

ПРИНЯТО:
Общим собранием работников
МБДОУ «Детский сад № 303» г.о. Самара
Протокол № 2
от «27» января 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом заведующего
МБДОУ «Детский сад № 303» г.о. Самара
от «27» января 2026 г № 63

_____ И.А.Воронкова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО
МБДОУ «Детский сад № 303» г.о. Самара
_____ В.В.Шерстобитова
«27» января 2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 303» городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 303» городского округа Самара (далее – Бюджетное учреждение), реализующих образовательную программу дошкольного образования.

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» (с изменениями и дополнениями),
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (с изменениями и дополнениями),

- 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» (с изменениями и дополнениями),
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями),
- 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 изменениями и дополнениями),
- постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39 «Об оплате труда, работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара» (с изменениями и дополнениями);
- постановлением Правительства Самарской области от 15.04.2015 г. № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями и дополнениями);
- 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» (с изменениями и дополнениями);
- Постановления Правительства Самарской области и постановления Администрации городского округа Самара о повышении оплаты труда.

1.2. Приказом Департамента образования администрации городского округа Самара от 30.12.2025 1669-од «Об утверждении дополнительных объемов субсидий»

1.3. Настоящее Положение действует до принятия нового.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений (далее – ФОТ) осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^k \left(\frac{(\text{NROP}_{zi} + \text{NPU}_{zi}) \times D_{ki} \times n_z}{12} \right) + T ,$$

где:

NROP_{zi} - величина нормативных затрат на оказание муниципальной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета городского округа Самара в части расходов на оплату труда работников дошкольного образовательного учреждения или нормативных затрат на оказание муниципальной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета городского округа Самара в части расходов на оплату труда работников дошкольного образовательного учреждения, доводимая министерством образования и науки Самарской области до городского округа Самара;

NPU_{zi} - величина нормативных затрат на оказание муниципальной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета городского округа Самара в части расходов на оплату труда работников дошкольного образовательного учреждения, определяемая в соответствии с постановлением Администрации городского округа Самара от 18.01.2010 № 8 «Об утверждении Методики определения расчетно-нормативных затрат на оказание органами местного самоуправления и находящимися в их ведении муниципальными учреждениями

городского округа Самара муниципальных услуг (выполнение работ), а также расчетно-нормативных затрат на содержание имущества муниципальных учреждений»;

D_{ki} - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуг, предусмотренных абзацами четвертым и пятым настоящего пункта, по соответствующей 1-й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

nz - количество месяцев в z -м периоде (8 месяцев, 4 месяца);

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода (с 1 января – 8 месяцев, с 1 сентября – 4 месяца);

k - дата, на которую используется численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуг, предусмотренных абзацами четвертым и пятым настоящего пункта, при определении объема средств бюджета городского округа Самара на 1 января и 1 сентября – 1 января, 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

T - объем средств бюджета городского округа Самара в целях доведения заработной платы работников дошкольных образовательных учреждений до уровня минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

2.2. Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части, а также объема средств бюджета городского округа Самара в целях доведения заработной платы работников дошкольных образовательных учреждений до уровня минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

2.3. Соотношение базовой части и стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений составляет:

базовая часть – не более 78,2 %;

стимулирующая часть – не менее 21,8 %.

2.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений включается оплата труда работников дошкольных образовательных учреждений исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

2.5. Объем средств бюджета городского округа Самара в целях доведения заработной платы работников дошкольных образовательных учреждений до уровня минимального размера оплаты труда определяется руководителем дошкольного образовательного учреждения исходя из фактической потребности.

2.6. Экономия по фонду оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения направляется на выплату стимулирующих выплат (единовременных премий, премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) и материальной помощи работникам дошкольного образовательного учреждения.

3. Формирование заработной платы

3.1. Заработная плата работника дошкольного образовательного учреждения состоит из должностного оклада (оклада), а также компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Должностные оклады (оклады) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей (профессий) работников.

Увеличение (индексация) размеров должностных окладов (окладов) работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется постановлением Администрации городского округа Самара с учетом прогноза социально-экономического развития на соответствующий период.

3.3. Месячная заработная плата работников дошкольных образовательных учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже

минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

3.4. Оплата труда руководителя дошкольного образовательного учреждения, за исключением выплат стимулирующего характера и материальной помощи, производится в порядке, определенном настоящим Положением.

3.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя дошкольного образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников соответствующего учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в кратности 4.

3.6. 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.

4. Порядок и условия назначения компенсационных выплат

4.1. Работникам дошкольных образовательных учреждений производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

4.2. К компенсационным выплатам относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в группах компенсирующей и оздоровительной (для детей с туберкулезной интоксикацией) направленности;
- доплата за работу в ночное время;
- 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.

4.3. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам дошкольного образовательного учреждения (за исключением руководителя дошкольного образовательного учреждения) определяются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения и устанавливаются в трудовом договоре.

Размеры и условия установления выплат компенсационного характера руководителю дошкольного образовательного учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Положением.

Конкретный размер выплат компенсационного характера работникам дошкольного образовательного учреждения (за исключением руководителя дошкольного образовательного учреждения) устанавливается соответствующим приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения.

Конкретный размер выплат компенсационного характера руководителю дошкольного образовательного учреждения устанавливается соответствующим распорядительным актом Главы городского округа Самара или лица, наделенного правами и обязанностями работодателя в отношении руководителя дошкольного образовательного учреждения.

4.4. Выплаты компенсационного характера, за исключением доплаты за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, начисляются на

должностной оклад (оклад) работника дошкольного образовательного учреждения без учета стимулирующих выплат.

4.5. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в размере 4% от должностного оклада (оклада) следующей категории работников (по результатам специальной оценки условий труда):

Наименование должности (профессии)	Условия труда
Повар	Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских печей, разделка мяса, рыбы, опалка птицы, подъем тяжести вручную.

4.6. При наличии в дошкольном образовательном учреждении не менее двух групп компенсирующей и (или) оздоровительной (для детей с туберкулезной интоксикацией) направленности устанавливается доплата за работу в группах компенсирующей и оздоровительной (для детей с туберкулезной интоксикацией) направленности работникам дошкольного образовательного учреждения (включая руководителя дошкольного образовательного учреждения) в размере 20 % должностного оклада (оклада).

4.7. Доплата за работу в ночное время производится в порядке, предусмотренном статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное (с 22 часов до 6 часов) время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

4.8. Доплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.9. Доплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере часовой ставки, рассчитанной из должностного оклада (оклада), за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника дошкольного образовательного учреждения сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.10. Доплата за расширение зон обслуживания, за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации) в размере до 200 % должностного оклада (оклада) по определенной трудовым договором работе.

4.11. Доплата за выполнение работ различной квалификации производится в порядке, предусмотренном статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.12. Расчет часовой ставки при расчете доплат, указанных в пунктах 4.7 и 4.9 настоящего Положения, рассчитывается путем деления должностного оклада (оклада) работника дошкольного образовательного учреждения на среднемесячную норму рабочего времени. Среднемесячная норма рабочего времени определяется путем деления нормы рабочего времени по производственному календарю на 12 (количество месяцев).

4.13. На основании Письма Минобрнауки РФ от 26 октября 2004 г. N АФ-947/96, за работу с детьми, имеющими нарушение зрения, учителям-логопедам, воспитателям, музыкальным руководителям, инструкторам по физическому воспитанию, педагогу-психологу, помощнику (младшему) воспитателю выплачивается надбавка в размере 20 % от должностного оклада.

4.14. Во всех случаях, предусмотренных настоящим разделом, доплаты компенсационного характера, установленные в процентах к должностному окладу (окладу), начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

4.15. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре) (пункт 3 Примечаний приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075).

5. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат

5.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работников дошкольного образовательного учреждения производятся выплаты стимулирующего характера в пределах предусмотренного на соответствующий календарный год фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю дошкольного образовательного учреждения осуществляются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара, утвержденным постановлением Администрации городского округа Самара от 17.11.2011 № 1585 (далее – Положение № 1585).

5.2. Размер выплат устанавливается в баллах.

Стоимость одного балла по направлению рассчитывается по формуле:

$$\text{Стоимость одного балла} = \frac{\text{Объем средств стимулирующей части ФОТ по направлению (в рублях)}}{\text{Фактическое количество баллов по направлению согласно листам оценки эффективности работы}}$$

Размер надбавки работника по бальной системе по направлению определяется по формуле:

$$\text{Размер выплаты по направлению} = \text{Стоимость одного балла в рублях по направлению} \times \text{Количество баллов фактически полученных работником по направлению}$$

Размер выплат работнику по всем направлениям определяется по формуле:

$$\text{Размер выплаты работнику} = \text{сумма выплат работнику по каждому направлению}$$

5.3. Для установления вида и размера стимулирующих выплат за конкретный период времени в учреждении создается комиссия по назначению стимулирующих выплат. Порядок работы комиссии по назначению стимулирующих выплат регулируется локальным актом учреждения. Заведующий и главный бухгалтер Бюджетного учреждения являются приглашенными лицами. Решение комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, оформленное соответствующим протоколом, является основанием для издания распорядительных документов, определяющих вид и размер стимулирующих выплат работникам учреждения.

5.4. В соответствии с установленными критериями эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работники представляют комиссии по назначению стимулирующих выплат материалы по оценке результативности своей деятельности два раза в год:

- на период с 1 января по 31 августа (по итогам четырех месяцев с 01.09. по 31.12. предшествующих расчетному периоду);
- на период с 1 сентября по 31 декабря (по итогам восьми месяцев с 01.01. по 31.08. предшествующих расчетному периоду).

Каждый работник учреждения должен предоставить комиссии по назначению стимулирующих выплат материалы по самоанализу своей деятельности и документы, которые подтверждают фактическое достижение им критериев оценки качества (критерии эффективности) исключительно на документальной основе (служебная записка, аналитическая справка, итог мониторинга, акты, служебные решения, предписания и другие документы не позднее чем до 15 сентября и до 15 января текущего года. Педагогические работники предоставляют материалы по оценке результативности своей деятельности за установленный срок с документальным подтверждением ежемесячного участия.

5.5. Комиссия по назначению стимулирующих выплат в двухдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

5.6. Анализ и оценку результатов профессиональной деятельности работников осуществляется по критериям. Комиссия по назначению стимулирующих выплат выставляет по каждому критерию баллы всем работникам и заполняет итоговую таблицу критериев оценки качества работы по должностям в баллах.

5.7. Главный бухгалтер Бюджетного учреждения ежемесячно предоставляет комиссии по назначению стимулирующих выплат объем стимулирующей части по направлениям, в рублях и производит расчет стоимости балла по распределению стимулирующих выплат.

5.8. Заседание комиссии по назначению стимулирующих проводится ежемесячно с целью подсчета выплат в твердой денежной сумме.

5.9. Решение о распределении стимулирующих выплат работникам принимается открытым голосованием членов комиссии, если на заседании присутствовали не менее 2/3 членов комиссии. При несогласии отдельных работников с решениями комиссии по назначению стимулирующих выплат, споры разрешаются в установленном законом порядке.

5.10. Решение, принятое комиссией по назначению стимулирующих выплат, заносится в протокол. Протокол заседания комиссии по назначению стимулирующих выплат с принятым решением подписывают все члены, присутствующие на заседании.

5.11. На основании решения комиссии по назначению стимулирующих выплат заведующим издается приказ о ежемесячной стимулирующей выплате в пределах стимулирующей части ФОТ.

5.12. Установленная стимулирующая выплата выплачивается ежемесячно пропорционально отработанному времени.

5.13. Главный бухгалтер Бюджетного учреждения ежемесячно предоставляет комиссии по распределению стимулирующих выплат объем

стимулирующей части по направлениям, в рублях и производит расчет стоимости балла по распределению стимулирующих выплат.

5.14. При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда производится корректировка денежного веса 1 балла и соответственно, размера выплат в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда Бюджетного учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части оплаты труда.

5.15. Стимулирующие выплаты не выплачиваются работникам при:

- нарушении должностных обязанностей,
- нарушение Устава учреждения,
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка,
- нарушение СанПин,
- нарушение требований комплексной безопасности учреждения (пожарная безопасность, ГО и ЧС, антитеррористическая безопасность)
- нарушение инструкций по охране труда,
- нарушение корпоративной этики,
- халатное отношение к сохранности материально- технической базы,
- коррупционные действия.

5.16. Все случаи лишения или уменьшения стимулирующих выплат рассматриваются комиссией по назначению стимулирующих выплат в индивидуальном порядке и в каждом случае согласовываются с профсоюзным комитетом.

5.17. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность работы;
- выплата за выслугу лет;
- единовременные премии;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год).

5.18. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения распределяется следующим образом:

➤ На выплату за высокие результаты работы и качество выполняемых работ доля в стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения составляет:

- педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения не менее 54 %;
- работникам дошкольного образовательного учреждения (за исключением педагогических работников дошкольного образовательного учреждения, руководителя дошкольного образовательного учреждения) не более 20%.

➤ На выплату за интенсивность работы доля в стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения составляет не менее 13 %.

➤ На выплату за выслугу лет доля в стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения составляет не менее 13 %.

➤ На выплату единовременных премий и премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) направляется экономия фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения.

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

5.20. Ежемесячная денежная выплата в размере 10000 (десять тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, за полностью отработанное рабочее время.

5.21. Работникам, отработавшим неполный период, выплаты стимулирующего характера начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

5.22. В случае если дата заседания комиссии приходится на выходной

день, то заседание комиссии проводится в первый рабочий день после указанных выше дат.

5.23. Установление надбавки работникам производится по результатам работы за период и зависит от выполнения качественных и количественных критериев труда работников учреждения. Выплаты производятся ежемесячно в пределах фонда оплаты труда пропорционально отработанному работником времени.

5.24. Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Бюджетного учреждения установлены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

5.25. Выплаты стимулирующего характера (за исключением выплат за выслугу лет) устанавливаются работнику с учетом разработанных учреждением критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда) с применением балльной шкалы оценивания. Стоимость одного балла по конкретному направлению стимулирующих выплат рассчитывается как частное от доли стимулирующего фонда оплаты труда по направлению стимулирующих выплат и фактическое количество всех баллов по направлению согласно листам оценки эффективности труда. Сумма выплат работнику по конкретному направлению стимулирующих выплат представляет собой произведение стоимости одного балла по данному направлению стимулирующих выплат на количество фактически полученных баллов работником по данному направлению стимулирующих выплат. Набор критериев разрабатывается применительно к каждой должности и отражает специфику условий, характера и объема труда работников. Разработка критериев осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

5.26. Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ производится с учетом критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить высокие результаты работы и качество работы (эффективность труда), утвержденных локальным нормативным актом дошкольного образовательного учреждения с учетом перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность работы и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од.

Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ выплачивается одновременно с заработной платой в порядке, установленном действующим законодательством.

Вновь принятым работникам дошкольного образовательного учреждения выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ устанавливается не ранее чем через 4 месяца со дня приема на работу.

Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ производится на основании приказа руководителя дошкольного образовательного учреждения.

5.27. Выплата за интенсивность работы производится педагогическим работникам, помощникам воспитателя, младшим воспитателям дошкольного образовательного учреждения за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, в случае превышения плановой наполняемости групп в соответствии с критериями, определенными локальными нормативными актами дошкольных образовательных учреждений и (или) коллективным договором.

Выплата за интенсивность работы производится на основании приказа руководителя дошкольного образовательного учреждения.

5.28. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам дошкольного образовательного учреждения, замещающим должности профессиональных квалификационных групп «педагогические работники», «врачи и провизоры», «средний медицинский и фармацевтический персонал», «учебно-вспомогательный персонал» второго уровня, предусмотренные приложением № 2 к настоящему постановлению, в следующих размерах:

стаж работы от 3 лет до 10 лет – 10 % должностного оклада;

стаж работы свыше 10 лет – 15 % должностного оклада.

Право на получение выплаты за выслугу лет имеют указанные выше категории работников дошкольного образовательного учреждения, в том числе принятые по совместительству.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные работодателем в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации. При отсутствии трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности, а также в случае, когда в трудовой книжке и (или) сведениях о трудовой деятельности 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, действующим 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 выплаты за выслугу лет стаж работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата за выслугу лет производится ежемесячно со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой выплаты на основании приказа руководителя дошкольного образовательного учреждения.

5.29. Единовременные премии назначаются работникам дошкольного образовательного учреждения в связи с нерабочими праздничными днями: 23 февраля и 8 марта, профессиональным праздником «День воспитателя и всех дошкольных работников», а также при награждении почетными грамотами, благодарственными письмами Губернатора Самарской области, министерства образования и науки Самарской области, Главы городского округа Самара, Департамента образования Администрации городского округа Самара.

Основанием для начисления единовременной премии работникам дошкольного образовательного учреждения является приказ руководителя дошкольного образовательного учреждения.

5.30. Премияльная выплата по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) начисляется в процентном отношении к должностному окладу (окладу) работника дошкольного образовательного учреждения без учета доплат и надбавок или в фиксированной сумме, но не более 300 % должностного оклада.

Премияльная выплата по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) начисляется пропорционально отработанному времени.

Основанием для начисления премияльной выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) работникам дошкольного образовательного учреждения является приказ руководителя дошкольного образовательного учреждения.

Премияльная выплата начисляется за:

- за успешное и добросовестное выполнение работниками порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса и уставной деятельности ДООУ;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДООУ;
- 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, устранение аварийных ситуаций).

6. Порядок выплаты материальной помощи

6.1 Работникам дошкольных образовательных учреждений (за исключением руководителя дошкольного образовательного учреждения) может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда работников.

Оказание материальной помощи руководителю дошкольного образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Положением № 1585.

6.2 Материальная помощь работникам дошкольных образовательных учреждений выплачивается в следующих случаях:

длительного (свыше одного месяца) заболевания работника дошкольного образовательного учреждения;

дорогостоящего лечения работника дошкольного образовательного

учреждения (перечень дорогостоящих видов лечения утверждается постановлением Правительства Российской Федерации), подтвержденного соответствующими документами;

утраты имущества работника дошкольного образовательного учреждения в результате пожара, стихийного бедствия;

смерть работника дошкольного образовательного учреждения или близких родственников работника дошкольного образовательного учреждения (супруга (супруги), детей, родителей);

бракосочетания;

рождения ребенка;

к юбилейным датам работников дошкольного образовательного учреждения (50 лет и далее через каждые 5 лет).

В случае смерти работника дошкольного образовательного учреждения выплата материальной помощи производится одному из его близких родственников (супруге (супругу), детям, родителям).

6.3 Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере работникам дошкольного образовательного учреждения (за исключением руководителя дошкольного образовательного учреждения) принимается руководителем дошкольного образовательного учреждения на основании письменного заявления работника дошкольного образовательного учреждения или одного из его близких родственников (супруга (супруги), детей, родителей) (в случае смерти работника дошкольного образовательного учреждения) с приложением подтверждающих документов.

На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда, размер выплаты составляет две тысячи рублей.

Приложение № 1
к Положению об оплате
труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 303»
городского округа Самара
Приказ от 28.06.2023 № 133

Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели,
позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
старшего воспитателя.

1.Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	иногда	ежемесячно
1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	Да – 1	Нет - 0
Всего:		
Результативность организационно-методической деятельности педагога		
1. Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)	0,5/1 1/1,25 1,25/1,5 1,5/2	
2. Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	0,5 1 1,5 2	
3. Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	свыше 33% - 1	
4. Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	2 3	4 5
5. Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	0,5 1 1,5 2,5	
6. Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	0,25 1 1,5	
7. Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)		

1. Газета/журнал (городской уровень)	1	3
2. Журнал/сборник (всероссийский уровень)	2	4
8. Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период (в зависимости от уровня)		
• Районный – победитель/призер	0,5	
• Городской – победитель/призер	1	
• Региональный – победитель/призер	1,5	
• Всероссийский – победитель/призер	2	
9. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	5	
10. Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	3	5
11. Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах	5	
12. Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации	5	
13. Сопровождение педагогов по созданию необходимых условий для развития детей.	1	3
Всего:		
2. За интенсивность работы		
1 Работа с детьми с нарушением поведения и общения Да	1	
Нет	0	
2 Превышение плановой наполняемости Да	1	
Нет	0	
3 Работа в разновозрастной группе Да	1	
Нет	0	
Всего:		

Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **воспитателя.**

1.Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя		
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	
	инод а	ежем есячн
1. Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	0 0,2 0,4	0 1 2
2. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	3	
3. Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО.	0,2	
4. Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей.	0,2	1
5. Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70% - 2 выше70% - 2,5	
6. Привлечение родителей к деятельности ДОУ	0,5	1
Всего:		
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
1. Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	1	
2. Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:	1	

на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе		
3. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 1, 2) (в зависимости от уровня)		
<ul style="list-style-type: none"> • Районный • Городской • Региональный • Всероссийский 	0,5 1 1,5 2	1 2 3 4
4. Участие и результативность участия детей в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях (при наличии сертификатов, дипломов)		
<ul style="list-style-type: none"> • Районный • Городской • Региональный • Всероссийский 	1 1,5 1,5 2	2 3 3 4
Всего:		
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3. Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	1	2
Всего:		
Результативность организационно-методической деятельности педагога		
1 Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО.		
<ul style="list-style-type: none"> • Городской • Региональный • Всероссийский 	1 1,5 1,5	
2 Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня).		
<ul style="list-style-type: none"> • Районный • Городской • Региональный • Всероссийский 	1 1,5 1,5 2	2 3 3 4
3 Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта:		
<ul style="list-style-type: none"> • ОО, • муниципалитета, • образовательного округа, • региона, • РФ, • международного 	2 1 1 1 1 1	4 2 2 2 2 2
4 Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)		
<ul style="list-style-type: none"> • Районный • Городской • Региональный • Всероссийский 	1 1,5 1,5 2	2 3 3 4
5 Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)		
<ul style="list-style-type: none"> • Районный • Городской • Региональный • Всероссийский 	1 1,5 1,5 2	2 3 3 4
6 Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1	2
7 Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог		1

Всего:	
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
1 Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) стабильно низкий	2
снижение на 1%	2
снижение на 2%	3
снижение на 3% и выше -	3
2 Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса.	0,2
3 Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	0,2
4 Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	0,2
5 Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	0,2
Всего:	
2. За интенсивность работы	
4 Работа с детьми с нарушением поведения и общения Да Нет	1 0
5 Превышение плановой наполняемости Да Нет	1 0
6 Работа в разновозрастной группе Да Нет	1 0
Всего:	

Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
музыкальному руководителю.

1.Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя		
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	
	иногда	ежемесячно
1. Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	0 0,2 0,4	0 1 2
2. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	3	
3. Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО.	0,2	
4. Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей.	0,2	1
5. Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70% - 2 выше 70% - 2,5	
6. Привлечение родителей к деятельности ДОУ	0,5	1
Всего:		
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
1. Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	1	
2. Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:	1	

на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе		
3. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 1, 2) (в зависимости от уровня)		
• Районный	0,5	1
• Городской	1	2
• Региональный	1,5	3
• Всероссийский	2	4
4. Участие и результативность участия детей в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях (при наличии сертификатов, дипломов)		
• Районный	1	2
• Городской	1,5	3
• Региональный	1,5	3
• Всероссийский	2	4
Всего:		
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
1. Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	1	2
Всего:		
Результативность организационно-методической деятельности педагога		
1 Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО.		
• Городской	1	
• Региональный	1,5	
• Всероссийский	1,5	
2 Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня).		
• Районный	1	2
• Городской	1,5	3
• Региональный	1,5	3
• Всероссийский	2	4
3 Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта:		
• ОО,	2	4
• муниципалитета,	1	2
• образовательного округа,	1	2
• региона,	1	2
• РФ,	1	2
• международного	1	2
4 Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)		
• Районный	1	2
• Городской	1,5	3
• Региональный	1,5	3
• Всероссийский	2	4
5 Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)		
• Районный	1	2
• Городской	1,5	3
• Региональный	1,5	3
• Всероссийский	2	4
6 Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1	2
7 Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1	

	Всего:	
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
1 Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) стабильно низкий снижение на 1% снижение на 2% снижение на 3% и выше -		2 2 3 3
2 Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса.		0,2
3 Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников		0,2
4 Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований		0,2
5 Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса		0,2
	Всего:	
2. За интенсивность работы		
1 Работа с детьми с нарушением поведения и общения Да Нет		1 0
2 Превышение плановой наполняемости Да Нет		1 0
3 Работа в разновозрастной группе Да Нет		1 0
	Всего:	

Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)

инструктору по физической культуре

1.Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя		
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	
	иногда	ежемесячно
1. Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	0 0,2 0,4	0 1 2
2. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	3	
3. Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО.	0,2	
4. Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей.	0,2	1
5. Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70% - 2 выше 70% - 2,5	
6. Привлечение родителей к деятельности ДОО	0,5	1
	Всего:	
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
1. Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	1	
2. Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:	1	

на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе		
3. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 1, 2) (в зависимости от уровня)		
• Районный	0,5	1
• Городской	1	2
• Региональный	1,5	3
• Всероссийский	2	4
4. Участие и результативность участия детей в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях (при наличии сертификатов, дипломов)		
• Районный	1	2
• Городской	1,5	3
• Региональный	1,5	3
• Всероссийский	2	4
Всего:		
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
1. Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	1	2
Всего:		
Результативность организационно-методической деятельности педагога		
1 Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО.		
• Городской	1	
• Региональный	1,5	
• Всероссийский	1,5	
2 Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня).		
• Районный	1	2
• Городской	1,5	3
• Региональный	1,5	3
• Всероссийский	2	4
3 Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта:		
• ОО,	2	4
• муниципалитета,	1	2
• образовательного округа,	1	2
• региона,	1	2
• РФ,	1	2
• международного	1	2
4 Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)		
• Районный	1	2
• Городской	1,5	3
• Региональный	1,5	3
• Всероссийский	2	4
5 Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)		
• Районный	1	2
• Городской	1,5	3
• Региональный	1,5	3
• Всероссийский	2	4
6 Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1	2
7 Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1	

		Всего:
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
1 Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) стабильно низкий снижение на 1% снижение на 2% снижение на 3% и выше -		2 2 3 3
2 Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса.		0,2
3 Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников		0,2
4 Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований		0,2
5 Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса		0,2
		Всего:
2. За интенсивность работы		
1 Работа с детьми с нарушением поведения и общения Да Нет		1 0
2 Превышение плановой наполняемости Да Нет		1 0
3 Работа в разновозрастной группе Да Нет		1 0
		Всего:

Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)

педагога - психолога

1. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя		
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	Шкала оценивания	
	иногда	ежедневно
1. Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере, в эмоционально-волевой сфере, в общении <ul style="list-style-type: none"> • 20%-39%; • 40%-59%; • 60% и более 	0,5 1 1,5	1 2 3
2. Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие положительного результата за отчетный период; • наличие положительного результата за отчетный период 	0 1	0 2
3. Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: <ul style="list-style-type: none"> • создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования); • создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; • создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, 		Да-1 Нет 0 Да-1 Нет-0 Да-1 Нет-0 Да-1

завершение среднего общего образования). <ul style="list-style-type: none"> Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды. 	Нет-0	
4. Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня) <ul style="list-style-type: none"> Районный Городской Региональный Всероссийский 	1 1,5 1,5 2	2 3 3 4
5. Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня) <ul style="list-style-type: none"> Районный Городской Региональный Всероссийский 	1 1,5 1,5 2	2 3 3 4
<ul style="list-style-type: none"> Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85% 	1 1,5 2 2,5	
Всего:		
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
1. Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках) <ul style="list-style-type: none"> ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного 	2 1 1 1 1 1	4 2 2 2 2 2
Результативность организационно-методической деятельности педагога		
1. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) <ul style="list-style-type: none"> Районный – участие/победа Городской – участие/победа Региональный – участие/победа Всероссийский – участие/победа 	0,5 1 1,5 2	2 1 3 4
2. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) <ul style="list-style-type: none"> Районный – участие/победа Городской – участие/победа Региональный – участие/победа Всероссийский – участие/победа 	0,5 1 1,5 2	
3. Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня) <ul style="list-style-type: none"> Районный – участие/победа Городской – участие/победа Региональный – участие/победа Всероссийский – участие/победа 	0,5 1 1,5 2	1 2 3 4
4. Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня) <ul style="list-style-type: none"> Районный – участие/победа Городской – участие/победа Региональный – участие/победа 	0,5 1 1,5	1 2 3

• Всероссийский – участие/победа	2	4
5. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	1	2
6. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	1	2
7. Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: • учебно-методические материалы; • методические рекомендации; методическое пособие	0,5 1	1 2
8. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	3	
9. Отсутствие обоснованных обращение родителей (законных представителей).	0,2	
10. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	0,2	
11. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников.	0,2	
12. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	0,2	
13. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса.	0,2	
Всего:		
2. За интенсивность работы		
1 Использование в своей работе педагогических технологий, разработка и реализация проектов, социально-значимых акций нетрадиционных форм работы (деловые игры, круглый стол, праздники, клубы и т.д.) • Систематическое использование; • Частичное использование	1,5 0,5	
Всего:		

Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)

помощника воспитателя/младшего воспитателя

За высокие результаты работы и качество выполняемых работ	
1. Организация и участие в развлечениях, досугах, утренниках.	1
2. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	1
3. Отсутствие обоснованных обращение родителей (законных представителей).	1
Всего	
За интенсивность работы	
1 Работа с детьми с нарушением поведения и общения Да Нет	1 0
2 Превышение плановой наполняемости Да Нет	1 0
3 Работа в разновозрастной группе Да Нет	1 0
Всего	

Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **заведующего хозяйством**

За высокие результаты работы и качество выполняемых работ	
1. Обеспечение контроля и высокого качества в выполнении работ и мероприятий связанных с уставной деятельностью ДОУ	1
2. Эффективность и целесообразность использования и экономного расходования энерго-, водо-, тепло- ресурсов.	1
3. Своевременное, качественное, оперативное и достоверное предоставление запрашиваемой информации вышестоящими органами.	1
Всего	

Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **дворника**

За высокие результаты работы и качество выполняемых работ	
1. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований.	0,5
2. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	0,5

3. Отсутствие жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	0,5
Всего	

Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)

машиниста по стирке и ремонту спецодежды

За высокие результаты работы и качество выполняемых работ	
1. Соблюдение выполнения инструкций по эксплуатации оборудования, бережно относится к нему и отвечать за его сохранность.	0,5
2. Качественное ведение отчетной документации.	0,5
3. Соблюдение санитарного состояния прачечной и расхода моющих средств, обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление	0,5
Всего	

Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **кастелянши**

За высокие результаты работы и качество выполняемых работ	
1. Соблюдение выполнения инструкций по эксплуатации оборудования, бережно относится к нему и отвечать за его сохранность	0,5
2. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	0,5
3. Сохранность материальных ценностей: бережное отношение к электроприборам и спецодежде Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление.	0,5
Всего	

Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **повара**

За высокие результаты работы и качество выполняемых работ	
1. Отсутствие замечаний на качество приготовления пищи (отсутствие замечаний надзорных органов, родителей (законных представителей).	1
2. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
3. Сохранность материальных ценностей: бережное отношение к электроприборам и спецодежде Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление.	1
Всего	

Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **рабочего по**

комплексному обслуживанию и ремонту зданий

За высокие результаты работы и качество выполняемых работ	
1. Своевременное исполнение заявок, отсутствие жалоб на обеспечение бесперебойной работы оборудования	0,5
2. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	0,5
3. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	0,5
Всего	

Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **сторожа (вахтера)**

За высокие результаты работы и качество выполняемых работ	
1. Обеспечение контроля за работой приборов охранной, охранно-пожарной и тревожной сигнализации установленных на посту.	0,5
2. Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление..	0,5
3. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб от всех участников воспитательно-образовательного процесса.	0,5
Всего	

Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)

уборщика служебных помещений

За высокие результаты работы и качество выполняемых работ	
1. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	0,5
2. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	0,5
3. Отсутствие жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	0,5
Всего	

Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **главного бухгалтера**

За высокие результаты работы и качество выполняемых работ	
1. Своевременное и правильное оформление учетных документов.	1
2. Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций.	1
3. Отсутствие замечаний, претензий вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности	1
Всего	

Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **бухгалтера**

За высокие результаты работы и качество выполняемых работ	
1. Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц.	1
2. Отсутствие замечаний, претензий к срокам и качеству предоставляемой отчетности.	1
3. Бесперебойная работа ДОУ, связанная с своевременным заключением договоров с поставщиками и перечислениями денежных средств	1
Всего	

Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **делопроизводителя**

За высокие результаты работы и качество выполняемых работ	
1. Своевременное предоставление документации и отчетности.	1,5
2. Отсутствие жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	1,5
Всего	

Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **специалиста по закупкам**

За высокие результаты работы и качество выполняемых работ	
1. Оперативное и качественное предоставление отчетности, соблюдение необходимых требований к составлению отчетности, сроков сдачи, ведение вверенной документации.	1
2. Отсутствие замечаний, претензий вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности.	1
Всего	

Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)

специалиста по охране труда

За высокие результаты работы и качество выполняемых работ	
1. Оперативное и качественное предоставление отчетности, соблюдение необходимых требований к составлению отчетности, сроков сдачи, ведение вверенной документации.	0,5
2. Отсутствие замечаний, претензий вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности.	0,5
3. Отсутствие жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	0,5
Всего	

Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **врача**

За высокие результаты работы и качество выполняемых работ	
1. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	0,5
2. Эффективная работа с родителями. Своевременное проведение просветительской работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний.	0,5
3. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	0,5
4. Своевременное осуществление контроля по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима.	0,5
Всего	

Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **медицинской сестры**

За высокие результаты работы и качество выполняемых работ	
1. Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима дошкольного образовательного учреждения.	0,5
2. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	0,5
3. Эффективная работа с родителями. Своевременное проведение просветительской работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний.	0,5
4. Качество организации питания воспитанников (отсутствие замечаний надзорных органов, родителей (законных представителей)).	0,5
Всего	