

Утвержден
на общем собрании работников
«29» сентября 2021 г.

ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад комбинированного вида № 325 «Незабудка»
городского округа Самара

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 04322721/1
от «05» 10 2021 г.
Иван. Спелу Кольцоваева Н.И.
(должность, Ф.И.О.)

г. Самара

Утвержден
на общем собрании работников
«29» сентября 2021 г.

ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад комбинированного вида № 325 «Незабудка»
городского округа Самара**

г. Самара

Стороны коллективного договора: работодатель муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад комбинированного вида № 325 «Незабудка» городского округа Самара, в лице заведующего Леухиной Людмилы Александровны, и работники учреждения, в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 325 «Незабудка» городского округа Самара Горбачевой Ольги Викторовны, пришли к соглашению с 01.01.2022 г. читать Приложение №2 Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 325 «Незабудка» городского округа Самара» к Коллективному договору муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 325 «Незабудка» городского округа Самара» (регистрационный номер 04322021 от 24.06.2021) в следующей редакции:

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 325 «Незабудка» 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 Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39 «Об оплате труда, работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара», постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 г. № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од «Об оценке результативности и качества

работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", 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. Заработная плата работников учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), а также выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. К компенсационным выплатам относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ;

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

доплата за выполнение работ различной квалификации;

доплата педагогическим работникам за методическое сопровождение;

доплаты за сверхурочную работу;

доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплаты за работу в ночное время;

надбавка за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья в группах комбинированной, компенсирующей и оздоровительной направленности (для педагогических работников в размере 20% от оклада, для младших воспитателей - 15% от оклада).

1.5. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;

- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников, а также превышение плановой наполняемости;

- выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения;

- выплаты работникам учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная денежная выплата молодому педагогическому работнику;
- надбавка из фонда экономии заработной платы.

1.6. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Администрацией г.о. Самара и в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей и профессий рабочих.

1.7. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Администрацией г.о. Самара.

1.8. Должностные оклады (оклады) работникам учреждения устанавливаются заведующим в соответствии со штатным расписанием, утвержденным приказом.

Должностные оклады педагогических работников устанавливаются заведующим с учетом образования и квалификационной категории.

Должностной оклад педагогических работников устанавливается за установленную норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

1.9. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

1.10. 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.

1.11. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

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

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета г.о. Самара по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{NDH}$$

где ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения;

N – норматив финансового обеспечения

D – соотношение фонда оплаты труда работников учреждения и норматива финансового обеспечения (85 – 97 процентов от норматива);

H – количество воспитанников в учреждении.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения определяется по формуле

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} \text{ не более } 78,2 \%$$

где БЧф – базовая часть оплаты труда работников учреждения;

ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения;

78,2 % - доля базовой части в фонде оплаты труда работников учреждения.

2.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников учреждения включается оплата труда работников исходя из должностного оклада (оклада) и компенсационных (обязательных) выплат.

2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения определяется по формуле

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ} \text{ } 21,8 \%$$

где СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения;

не менее 21,8 % - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников учреждения.

3. Компенсационные выплаты

3.1. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера.

3.2. Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права.

3.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается доплата.

Доплата за работу с вредными условиями труда устанавливается работникам в размере, установленном Трудовым Кодексом РФ в соответствии с протоколом аттестации рабочих мест.

3.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается доплата, размер которой уста-

навливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации) и регламентируется приказом заведующего.

3.5. Доплата за работу в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов) устанавливается в размере 35% ставки, рассчитанной за час работы исходя из должностного оклада (ставки), за каждый час работы в ночное время.

3.6. 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.

3.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада (ставки), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада (ставки), 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. Часовая ставка при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (ставки) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

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

4. Стимулирующие выплаты

4.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.2. Порядок установления надбавки по результатам работы за период.

4.2.1. Установление надбавки работникам производится по результатам работы за предыдущий период (с 01 января по 31 августа и 01 сентября по 31 декабря) и зависит от выполнения качественных и количественных критериев труда работников учреждения.

4.2.2. Размер надбавки работника по бальной системе определяется по формуле:

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

В соответствии с установленными критериями работники представляют в комиссию по распределению стимулирующих выплат материалы по самоанализу деятельности до 15 сентября и до 15 января расчетного периода.

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

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

В течение двух дней издается приказ заведующего учреждением об установлении надбавки за период.

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

При изменении в течение периода, на который установлены размеры выплат, размера стимулирующей части фонда оплаты труда, производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.2.3. Работникам выплачиваются ежемесячные выплаты (за месяц) с учетом следующих показателей:

Показатели для установления стимулирующих выплат

Критерии и показатели эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие оценить результативность и качество работы воспитателя

№	Критерии оценки	Максимальный размер выплаты в баллах

1. Стимулирующие выплаты за применение инновационных педагогических технологий не менее 24% от СЧ фот		
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. - на городском уровне - на региональном уровне и выше	0,5 1
2	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) - на уровне ДОУ, районном - на городском уровне и выше (участник/победитель)	0,5 1/1,5
3	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного. - интернет – ресурс; - в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта (подтверждающие документы)	0,5 1
4	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий: - на уровне ДОУ (педагогические советы, открытые занятия) - на уровне района (методические объединения, семинары) - на уровне города (на научно – методических конференциях, форумах, семинарах) и выше	0,5 1 1,5
5	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий - на уровне ДОУ - на уровне района и выше	0,5 1
6	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов - от 18 до 36 часов - от 36 и выше часов	0,5 1
7	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог - педагог	0,5
8	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	1,5
9	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно – методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	1
10	Взаимодействие с органами системы профилактики, ПМПК	1
11	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме	1
Максимальное количество баллов по разделу		12
2. Стимулирующие выплаты за сложность контингента воспитанников не менее 13% от СЧ фот		
1.	Позитивная динамика в результатах коррекционно – развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК) - нет - частично - да	0 1 2
2.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по пречню, утвержденному Минобрнауки СО («Галанти-	

	ки», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) в зависимости от уровня баллы могут суммироваться - региональный уровень - федеральный уровень	0,5 0,5
3.	Результат участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: - на первом (отборочном) этапе; - во втором (очном) этапе; - победа во втором (очном) этапе.	0,5 1 2
4.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образования: - на уровне ДОУ, на районном уровне - на городском уровне и выше	0,5 1
	Максимальное количество баллов по разделу	6
3. Стимулирующие выплаты за обеспечение высокой посещаемости не менее 25% от СЧ фот		
1.	Посещаемость воспитанников группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70 % выше 70%	1 2
2.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	2
3.	Реализация социального партнерства	2
	Максимальное количество баллов по разделу	6
4. Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧ фот		
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1
2	Уровень соответствия развивающей предметно – пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: - частично соответствует; - соответствует; - соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	0,5 0,5 1
3	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагогов во время образовательного процесса	1
4	Отсутствие нарушений санитарно – эпидемиологических требований	1
5.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1
6.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
7.	Доля воспитанников, охваченных дополнительным образованием на базе ОО: до 30% более 30%	0,5 2
8.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого – педагогической, методической, консультативной помощи (среднее значение по результатам внешнего ороса не реже 1 раза в полугодие) - 75% - 79% - 80% - 89% - 90% и более	1 1,5 2
9.	Своевременное и качественное ведение (предоставление) рабочей документации: планы, протоколы родительских собраний, конспекты НОД и мероприятий; аналитический отчет; табель посещаемости воспитанников. - систематически замечания;	0

	- есть замечания;	1
	- без замечаний	2
	Максимальное количество баллов по разделу	12
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	36

**Критерии и показатели эффективности труда и
формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие оценить результативность и качество работы старшего воспитателя**

№	Критерии оценки	Максимальный размер выплаты в баллах
2. Стимулирующие выплаты за применение инновационных педагогических технологий не менее 24% от СЧ фот		
1.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня) - на районном уровне - на городском уровне и выше	0,5 1
2.	Участие 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) - на районном уровне - на городском уровне и выше	0,5 1
3.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период до 90%; 91%-100%	1 2
4.	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
5.	Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня) - на районном уровне и ДОУ - на городском уровне и выше	0,5 1
6.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня) - на городском уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	1 1,5 2
7.	Наличие у старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня) - на городском уровне - на региональном уровне и выше	0,5 1
8.	Результаты участия старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	0,5/1

	на городском уровне и выше (победитель/призер)	
9.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2
	Максимальное количество баллов по разделу	12
2. Стимулирующие выплаты за сложность контингента воспитанников не менее 13% от СЧфот		
1.	Взаимодействие с организациями системы профилактики, ПМПК	3
2.	Организация и контроль работы специалистов по работе с детьми с ОВЗ	3
	Максимальное количество баллов по разделу	6
3. Стимулирующие выплаты за обеспечение высокой посещаемости не менее 25% от СЧ фот		
1.	Посещаемость воспитанников (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от общего состава детей) до 70 % выше 70%	1 2
2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период	4
	Максимальное количество баллов по разделу	6
4. Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧфот		
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
2.	Наличие у старшего воспитателя грантов за отчетный период (в зависимости от уровня) - на уровне города - на уровне региона и выше	2 4
3.	Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно – воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчетный период (в зависимости от уровня): - на уровне ДОУ, района - на городском уровне и выше	2 3
4.	Организация и контроль открытых просмотров педагогов совместно с методистом, помощь педагогам в подготовке к участию в профессиональных конкурсах, выступлениям.	3
	Максимальное количество баллов по разделу	12
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	36

**Критерии и показатели эффективности труда и
формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие оценить результативность и качество работы методиста**

№	Критерии оценки	Максимальный размер выплаты в баллах
3. Стимулирующие выплаты за применение инновационных педагогических технологий не менее 24% от СЧ фот		
1	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом за отчетный период (в зависимости от уровня) -городской уровень -региональный уровень	0,5 1
2	Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах,	

	ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня) -городской уровень -региональный уровень и выше	0,5 1
3	Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня) -на уровне ДОУ, районный -городской уровень и выше (участник/призер)	0,5 1/1,5
4	Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах разных уровней и т.д.	0,5
5	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня) -на уровне ДОУ -районный, городской уровень -региональный и выше	0,5 1 1,5
6	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня) -на уровне ДОУ -районный, городской уровень -региональный и выше	0,5 1 1,5
7	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня) -городской уровень -региональный уровень -федеральный уровень	0,5 1 1,5
8	Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня) -городской уровень -региональный уровень -федеральный уровень	0,5 1 1,5
9	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период до 90%; 91%-100%	0,5 1
10	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
	Максимальное количество баллов по разделу	12
3. Стимулирующие выплаты за обеспечение высокой посещаемости не менее 25% от СЧ фот		
1	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период -да -нет	0 3
2	Контроль соблюдения режима дня воспитателями, выполнение физкультурно-оздоровительных мероприятий	3
	Максимальное количество баллов по разделу	6
4. Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧфот		
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	4
2	Наличие у методиста грантов за отчётный период (в зависимости от уровня) -на уровне города -на уровне региона и выше	2 4

3	Организация и контроль открытых просмотров педагогов совместно со старшим воспитателем	4
	Максимальное количество баллов по разделу	12
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	36

**Критерии и показатели эффективности труда и
формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие оценить результативность и качество работы
музыкального руководителя**

№	Критерии оценки	Максимальный размер выплаты в баллах
4. Стимулирующие выплаты за применение инновационных педагогических технологий не менее 24% от СЧ фот		
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. - на городском уровне - на региональном уровне и выше	0,5 1
2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) - на уровне ДОУ, районном - на городском уровне и выше (участник, победитель)	0,5 1/1,5
3.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного. - интернет – ресурс; - в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта (подтверждающие документы)	0,5 1
4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий: - на уровне ДОУ (педагогические советы, открытые занятия) - на уровне района (методические объединения, семинары) - на уровне города (на научно – методических конференциях, форумах, семинарах) и выше	0,5 1 1,5
5.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий - на уровне ДОУ - на уровне района и выше	0,5 1
6.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов - от 18 до 36 часов - от 36 и выше часов	0,5 1
7.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	1

8.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно – методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН.	1
9.	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме	1
10.	Реализация дополнительной образовательной программы для воспитанников ДОУ: - реализация программы другого автора; - реализация собственной авторской программы	1 2
	Максимальное количество баллов по разделу	12
2. Стимулирующие выплаты за сложность контингента воспитанников не менее 13% от СЧфот		
1.	Позитивная динамика в результатах коррекционно – развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК) - нет - частично - да	0 1 2
2.	Результат участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: - на первом (отборочном) этапе; - во втором (очном) этапе; - победа во втором (очном) этапе.	0,5 1 2
3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образования: - на уровне ДОУ, на районном уровне - на городском уровне и выше	1 2
	Максимальное количество баллов по разделу	6
3. Стимулирующие выплаты за обеспечение высокой посещаемости не менее 25% от СЧ фот		
1.	Посещаемость воспитанников группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70 % выше 70%	1 2
2.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	2
3.	Реализация социального партнерства	2
	Максимальное количество баллов по разделу	6
4. Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧфот		
1.	Высокий уровень исполнительской, трудовой дисциплины	1
2.	Уровень соответствия развивающей предметно – пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: - частично соответствует; - соответствует; - соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	0,5 0,5 1
3.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1
4.	Отсутствие нарушений санитарно – эпидемиологических требований	1
5.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1
6.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
7.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого – педагогической, методической, консультативной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) - 75% - 79%	1

	- 80% - 89%	1,5
	- 90% и более	2
8.	Доля воспитанников, охваченных дополнительным образованием на базе ДОУ: до 10% до 20 % свыше 20%	0,5 1 2
9.	Своевременное и качественное ведение (предоставление) рабочей документации: - систематически замечания; - есть замечания; - без замечаний	0 1 2
Максимальное количество баллов по разделу		12
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		36

**Критерии и показатели эффективности труда и
формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие оценить результативность и качество работы
инструктора по физической культуре**

№	Критерии оценки	Максимальный размер выплаты в баллах
5. Стимулирующие выплаты за применение инновационных педагогических технологий не менее 24% от СЧ фот		
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. - на городском уровне - на региональном уровне и выше	0,5 1
2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) - на уровне ДОУ, районном - на городском уровне и выше (участник / победитель)	0,5 1/1,5
3.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного. - интернет – ресурс; - в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта (подтверждающие документы)	0,5 1
4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий: - на уровне ДОУ (педагогические советы, открытые занятия) - на уровне района (методические объединения, семинары) - на уровне города (на научно – методических конференциях, форумах, семинарах) и выше	0,5 1 1,5
5.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий	

	- на уровне ДОУ - на уровне района и выше	0,5 1
6.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов - от 18 до 36 часов - от 36 и выше часов	0,5 1
7.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	1
8	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме	1
9.	Доля воспитанников, 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием от общей численности воспитанников от 5 до 8 лет. до 10% до 20% свыше 20%	1 2 3
	Максимальное количество баллов по разделу	12
2. Стимулирующие выплаты за сложность контингента воспитанников не менее 13% от СЧфот		
1.	Позитивная динамика в результатах коррекционно – развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК) - нет - частично - да	0 1 2
2.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образования: - на уровне ДОУ, на районном уровне - на городском уровне и выше	2 4
	Максимальное количество баллов по разделу	6
3. Стимулирующие выплаты за обеспечение высокой посещаемости не менее 25% от СЧ фот		
1.	Посещаемость воспитанников группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70 % выше 70%	1 2
2.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	2
3.	Реализация социального партнерства	2
	Максимальное количество баллов по разделу	6
4. Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧфот		
1.	Высокий уровень исполнительской, трудовой дисциплины	1
2.	Уровень соответствия развивающей предметно – пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: - частично соответствует; - соответствует; - соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	0,5 0,5 1
3	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1
4	Отсутствие нарушений санитарно – эпидемиологических требований	1
5	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1
6	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
7.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших дея-	

	тельность педагога по психолого – педагогической, методической, консультативной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) - 75% - 79% - 80% - 89% - 90% и более	1 1,5 2
8.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru) 5%-10%; 11%-19%; свыше 20%	0,5 1 1,5
9	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья 1%; 2%; 3% и выше	0,5 1 1,5
10	Своевременное и качественное ведение (предоставление) рабочей документации: - есть замечания; - без замечаний	0 1
	Максимальное количество баллов по разделу	12
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	36

**Критерии и показатели эффективности труда и
формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие оценить результативность и качество работы
педагога-психолога**

№	Критерии оценки	Максимальный размер выплаты в баллах
6. Стимулирующие выплаты за применение инновационных педагогических технологий не менее 24% от СЧ фот		
1	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, образовательная проектной площадки (в зависимости от уровня) -на уровне ДОУ -районный, городской уровень -региональный и выше	0,5 1 1,5
2	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)	1
3	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 в 2 недели в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса -нет -да	0 1
4	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах пси-	

	холого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) -на уровне ДОУ -районный -городской уровень и выше	0,5 1 1,5
5	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) -на уровне ДОУ -районный -городской уровень и выше	0,5 1 1,5
6	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	0,5 1 1,5
7	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	0 1
8	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) -на уровне ДОУ -районный -городской уровень и выше	0,5 1 1,5
9	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) -на уровне ДОУ -районный -городской уровень и выше	0,5 1 1,5
	Максимальное количество баллов по разделу	12
2. Стимулирующие выплаты за сложность контингента воспитанников не менее 13% от СЧфот		
1.	Индивидуальная работа с детьми с ОВЗ (со сложным дефектом) с ведением необходимой документации	3
2	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере; в эмоционально-волевой сфере; в общении 20%-39% 40%-59% 60 и более	1 2 3
	Максимальное количество баллов по разделу	6
3. Стимулирующие выплаты за обеспечение высокой посещаемости не менее 25% от СЧ фот		
1.	Психологическое сопровождение детей в период адаптации	3
2.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	3
	Максимальное количество баллов по разделу	6
4. Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧфот		
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
2	Отсутствие фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса, выполнение санитарно-эпидемиологических требований	2

3	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% 61-75% 76-85% Свыше 85%	1 2 3 4
4	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% 61-75% 76-85% Свыше 85%	1 2 3 4
	Максимальное количество баллов по разделу	12
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	36

**Критерии и показатели эффективности труда и
формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие оценить результативность и качество работы
учителя-дефектолога**

№	Критерии оценки	Максимальный размер выплаты в баллах
7. Стимулирующие выплаты за применение инновационных педагогических технологий не менее 24% от СЧ фот		
1	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом -да -нет	1 0
2	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	1,5
3	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня) -на уровне ДОУ, районный -городской уровень и выше (участник/призер)	0,5 1/1,5
4	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов -от 18 до 36 -от 36 и выше	0,5 1
5	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня) -на уровне ДОУ -городской -региональный и выше	0,5 1 1,5
6	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной ор-	

	<p>ганизации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)</p> <p>-городская -региональная -федеральная</p>	<p>0,5 1 1,5</p>
7	<p>Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета):</p> <p>создание; создание и реализация; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона</p>	<p>0,5 1 2 4</p>
	Максимальное количество баллов по разделу	12
2. Стимулирующие выплаты за сложность контингента воспитанников не менее 13% от СЧфот		
1.	Индивидуальная работа с детьми с ОВЗ (со сложным дефектом)	2
2	<p>Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие»</p> <p>20%-39% от числа обучающихся 40%-59% от числа обучающихся</p>	<p>1 2</p>
3	<p>Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)</p> <p>-на уровне ДОУ -районный -городской уровень -региональный и выше</p>	<p>0,5 1 1,5 2</p>
	Максимальное количество баллов по разделу	6
3. Стимулирующие выплаты за обеспечение высокой посещаемости не менее 25% от СЧ фот		
1.	<p>Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса</p> <p>-да -нет</p>	<p>0 3</p>
2.	Участие в организации и проведении мероприятий для семей	3
	Максимальное количество баллов по разделу	6
4. Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧфот		
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
2	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1
3	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
4	<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</p> <p>55-60%; 61-75%;</p>	<p>1 2</p>

	76-85%; свыше 85%	3 4
5	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	1 2 3 4
	Максимальное количество баллов по разделу	12
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	36

**Критерии и показатели эффективности труда и
формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие оценить результативность и качество работы
учителя-логопеда**

№	Критерии оценки	Максимальный размер выплаты в баллах
8. Стимулирующие выплаты за применение инновационных педагогических технологий не менее 24% от СЧ фот		
1	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом -да -нет	1 0
2	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	1,5
3	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня) -на уровне ДОУ, районный -городской уровень и выше (участник/призер)	0,5 1/1,5
4	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов -от 18 до 36 -от 36 и выше	0,5 1
5	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня) -на уровне ДОУ -городской -региональный и выше	0,5 1 1,5
6	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитиче-	

	ской справки о результатах деятельности педагога) -городская -региональная -федеральная	0,5 1 1,5
7	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание; создание и реализация; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	0,5 1 2 4
	Максимальное количество баллов по разделу	12
2. Стимулирующие выплаты за сложность контингента воспитанников не менее 13% от СЧ фот		
1.	Индивидуальная работа с детьми с ОВЗ (со сложным дефектом)	1
2	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): -учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи» 20%-39% от числа обучающихся; 40%-59% от числа обучающихся; 60% и более от числа обучающихся	0,5 1 1,5
3	-учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи» 10%-19% от числа обучающихся; 20%-29% от числа обучающихся; 30% и более от числа обучающихся	0,5 1 1,5
4	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня) -на уровне ДОУ -районный -городской уровень -региональный и выше	0,5 1 1,5 2
	Максимальное количество баллов по разделу	6
3. Стимулирующие выплаты за обеспечение высокой посещаемости не менее 25% от СЧ фот		
1.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного	

	процесса	0
	-да	3
	-нет	
2.	Участие в организации и проведении мероприятий для семей	3
	Максимальное количество баллов по разделу	6
4. Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧфот		
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
2	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1
3	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
4	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	1 2 3 4
5	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	1 2 3 4
	Максимальное количество баллов по разделу	12
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	36

**Критерии и показатели эффективности труда и
формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие оценить результативность и качество работы тьютора**

№	Критерии оценки	Максимальный размер выплаты в баллах
9. Стимулирующие выплаты за применение инновационных педагогических технологий не менее 24% от СЧ фот		
1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий: - на уровне ДОУ (педагогические советы, открытые занятия) - на уровне района (методические объединения, семинары) - на уровне города (на научно – методических конференциях, форумах, семинарах) и выше	0,5 1 1,5
2.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного. - интернет – ресурс; -в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распростране-	0,5 1

	нию педагогического опыта (подтверждающие документы)	
3.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) - на уровне ДОУ, районном - на городском уровне и выше (участник / победитель)	0,5 1/1,5
4.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов - от 18 до 36 часов - от 36 и выше часов	0,5 1
5.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	2
6.	Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы - при наличии утвержденного руководителем перспективного плана по авторской программе, разработанной другим педагогом; - при наличии собственной авторской программы	0,5 1
7.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО. - на городском уровне - на региональном уровне и выше	1 2
8.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ППК)	1
9.	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме	1
	Максимальное количество баллов по разделу	12
2. Стимулирующие выплаты за сложность контингента воспитанников не менее 13% от СЧфот		
1.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образования: - на уровне ДОУ, на районном уровне - на городском уровне и выше	0,5 1
2.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по пречню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) в зависимости от уровня баллы могут суммироваться - региональный уровень - федеральный уровень	0,5 0,5
3.	Позитивная динамика в результатах коррекционно – развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК) - нет - частично - да	0 1 2
4.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; нет/да специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей. нет/да	0 2
	Максимальное количество баллов по разделу	6

3. Стимулирующие выплаты за обеспечение высокой посещаемости не менее 25% от СЧ фот		
1.	Посещаемость воспитанников группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70 % выше 70%	1 2
2.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	2
3.	Реализация социального партнерства	2
	Максимальное количество баллов по разделу	6
4. Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧ фот		
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1
2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагогов во время образовательного процесса	2
3.	Отсутствие нарушений санитарно – эпидемиологических требований	1
4.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	2
5.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	2
6.	Своевременное и качественное ведение (предоставление) рабочей документации: - индивидуальная программа сопровождения; - дневник наблюдения за ребенком; - журнал посещаемости воспитанников; - журнал консультаций по вопросам коррекционно – развивающей работы с детьми	1 1 1 1
	Максимальное количество баллов по разделу	12
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	36

**Критерии и показатели эффективности труда и
формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие оценить результативность и качество работы
врача-специалиста/медицинской сестры/старшей медицинской сестры**

Критерии оценки	Максимальный размер выплаты в баллах
1. Стимулирующие выплаты за обеспечение высокой посещаемости не менее 25% от СЧ фот	
Средняя посещаемость детьми учреждения за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат: - процент посещаемости более 80 - процент посещаемости 70-80 - процент посещаемости до 60-70	3 2 1
Отсутствие замечаний, жалоб контрольно-надзорных органов в части соблюдения требований проведения медико-профилактических мероприятий и санитарно-эпидемиологического режима	3
Максимальное количество баллов по разделу 6	
2. Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧ фот	

Эффективность санитарно-просветительской работы (консультирование), пропаганда здорового образа жизни с персоналом и родителями воспитанников	3
Отсутствие случаев причинения вреда (ущерба) сотрудникам и воспитанникам, возникших вследствие некомпетентных действий (бездействия) по оказанию первичной доврачебной помощи	3
Эффективная работа медицинского персонала в период адаптации детей младшего возраста к условиям дошкольного образовательного учреждения	3
Организация и сопровождение мероприятий по медицинскому осмотру, дезинфекции, дезинсекции и дератизации в помещениях детского сада	3
Максимальное количество баллов по разделу 12	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям 18	

Критерии и показатели эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие оценить результативность и качество работы диетической сестры

Критерии оценки	Максимальный размер выплаты в баллах
2. Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧ фот	
Контроль за организацией и приготовлением правильного сбалансированного питания для воспитанников	2
Контроль за санитарно-гигиеническим состоянием пищеблока, инвентарем, посудой, хранением запасов продуктов питания, качеством пищевых продуктов	2
Качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности	2
Эффективность санитарно-просветительской работы (консультирование), пропаганда здорового образа жизни с персоналом и родителями воспитанников	2
Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контрольно-надзорных органов	2
Отсутствие жалоб родителей по поводу некачественного приготовления блюд	2
Максимальное количество баллов по разделу 12	

Критерии и показатели эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие оценить результативность и качество работы младшего воспитателя/помощника воспитателя

№	Критерии оценки	Максимальный размер выплаты в баллах

Стимулирующие выплаты за сложность контингента воспитанников не менее 13% от СЧ фот		
1.	Превышение наполняемости в группе (средний показатель): - более 20 детей в группах 3-7 лет; - более 15 детей в группах 2-3 лет	1
2.	Эффективность участия в воспитательно-образовательном процессе: - непосредственная помощь воспитателю по формированию у детей навыков самообслуживания и культуры поведения (дежурство, одевание, раздевание и т.д.); - помощь воспитателю в обогащении предметно-развивающей среды нетрадиционным оборудованием и материалами	1 1
3.	Помощь воспитателю в эффективном взаимодействии с трудными и неблагополучными семьями воспитанников	1
4.	Помощь воспитателям в работе с детьми, имеющими ОВЗ	2
Максимальное количество баллов по разделу 6		
Стимулирующие выплаты за обеспечение высокой посещаемости не менее 25% от СЧ фот		
1.	Средняя посещаемость детьми учреждения за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат: - процент посещаемости 80-100; - процент посещаемости 70-80; - процент посещаемости до 60-70	3 2 1
2.	Санитарно-просветительская работа с родителями	1
3.	Качественное выполнение санитарно-эпидемиологических требований (соблюдение режима дня, графика уборки помещений, проветривание, закаливание и т. д.)	2
Максимальное количество баллов по разделу 6		
Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧ фот		
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1
2.	Образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния помещения группы, создание безопасных условий, способствующих сохранению здоровья и жизни воспитанников	2
3.	Строгое соблюдение режима дня воспитанников	1
4.	Своевременное выполнение распоряжений заведующего ДОУ, старшего воспитателя, медицинской сестры, заведующего хозяйством, присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительских собраний	1
5.	Сохранность материальных ценностей - отсутствие сколотой и битой посуды; бережливое отношение к электроприборам, мебели, спецодежде; -обеспечение экономии материальных ресурсов, водопотребления, энергопотребления, теплопотребления	1 1
6.	Корректное взаимодействие с воспитанниками, родителями, сотрудниками (постоянное обращение к воспитателям и родителям по имени и отчеству, уважительное отношение и т. д.)	1
7.	Ролевое участие в праздниках для детей	2
8.	Эффективная работа в период адаптации детей раннего возраста к условиям дошкольного образовательного учреждения	2

Максимальное количество баллов по разделу 12
Максимально возможное количество баллов по всем критериям 24

**Критерии и показатели эффективности труда и
формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие оценить результативность и качество работы машиниста по стирке и
ремонту одежды**

№	Критерии оценки	Максимальный размер выплаты в баллах
Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧ фот		
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
2.	Обеспечение надлежащего хранения товарно-материальных ценностей	2
3.	Сохранность технологического оборудования	2
4.	Отсутствие недостатков и хищений товарно-материальных ценностей	2
5.	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	2
6.	Качественное и своевременное обеспечение работы групп детского сада	2
Максимальное количество баллов по разделу 12		

**Критерии и показатели эффективности труда и
формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие оценить результативность и качество работы
машиниста теплового узла**

№	Критерии оценки	Максимальный размер выплаты в баллах
Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧ фот		
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
2.	Отсутствие замечаний на содержание в надлежащем санитарном состоянии зданий	2
3.	Отсутствие жалоб на обеспечение бесперебойной работы оборудования	2
4.	Отсутствие случаев нарушения сроков выполнения заявок по устранению неисправностей оборудования, сроков проведения ремонта зданий и сооружений	2
5.	Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам хозяйственной деятельности учреждения	2
6.	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	2
Максимальное количество баллов по разделу 12		

**Критерии и показатели эффективности труда и
формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие оценить результативность и качество работы системного администратора**

№	Критерии оценки	Максимальный размер выплаты в баллах
Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧ фот		
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
2.	Ведение информационных баз данных	2
3.	Качественное и своевременное оформление документации и ведение документооборота	2
4.	Своевременное оформление дел на хранение в архив	1
5.	Отсутствие замечаний по итогам проверок деятельности учреждения	2
6.	Регулярное и качественное предоставление информации для составления отчетов	1
7.	Качественная и своевременная обработка поступающей информации для обеспечения работы заведующего и других работников	1
8.	Регулярное и качественное предоставление информации для сайта учреждения	1
Максимальное количество баллов по разделу 12		

**Критерии и показатели эффективности труда и
формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие оценить результативность и качество работы юриста/юриста-консультанта**

№	Критерии оценки	Максимальный размер выплаты в баллах
Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧ фот		
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
2.	Ведение информационных баз данных	2
3.	Качественное и своевременное оформление документации и ведение документооборота	2
4.	Своевременное оформление дел на хранение в архив	1
5.	Отсутствие замечаний по итогам проверок деятельности учреждения	2
6.	Регулярное и качественное предоставление информации для составления отчетов	1
7.	Качественная и своевременная обработка поступающей информации для обеспечения работы заведующего и других работников	1
8.	Регулярное и качественное предоставление информации для сайта учреждения	1
Максимальное количество баллов по разделу 12		

**Критерии и показатели эффективности труда и
формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие оценить результативность и качество работы заместителя заведующего по административно хозяйственной части**

№	Критерии оценки	Максимальный размер выплаты в баллах
Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧ фот		
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
2.	Контроль за хозяйственным обслуживанием и надлежащим состоянием учреждения (благоустройство, озеленение, уборка территории)	2
3.	Своевременное заключение необходимых договоров, принятие мер по обеспечению необходимых социально-бытовых условий для воспитанников и работников	2
4.	Регулярное и своевременное предоставление информации для составления отчетов	1
5.	Своевременное, грамотное и аккуратное ведение рабочей документации.	2
6.	Отсутствие замечаний по итогам проверок	2
7.	Регулярное предоставление информации для сайта учреждения	1
Максимальное количество баллов по разделу 12		

**Критерии и показатели эффективности труда и
формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие оценить результативность и качество работы заместителя заведующего**

№	Критерии оценки	Максимальный размер выплаты в баллах
Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧ фот		
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
2.	Грамотная организация текущего и перспективного планирования деятельности учреждения	2
3.	Своевременное заключение необходимых договоров и контрактов, необходимых для деятельности учреждения	2
4.	Регулярное и своевременное предоставление информации для составления отчетов	1
5.	Своевременное, грамотное и аккуратное ведение рабочей документации	2
6.	Отсутствие замечаний по итогам проверок	2
7.	Регулярное предоставление информации для сайта учреждения	1
Максимальное количество баллов по разделу 12		

**Критерии и показатели эффективности труда и
формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие оценить результативность и качество работы делопроизводителя**

№	Критерии оценки	Максимальный размер выплаты в баллах
Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧ фот		
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
2.	Ведение информационных баз данных	2
3.	Качественное и своевременное оформление документации и ведение документооборота	2
4.	Своевременное оформление дел на хранение в архив	1
5.	Отсутствие замечаний по итогам проверок деятельности учреждения	2
6.	Регулярное и качественное предоставление информации для составления отчетов	1
7.	Качественная и своевременная обработка поступающей информации для обеспечения работы заведующего и других работников	1
8.	Регулярное и качественное предоставление информации для сайта учреждения	1
Максимальное количество баллов по разделу 12		

**Критерии и показатели эффективности труда и
формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие оценить результативность и качество работы главного бухгалтера**

Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧ фот		
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
2.	Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного года	2
3.	Своевременное и правильное оформление учетных документов и законность совершаемых операций	2
4.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения	2
5.	Соблюдение срока сдачи финансовой и налоговой отчетности	2
6.	Отсутствие замечаний к составленному прогнозу бюджета (ПФХД) на очередной год	1
7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу бухгалтерии от сотрудников и контрагентов	1
Максимальное количество баллов по разделу 12		

**Критерии и показатели эффективности труда и
формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие
оценить результативность и качество работы бухгалтера**

Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧ фот		
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
2.	Соблюдение сроков подготовки и сдачи документов в архив	2
3.	Своевременное и правильное оформление учетных документов и законность совершаемых операций	2
4.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения	2
5.	Соблюдение сроков подготовки и сдачи отчетов	2
6.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу бухгалтерии от сотрудников и контрагентов	1
7.	Успешное освоение бухгалтерских компьютерных программ	1
Максимальное количество баллов по разделу 12		

**Критерии и показатели эффективности труда и
формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие
оценить результативность и качество работы инспектора по кадрам**

Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧ фот		
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
2.	Ведение информационных баз данных	2
3.	Качественное и своевременное оформление документации и ведение документооборота	2
4.	Своевременное оформление дел на хранение в архив	1
5.	Отсутствие замечаний по итогам проверок деятельности учреждения	2
6.	Регулярное и качественное предоставление информации для составления отчетов	1
7.	Качественная и своевременная обработка поступающей информации для обеспечения работы заведующего и других работников	1
8.	Регулярное и качественное предоставление информации для сайта учреждения	1
Максимальное количество баллов по разделу 12		

**Критерии и показатели эффективности труда и
формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие
оценить результативность и качество работы заведующего хозяйством**

Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧ фот		
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
2.	Обеспечение надлежащего хранения товарно-материальных ценностей	2
3.	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1
4.	Контроль за соблюдением чистоты в помещениях и на прилегающей территории	1
5.	Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам хозяйственной деятельности учреждения	2
6.	Своевременное обеспечение работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода	2
7.	Самостоятельность в решении хозяйственных вопросов совместно с заместителем по административно-хозяйственной части	2
Максимальное количество баллов по разделу 12		

**Критерии и показатели эффективности труда и
формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие
оценить результативность и качество работы рабочего по комплексному обслуживанию зданий**

Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧ фот		
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
2.	Отсутствие замечаний на содержание в надлежащем санитарном состоянии зданий	2
3.	Отсутствие жалоб на обеспечение бесперебойной работы оборудования	2
4.	Отсутствие случаев нарушения сроков выполнения заявок по устранению неисправностей оборудования, сроков проведения ремонта зданий и сооружений	2
5.	Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам хозяйственной деятельности учреждения	2
6.	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	2
Максимальное количество баллов по разделу 12		

**Критерии и показатели эффективности труда и
формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие
оценить результативность и качество работы уборщика служебных помещений**

Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧ фот		
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2

2.	Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки помещений	2
3.	Отсутствие претензий и замечаний по качеству уборки помещений со стороны персонала	2
4.	Отсутствие замечаний по итогам проверок деятельности учреждения	2
5.	Образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния помещений	2
6.	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	2
Максимальное количество баллов по разделу 12		

Критерии и показатели эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие оценить результативность и качество работы дворника

Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧ фот		
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
2.	Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки территории	2
3.	Образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния территорий	2
4.	Отсутствие обоснованных претензий и замечаний по качеству уборки территории	2
5.	Отсутствие замечаний по итогам проверок деятельности учреждения	2
6.	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	2
Максимальное количество баллов по разделу 12		

Критерии и показатели эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие оценить результативность и качество работы сторожа

Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧ фот		
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
2.	Отсутствие замечаний по качеству выполняемой работы	2
3.	Отсутствие краж по вине работника	2
4.	Отсутствие замечаний по итогам проверок деятельности учреждения	2
5.	Сохранность материальных ценностей	2
6.	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	2
Максимальное количество баллов по разделу 12		

Критерии и показатели эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие оценить результативность и качество работы специалиста по охране труда

Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧ фот		
---	--	--

1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
2.	Ведение информационных баз данных	2
3.	Качественное и своевременное оформление документации и ведение документооборота	2
4.	Своевременное оформление дел на хранение в архив	1
5.	Отсутствие замечаний по итогам проверок деятельности учреждения	2
6.	Регулярное и качественное предоставление информации для составления отчетов	1
7.	Качественная и своевременная обработка поступающей информации для обеспечения работы заведующего и других работников	1
8.	Регулярное и качественное предоставление информации для сайта учреждения	1
		Максимальное количество баллов по разделу 12

**Критерии и показатели эффективности труда и
формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие оценить результативность и качество работы кастаняшы**

Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧ фот		
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
2.	Обеспечение надлежащего хранения товарно-материальных ценностей	2
3.	Качественное ведение учета и контроля за правильным использованием специальной и санитарной одежды, белья	2
4.	Отсутствие недостатков и хищений товарно-материальных ценностей	2
5.	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	2
6.	Качественное и своевременное обеспечение работы групп детского сада	2
		Максимальное количество баллов по разделу 12

**Критерии и показатели эффективности труда и
формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие оценить результативность и качество работы слесаря-электрика**

Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧ фот		
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
2.	Отсутствие замечаний на содержание в надлежащем санитарном состоянии зданий	2
3.	Отсутствие жалоб на обеспечение бесперебойной работы оборудования	2

	ния	
4.	Отсутствие случаев нарушения сроков выполнения заявок по устранению неисправностей оборудования, сроков проведения ремонта зданий и сооружений	2
5.	Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам хозяйственной деятельности учреждения	2
6.	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	2
		Максимальное количество баллов по разделу 12

4.2.4. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты устанавливается в баллах.

Размер выплаты по бальной системе определяется по формуле:

$$1) \text{ Размер выплаты} = X * Y$$

где:

X – Стоимость одного балла

Y – Количество личных баллов сотрудника

2) Максимально возможный балл по разделу

№ раздела	Максимальный балл
Инновации	12
Сложность	6
Посещаемость	6
Качество	12

3) Расчет стоимости балла

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{X}{S}$$

где:

X - Стимулирующий фонд по разделу (в рублях)

S – Фактическое количество всех баллов по разделу.

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

4.2.6. Работникам, впервые принятым на работу в учреждение, начисление стимулирующих выплат производится не ранее чем через четыре месяца со дня приема. Основанием для начисления являются материалы по самоанализу деятельности, в соответствии с утвержденными критериями за четыре полных месяца работы.

4.2.7. Сотрудник, при выходе из отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, по его письменному заявлению, через месяц может предоставить в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда новые крите-

рии для установления стимулирующих выплат. Если заявление не подавалось, то стимулирующие выплаты устанавливаются по поданным ранее критериям до конца периода.

Размер надбавки устанавливается приказом заведующего на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат, оформленному протоколом, подписанным всеми членами комиссии, присутствующими на заседании.

4.2.8. Срок хранения листов самооценки для выплат стимулирующего характера - 3 года после окончания расчетного периода.

4.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет.

4.3.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада

при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

4.3.2. Документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которой устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности. Для подтверждения стажа работы в дошкольном образовательном учреждении могут быть представлены и другие документы.

4.3.3. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется.

4.3.4. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника права на получение этой надбавки.

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

4.3.6. 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.

4.4. Порядок и условия выплаты единовременной надбавки

4.4.1. Работникам учреждения могут быть выплачены единовременные надбавки:

за выполнение особо важных, сложных и ответственных поручений;

в связи с профессиональным праздником (Днем воспитателя и всех дошкольных работников);

в связи с праздниками: Днем защитника Отечества, Международным женским днем – 8 марта;

в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности;

в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) – в размере 3000-5000 рублей.

4.4.2. Решение о выплате единовременной надбавки и ее конкретном размере принимается заведующим и оформляется приказом.

4.4.3. На выплату единовременной надбавки направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

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 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

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.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание работника;

необходимость дорогостоящего лечения;

утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт, который установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);

юбилейные даты (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет со дня рождения) - в размере 3000-5000 рублей.

5.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

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

5.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается заведующим и оформляется приказом.

5.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

5.5. Работникам учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат 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 за счет средств бюджета, направленных на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения

Оплата труда руководителя учреждения устанавливается работодателем.

6.1. Руководителю учреждений могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ;

единовременная премия;

ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в сфере организации предоставления платных образовательных услуг.

6.1.1. Для руководителей бюджетных учреждений источниками выплат стимулирующего характера являются:

средства, полученные за счет экономии фонда оплаты труда;

средства, полученные от предоставления муниципальным бюджетным образовательным учреждением платных образовательных услуг.

6.1.2. Размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в сфере организации предоставления платных образовательных услуг, выплачиваемой за счет средств, полученных от предоставления данных услуг, устанавливается заведующему учреждения по ходатайству органа самоуправления учреждения в размере не более 10% от объема средств, привлеченных в определенный месяц календарного года за организацию предоставления платных образовательных услуг, но не более двух должностных окладов.

6.2. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливается руководителям учреждений на основании критериев оценки работы.

6.3. Единовременная премия руководителю учреждения может быть установлена в следующих случаях:

выполнение работ высокой напряженности, интенсивности и ответственности (большой объем работ, в том числе по подготовке образовательных учреждений к новому учебному году; качественное выполнение работ;

выполнение работ, определенных в рамках проведения районных, городских, областных, региональных, всероссийских и международных мероприятий), выполнение заданий особой важности и срочности; обеспечение эффективности процесса обучения, воспитательной работы за счет использования современных образовательных технологий, участия в разработках и реализации инновационных творческих проектов;

положительные результаты деятельности учреждения за первое полугодие учебного года, учебный год;

в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60 и далее через 5 лет), профессиональным праздником, награждением государственными или ведомственными наградами.

6.4. Установление (назначение) конкретного размера выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется приказом Департамента образования. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений является приказ Департамента образования.

6.4.1. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в процентном отношении от должностного оклада или в фиксированной сумме.

6.4.2. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителю учреждения приказом Департамента образования.

6.4.3. Выплаты стимулирующего характера могут быть отменены или их размер может быть изменен в случае применения к руководителю учреждения дисциплинарного взыскания либо в случаях предоставления недостоверной информации Комиссии. Последующее установление (назначение) выплат стимулирующего характера осуществляется после снятия дисциплинарного взыскания или по истечении срока его действия.

6.5. Материальная помощь руководителям учреждений может выплачиваться за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда, в следующих случаях:

длительное (более одного месяца) заболевание; заболевание, требующее сложного оперативного вмешательства либо дорогостоящего лечения, подтвержденные соответствующими документами;

тяжелое финансовое положение руководителя учреждения, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение);

смерть близких родственников руководителя учреждения (родителей, супруга (супруги), детей);

бракосочетание руководителя учреждения, рождение у него ребенка (детей);

увольнение руководителя учреждения по собственному желанию.

6.5.1. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление руководителя учреждения на имя руководителя Департамента образования, с приложением подтверждающих документов (в том числе о наличии и размере экономии фонда оплаты труда).

6.5.2. Основанием для выплаты материальной помощи является приказ Департамента образования.

7. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

От работников
Председатель выборного
органа первичной профсоюзной
организации МБДОУ «Детский
сад №325 «Незабудка» г.о. Самара

_____ О.В. Горбачева
«__» _____ 2021 г.

От работодателя
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 325»
«Незабудка» г.о. Самара

_____ Л.А. Леухина
«__» _____ 2021 г.