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в группе (по результатам проверок)	2	ежемесячно
4.5	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	1-5	ежемесячно
4.6	Результаты выполнения требований к содержанию и методам воспитательно-образовательного процесса, в.т.ч. качественное ведение установленной документации	2	ежемесячно

4.7	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций либо претензий в рамках должностных обязанностей	1	ежемесячно
4.8	Планомерная работа по повышению уровня квалификации педагогических работников: наличие не менее чем у 70 % педагогических работников квалификационных категорий/из них педагогов с высшей квалификационной категорией не менее 15% наличие не менее чем у 80 % педагогических работников квалификационных категорий/из них педагогов с высшей квалификационной категорией не менее 25%	2 / +1 3 / +2	ежемесячно
4.9	Результативная работа в рамках соглашений о совместной работе с профильными образовательными учреждениями: Общеобразовательными учреждениями Высшего, среднего профессионального образования С учреждениями дополнительного образования и учреждениями культуры	1 2 1	Ежемесячно

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

№ п/п	Критерий оценки деятельности	Балл	Периодичность
<b>5. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1	Отсутствие задолженности перед поставщиками и остатков неиспользованных средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	7	ежемесячно
4.2	Разработка новых программ, положений, проектов	10	ежемесячно
4.3	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей.	5	ежемесячно
4.4	Отсутствие замечаний претензий вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности	5	ежемесячно
4.5	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирурующих органов в рамках функциональных обязанностей	7	ежемесячно
4.6	Качественное и результативное ведение учетно-отчетной документации	7	ежемесячно
4.7	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно- распорядительной деятельности руководителя учреждения в установленные сроки	7	ежемесячно
4.8	Качественное проведение инвентаризации в учреждении	5	ежемесячно
4.9	Своевременность и качество предоставляемой бюджетной, статистической и иной отчетности и информации	10	ежемесячно
4.10	Соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет: официальный сайт РФ – <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a>	5	ежемесячно

4.11	Участие в проведении мероприятий с воспитанниками	1-7	ежемесячно
4.12	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	2	ежемесячно
4.13	Интенсивность труда	10	ежемесячно
4.14	Своевременная постановка договоров на бюджетное обязательство в органах казначейского исполнения	7	ежемесячно
4.15	Своевременное оформление банковских карт	7	ежемесячно
4.16	Отсутствие систематической задолженности родителей за детский сад	7	ежемесячно
4.17	Внесение своевременных предложений по эффективному и рациональному использованию денежных средств	10	ежемесячно

#### КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БУХГАЛТЕРА

№ п/п	Критерий оценки деятельности	Балл	Периодичность
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1	Качество оформления и своевременность сдачи установленной отчетности в установленные сроки	5	ежемесячно
4.2	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей.	5	ежемесячно
4.3	Планомерная работа по созданию благоприятных условий пребывания участников воспитательно-образовательного процесса в МБДОУ (в т. ч. мероприятия по устранению задолженности за содержание воспитанников в ДОУ (менее 15-10%))	3-5	ежемесячно
4.4	Качественное и результативное ведение учетно-отчетной документации	3	ежемесячно
4.5	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно- распорядительной деятельности руководителя учреждения	3	ежемесячно
4.6	Качественное проведение инвентаризации в учреждении	5	ежемесячно
4.7	Качественное и своевременное ведение работы с заключаемыми контрактами, в т. ч. проведение необходимых работ на официальных сайтах	5	ежемесячно
4.8	Качество и результативность работы по организации учёта питания воспитанников, учёта посещаемости воспитанниками ДОУ	4	ежемесячно
4.9	Участие сотрудника в проведении мероприятий с воспитанниками	1-7	ежемесячно
4.10	Качественное, своевременное выполнение работ по сопровождению закупочной деятельности	До 10	ежемесячно
4.11	Соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет: сайт по учету ИСПДн – <a href="http://rcu.samregion.ru">http://rcu.samregion.ru</a> мониторинг показателей энергоэффективности (АРМ МЭЭРО) на сайте <a href="http://bro.rosenergo.gov.ru/meero">http://bro.rosenergo.gov.ru/meero</a>	1 1	ежемесячно

4.12	Качественное оперативное и достоверное предоставление запрашиваемой вышестоящими органами информации	3	ежемесячно
4.13	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	2	ежемесячно
4.14	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	1-5	ежемесячно

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЯ**

№ п/п	Критерий оценки деятельности	Балл	Периодичность
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1	Оперативное и качественное оформление информации по запросам	3	ежемесячно
4.2	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	3	ежемесячно
4.3	Качественное ведение личных дел сотрудников, своевременной внесение в них информации, в т.ч. в электронную базу	5	ежемесячно
4.4	Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	3	ежемесячно
4.5	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения	5	ежемесячно
	Поддержание в актуальном состоянии баз данных воспитанников, в т.ч. АСУ РСО (не реже 1 раза в неделю)	2	ежемесячно
	Отсутствие жалоб в отношении сотрудника со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	1	ежемесячно
	Соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет: официальный сайт РФ – <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> – 1 балл сайт по учету ИСПДн – <a href="http://rcu.samregion.ru">http://rcu.samregion.ru</a> – 1 балл ежеквартальный мониторинг показателей энергоэффективности (АРМ МЭЭРО) на сайте <a href="http://bro.rosenergo.gov.ru/meero">http://bro.rosenergo.gov.ru/meero</a> – 1 балл Своевременное обновление информации на официальном сайте ДОУ, ведение новостной ленты	2 1 1 2	ежемесячно
	Качество оформления и своевременность сдачи установленной отчетности в срок	5	ежемесячно
	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	2	ежемесячно
	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	1-5	ежемесячно

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ШЕФ-ПОВАРА,  
ПОВАРА**

№ п/п	Критерий оценки деятельности	Балл	Периодичность
<b>4.Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1	Интенсивность труда (при высокой посещаемости воспитанникам ДОУ)	5	ежемесячно
4.2	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	2	ежемесячно
4.3	Качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических требований на пищеблоке (по результатам контроля)	10	ежемесячно
4.4	Участие сотрудника в проведении мероприятий с воспитанниками	1-5	ежемесячно
4.5	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей, дополнительных работ	До 15	ежемесячно
4.6	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций либо претензий в рамках должностных обязанностей	3	ежемесячно
4.7	Отсутствие замечаний по итогам ревизий на пищеблоке, проверок в рамках функциональных обязанностей	5	ежемесячно
4.8	Качественное и своевременное приготовление пищи с учетом разрешенной технологии	5	ежемесячно
4.9	Участие в составлении и разнообразии меню, нетрадиционное оформление блюд	5	ежемесячно
4.10	Интенсивность труда (при высокой посещаемости воспитанникам ДОУ)	5	ежемесячно

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КЛАДОВЩИКА**

№ п/п	Критерий оценки деятельности	Балл	Периодичность
<b>4.Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1	Эффективная работа с поставщиком продуктов питания	3	ежемесячно
4.2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий (у кладовщика), проверок в рамках функциональных обязанностей.	10	ежемесячно
4.3	Участие в общих мероприятиях ДОУ (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)	5	ежемесячно
4.4	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований к условиям хранения продуктов питания (в т.ч. по результатам внешних проверок) в складском помещении	2	ежемесячно
4.5	Отсутствие жалоб в отношении сотрудника со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	1	ежемесячно
4.6	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	2	ежемесячно
4.7	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	1-5	ежемесячно

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАСТЕЛЯНШИ**

№ п/п	Критерий оценки деятельности	Балл	Периодичность
<b>4.Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность по сравнению с предыдущим отчетным периодом. на 3% на 5% на 7%	5 10 15	ежемесячно
4.2	Отсутствие замечаний в рамках выполнения функциональных обязанностей.	5	ежемесячно
4.3	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей.	3	ежемесячно
4.4	Участие в общих мероприятиях ДОУ (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.).	3	ежемесячно
4.5	Участие сотрудника в проведении мероприятий с воспитанниками	1-7	ежемесячно
4.6	Планомерная работа по созданию благоприятных условий пребывания участников воспитательно-образовательного процесса в МБДОУ	5	ежемесячно
4.7	Выполнение дополнительной работы (в т.ч. пошив мягкого инвентаря)	До 10	ежемесячно
4.8	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	2	ежемесячно
4.9	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	1-5	Ежемесячно

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УБОРЩИК**

№ п/п	Критерий оценки деятельности	Балл	Периодичность
<b>4.Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию помещений	До 5	ежемесячно
4.2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика.	1	ежемесячно
4.3	Отсутствие замечаний за несоблюдение установленного графика ежедневной уборки.	1	ежемесячно
4.4	Выполнение дополнительных работ, связанных с обеспечением воспитательно-образовательного процесса	До 5	ежемесячно
4.5	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения	До 5	ежемесячно
4.6	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 5	ежемесячно
4.7	Качественная работа по подготовке учреждения к работе в разные сезоны	До 10	ежемесячно
4.8	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	2	ежемесячно

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТОРОЖА**

№ п/п	Критерий оценки деятельности	Балл	Периодичность
<b>4.Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1	Отсутствие порчи (потери) имущества учреждения во время дежурства сторожа	2	ежемесячно
4.2	Своевременное реагирование сторожа на возникающие чрезвычайные ситуации в ДОУ и на территории	2	ежемесячно
4.3	Содержание сторожем помещений ДОУ в надлежащем санитарном состоянии.	2	ежемесячно
4.4	Выполнение дополнительного объема работы (наполнение котлов водой, включение плит)	1	ежемесячно
4.5	Участие по благоустройству территории (полив огорода, цветника в выходные дни, очистка крыльца и входов и здание от снега).	5	ежемесячно
4.6	Отсутствие жалоб в отношении сотрудника со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	2	ежемесячно
4.7	Качественное ведение журналов учёта (установленной документации)	3	ежемесячно
4.8	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	2	ежемесячно
4.9	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	1-5	ежемесячно

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОДСОБНОГО РАБОЧЕГО**

№ п/п	Критерий оценки деятельности	Балл	Периодичность
<b>4.Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1	Соблюдение СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов.	7	ежемесячно
4.2	Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб на качество работы подсобного рабочего.	7	ежемесячно
4.3	Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности при работе с оборудованием пищеблока, правил пожарной безопасности.	7	ежемесячно
4.4	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и уличной территории.	10	ежемесячно
4.5	Соблюдение правил по использованию спецодежды	7	ежемесячно
4.6	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	1-7	ежемесячно
4.7	Выполнение срочных, в т.ч. общественных работ, участие в субботниках, приоритетных направлениях деятельности	1-10	ежемесячно
4.8	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	1-5	ежемесячно

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДВОРНИКА**

№ п/п	Критерий оценки деятельности	Балл	Периодичность
<b>4.Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1	Качественная и своевременная ежедневная уборка территории	2	ежемесячно
4.2	Содержание дворником территории, прогулочных участков (озеленение, обрезка кустарника, покос травы) в соответствии с требованиями СанПиН	До 8	ежемесячно
4.3	Оперативность в обеспечении доступа в ДОУ в зимнее время года, обработки дорожек, очистка от наледи	До 8	ежемесячно
4.4	Выполнение дополнительного объема работы (работа в цветниках и огороде, помощь в уборке складских помещений и т.д.), выполнение поручений руководителя	5	ежемесячно
4.5	Очистка кровли от снега и сосулек и т.д.	2	ежемесячно
4.6	Отсутствие жалоб в отношении сотрудника со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	1	ежемесячно
4.7	Расчистка прогулочных участков от снега в зимнее время, помощь в создании построек из снега, помощь в организации и создании среды на прогулочных участках в разные сезоны года	До 10	ежемесячно
4.8	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	2	ежемесячно
4.9	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	1-5	Ежемесячно

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЯ**

№ п/п	Критерий оценки деятельности	Балл	Периодичность
<b>4.Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	До 15	ежемесячно
4.2	Выполнение срочных, непредвиденных работ	До 15	ежемесячно
4.3	Обеспечение бесперебойной работы системы отопления, водоснабжения, канализации, водостоков, электроснабжения	До 15	ежемесячно
4.4	Эффективное и качественное соблюдение требований по ПБ, ОТ, электробезопасности, теплобезопасности	До 15	ежемесячно
4.5	Эффективная экономия энергоресурсов	До 15	ежемесячно
4.6	Отсутствие жалоб в отношении сотрудника со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	3	ежемесячно
4.7	Выполнение дополнительных работ, связанных с обеспечением воспитательно-образовательного процесса	До 10	ежемесячно
4.8	Участие в подготовке общих мероприятий ДОУ	До 15	ежемесячно
4.9	Участие сотрудников в общественных мероприятиях	2	ежемесячно

	(субботник, общественные работы и пр.)		
4.10	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	5	Ежемесячно

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
МАШИНИСТА ПО СТИРКЕ И РЕМОНТУ СПЕЦОДЕЖДЫ**

№ п/п	Критерий оценки деятельности	Балл	периодичность
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников: соблюдение СанПиН 2.4.1.3049-13, отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние закреплённого помещения.	3	ежемесячно
4.2	Отсутствие обоснованных жалоб на качество работы машиниста по стирке белья.	3	ежемесячно
4.3	Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика стирки.	3	ежемесячно
4.4	Соблюдение правил и норм охраны труда, правил пожарной безопасности, отсутствие замечаний.	3	ежемесячно
4.5	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	1-7	ежемесячно
4.6	Выполнение срочных, в т.ч. общественных работ, субботниках, участие в реализации приоритетных направлений деятельности	До 10	ежемесячно
4.7	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	1-5	Ежемесячно

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТАРШЕЙ  
МЕДСЕСТРЫ, МЕДСЕСТРЫ**

№ п/п	Критерий оценки деятельности	Балл	периодичность
<b>1. Обеспечение высокой посещаемости</b>			
3.1	Обеспечение посещаемости: по учреждению 60% 65% по учреждению 70% по учреждению	5 10 15	ежемесячно
3.2	Организация, помощь в проведении закаливающих процедур, здоровьесберегающих мероприятий	2	ежемесячно
3.3	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима в ДОУ (по результатам внешних проверок)	5	ежемесячно
3.4	Качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических требований	3	ежемесячно
3.5	Оперативность при проведении карантинных мероприятий	2	ежемесячно
4.1	Качественное осуществление контрольных функций, обеспечение результативности по итогам контроля	3	ежемесячно

4.2	Санитарно-просветительская работа с персоналом и родителями воспитанников	3	ежемесячно
4.3	За ведение баз данных и программных комплексов питания воспитанников	10	ежемесячно
4.4	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения	5	ежемесячно
4.5	Консультирование родителей, пропаганда здорового образа жизни, оформление наглядной консультативной информации для родителей и педагогов	2	ежемесячно
4.6	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в группе (по результатам внешних проверок)	3	ежемесячно
4.7	Отсутствие жалоб в отношении сотрудника со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	1	ежемесячно
4.8	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	2	ежемесячно
4.9	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	1-5	ежемесячно
4.10	Качественное осуществление контрольных функций, обеспечение результативности по итогам контроля	3	Ежемесячно

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО АХЧ**

№ п/п	Критерий оценки деятельности	Балл	периодичность
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1	Своевременное, оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные, аварийные ситуации, оперативное выполнение поручений заведующего	До 5	ежемесячно
4.2	Организация общественных мероприятий (субботник, общественные работы и пр.), участие в организации мероприятий на уровне ДОУ	До 5	ежемесячно
4.3	Качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических требований в учреждении	5	ежемесячно
4.4	Эффективная организация работ по озеленению территории, ремонту оборудования, инвентаря	До 5	ежемесячно
4.5	Участие сотрудника в проведении мероприятий с воспитанниками	1-7	ежемесячно
4.6	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	1-4	ежемесячно
4.7	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций либо претензий в рамках должностных обязанностей	5	ежемесячно
4.8	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	3	ежемесячно
4.9	Высокое качество организации и контроля за проведением ремонтно-строительных работ	3	ежемесячно

4.10	Высокое качество организации работы учебно-вспомогательного персонала (отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала, обоснованных претензий)	5	ежемесячно
4.11	Качественное проведение инвентаризации в учреждении	5	ежемесячно
4.12	Организация выполнения заявок по устранению технических неполадок в кратчайшие сроки	3	Ежемесячно

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОМОЩНИКА ВОСПИТАТЕЛЯ  
(МЛАДШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ)**

№ п/п	Критерий оценки деятельности	Балл	периодичность
<b>2.Сложность контингента воспитанников</b>			
2.1	Сложность организации воспитательного процесса в группах младшего дошкольного возраста (по итогам работы за месяц)	2-3	ежемесячно
2.2	Превышение плановой наполняемости (за каждого воспитанника свыше 20)	0,5	ежемесячно
2.3	Организация работы с воспитанниками с ОВЗ	2	ежемесячно
<b>3.Обеспечение высокой посещаемости</b>			
3.1	Обеспечение посещаемости: 5-7 лет не менее 80-85%, 3-5 лет не менее 75-80%, до 3 лет не менее 70-75% %	2-3	ежемесячно
3.2	Помощь в проведении закаливающих процедур	2	ежемесячно
3.3	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в группе (по результатам внешних проверок)	2	ежемесячно
3.4	Качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических требований (по результатам внутреннего контроля)	3	ежемесячно
<b>4.Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	2	ежемесячно
4.2	Участие работника в реализации приоритетных(ого) направлений ДОУ	2	ежемесячно
4.3	Участие сотрудника в проведении мероприятий с воспитанниками (праздничные утренники)	1-5	ежемесячно
4.4	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	1-5	ежемесячно
4.5	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций либо претензий в рамках должностных обязанностей	1	Ежемесячно