

ПРИНЯТО

на Общем собрании работников
МБДОУ «Детский сад № 269» г.о. Самара
протокол № 2 от «30» 12 2025 г.
Председатель Полянская И.Ю. *И.Ю. Полянская*

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета
О.А. Маргун О.А.Маргун
мотивированное мнение учтено

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 269» г.о. Самара
Е.А. Никонова
Е.А.Никонова
Приказ № 44 от 30.12.2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида № 269»
городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является локальным актом и определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 269» городского округа Самара (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Главы городского округа Самара № 39 от 27.01.2009 года «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара» (с изменениями и дополнениями), приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области».

1.3. Зарплата работника дошкольного учреждения состоит из должностного оклада (оклада), а также компенсационных и стимулирующих выплат.

1.4. Должностные оклады (оклады) работников ДОО устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей (профессий) работников.

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

1.5. Месячная заработная плата работников ДОО, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

2. Формирование фонда оплаты труда

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

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

где:

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

NPU_{zi} - величина нормативных затрат на оказание муниципальной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного

воспитанника за счет средств бюджета городского округа Самара в части расходов на оплату труда работников ДООУ, определяемая в соответствии с постановлением Администрации городского округа Самара от 18.01.2010 № 8 «Об утверждении Методики определения расчетно-нормативных затрат на оказание органами местного самоуправления и находящимися в их ведении муниципальными учреждениями г.о. Самара муниципальных услуг (выполнение работ), а также расчетно-нормативных затрат на содержание имущества муниципальных учреждений.

D_{ki} - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги, предусмотренных абзацами 4 и 5 настоящего пункта, по соответствующей i -й образовательной программе, на 1 января ;

N_z - количество месяцев в z -м периоде (12 месяцев);

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода (с 1 января – 12 месяцев);

k - дата, на которую используется численность обучающихся (воспитанников) , являющихся потребителями услуг, предусмотренных абзацами 4 5 настоящего пункта, при определении объема средств бюджета городского округа Самара на 1 января и 1 сентября – 1 января, 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

T - объем средств бюджета городского округа Самары в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

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

2.3. Соотношение базовой и стимулирующей части в фонде оплаты труда работников ДООУ составляет:

базовая часть – не более 78,2%;

стимулирующая часть – не менее 21,8%

2.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников ДООУ включается оплата труда работников ДООУ исходя из должностных окладов и компенсационных выплат.

2.5. Объем средств бюджета городского округа Самара в целях доведения заработной платы работников ДООУ до уровня минимального размера оплаты труда определяется руководителем ДООУ исходя из фактической потребности.

2.6. В МБДОУ «Детский сад № 269» г.о. Самара может формироваться экономия базовой части фонда оплаты труда. Экономия фонда оплаты труда возникает по следующим причинам: вакантные ставки по штатному расписанию, больничные листы, отпуска без сохранения заработной платы, перевод сотрудника на неполный рабочий день, в связи с отстранением от работы по причинам, установленным законодательством. Данная экономия фонда оплаты труда распределяется исходя из дополнительного объема работ, выполняемых сотрудниками по решению администрации МБДОУ «Детский сад № 269» г.о. Самара. Экономия по фонду оплаты труда работников ДООУ направляется на стимулирующие выплаты (единовременных премий, премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) и материальной помощи работникам ДООУ.

Основанием для их начисления является приказ руководителя дошкольного образовательного учреждения.

3. Порядок и условия назначения компенсационных выплат.

3.1. Работникам ДОО производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных

3.2. К компенсационным выплатам относятся:

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

доплата за работу в группах компенсирующей и оздоровительной (для детей с туберкулезной интоксикацией) направленности;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей),

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ;

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

доплата за выполнение работ различной квалификации.

3.3. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам ДОО (за исключением руководителя ДОО) определяются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащие нормы трудового права, настоящим Положением, Положением о выплатах компенсационного характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 269» г.о. Самара, коллективным договором, соглашениями и устанавливаются в трудовом договоре.

Конкретный размер выплат компенсационного характера работникам ДОО (за исключением руководителя ДОО) устанавливается соответствующим приказом руководителя ДОО.

3.4. Выплаты компенсационного характера, за исключением доплаты за работу в выходные и (или) праздничные дни, начисляются на должностной оклад работника ДОО без учета стимулирующих выплат.

3.5. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установленные специальной оценкой условий труда осуществляется доплата в размере 12% от должностного оклада

3.6. За работу с воспитанниками в группах компенсирующей направленности устанавливается доплата воспитателям и учителям-логопедам, педагогу-психологу в размере 20% должностного оклада, помощникам воспитателей в размере 15% должностного оклада, музыкальному руководителю и инструктору по физической культуре 20% от 1/5 должного оклада.

Компенсационная выплата руководителю дошкольного образовательного учреждения производится на основании ежегодного приказа Департамента образования Администрации городского округа Самара

3.7. Доплата за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) устанавливается в размере 35 процентов ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

3.8. 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.

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

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

3.10. 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 (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

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

3.12. Доплата за выполнение работ различной квалификации включает в себя разницу в должностных окладах различного квалификационного уровня работников.

4. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат.

4.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работников дошкольного образовательного учреждения производятся выплаты стимулирующего характера по результатам работы за период 12 месяцев (с 01. Января по 31 декабря) в пределах предусмотренного на соответствующий календарный год фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю дошкольного образовательного учреждения. Осуществляется в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара, утвержденным

Постановлением Администрации городского округа Самара от 17.11.2011 № 1585 (далее- Положение № 1585).

4.2. К стимулирующим выплатам относится

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

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

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

педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения не менее 54 %;

работникам дошкольного образовательного учреждения (за исключением педагогических работников дошкольного образовательного учреждения, руководителя дошкольного образовательного учреждения) не более 20 %.

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

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

4.4. Распределение стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Детский сад № 269» г.о. Самара осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат детского сада по результатам оценки результативности и качества (эффективности труда) их работы, оформляется протоколом и, утверждается приказом заведующего МБДОУ «Детский сад № 269» г.о. Самара. Комиссия действует на основании утвержденного Положения.

4.5. В целях установления стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Детский сад № 269» г.о. Самара за высокие результаты работы и качество выполняемых работ для каждой категории работников МБДОУ «Детский сад № 269» г.о. Самара предусматриваются критерии эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективности труда). Критерии являются приложением 1 № к настоящему Положению.

4.6. В перечень качественных и количественных показателей оценки эффективности труда педагогических работников включается не менее 70% критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей для каждой категории педагогических работников, предусмотренных Перечнем (приложение к приказу министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од) и 30 % критериев, утвержденных детским садом.

Размер стоимости одного балла работника (по каждому критерию) определяется по формуле:

$$C = \text{СЧ ФОТ} / N$$

где: С – стоимость одного балла по критерию;

СЧ ФОТ – объем средств стимулирующей части фонда оплаты труда по критерию;

N – общее количество баллов по критерию, согласно листам оценки эффективности.

Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

4.7. Показатели и критерии эффективности работы сотрудников МБДОУ «Детский сад № 269» г.о. Самара разработаны с учетом следующих принципов:

- **Объективность** – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- **Предсказуемость** – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- **Адекватность** – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- **Своевременность** – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- **Прозрачность** – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

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

4.10. Обязательными условиями для назначения стимулирующих выплат за высокие результаты работы и качество выполняемых работ работникам МБДОУ «Детский сад № 269» г.о. Самара, являются:

- Отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника;
- Отсутствие дисциплинарных взысканий за оцениваемый период;
- Отсутствие решений Комиссии по распределению стимулирующих выплат, подтверждающих несоответствие критериям эффективности труда и формализованным качественным и количественным показателям (либо существенное отклонение, снижение результативности и качества работы).

В случае травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была

возложена на данного сотрудника, или наличия дисциплинарного взыскания сотрудник лишается стимулирующих выплат сроком на один месяц.

Отмена (лишение) стимулирующих выплат за высокие результаты работы и качество выполняемых работ в период, на который они были установлены, равно как и снижение их размера, на определенный срок производится на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат и оформляется распорядительным актом заведующего. Соответствующее решение Комиссии по распределению стимулирующих выплат должно быть мотивированным и основанным на принципах, предусмотренных пунктом 4.7. настоящего Положения.

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

4.12. Выплата за интенсивность работы производится педагогическим работникам, помощникам воспитателя, младшим воспитателям МБДОУ «Детский сад № 269» г.о. Самара устанавливается в баллах при соблюдении следующих условий:

Виды выплат за интенсивность работы	Количество баллов
За работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии в составе общеразвивающих групп, в случае численности таких детей в группе: от 1 до 5 воспитанников	5
от 6 до 10 воспитанников	8
свыше 10 воспитанников	10
За работу с детьми разного возраста в составе одной группы	10
За работу в случаях превышения плановой наполняемости групп (превышение посещаемости воспитанниками группы по сравнению со средней посещаемостью по ДОО за период установления стимулирующих выплат)	10

Стоимость 1 балла принимается равной стимулирующим выплатам за высокие результаты работы и качество выполняемых работ в соответствующем периоде соответствующей категории работников. Размер выплаты по каждому работнику рассчитывается на основании представления Комиссии по установлению стимулирующих выплат МБДОУ «Детский сад № 269» г.о. Самара.

4.13. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам МБДОУ «Детский сад № 269» г.о. Самара, замещающим должности профессиональных квалификационных групп «педагогические работники», «врачи и провизоры», «средний медицинский и фармацевтический персонал», «учебно-вспомогательный персонал» второго уровня, предусмотренные приложением № 2 к постановлению Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара» (с изменениями и дополнениями), в следующих размерах:

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

стаж работы свыше 10 лет – 15 % должностного оклада.

Право на получение выплаты за выслугу лет имеют указанные выше категории

работников дошкольного образовательного учреждения, в том числе принятые по совместительству.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные работодателем в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации. При отсутствии трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности, а также в случае, когда в трудовой книжке и (или) сведениях о трудовой деятельности содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действующим на день возникновения соответствующих правоотношений, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера выплаты за выслугу лет стаж работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата за выслугу лет производится ежемесячно со дня возникновения у работника права на получение этой выплаты на основании приказа руководителя МБДОУ «Детский сад № 269» г.о. Самара.

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

4.14. Единовременные премии назначаются работникам МБДОУ «Детский сад № 269» г.о. Самара в связи с нерабочими праздничными днями: 23 февраля и 8 марта, профессиональным праздником «День воспитателя и всех дошкольных работников», а также при награждении почетными грамотами, благодарственными письмами Губернатора Самарской области, министерства образования и науки Самарской области, Главы городского округа Самара, Департамента образования Администрации городского округа Самара.

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

Размер выплаты по каждому работнику рассчитывается на основании представления Комиссии по установлению стимулирующих выплат МБДОУ «Детский сад № 269» г.о. Самара. Размер выплаты верхним пределом не ограничивается.

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

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

Основаниями для установления премияльной выплаты могут быть:

- за высокие достижения реализации основной и дополнительной образовательных программ.;
- за высокую динамику результативности труда ;
- за сложность, важность, большой объем работ ;
- за выполнение особых и срочных поручений ;
- за качество, стратегическую направленность выполняемых работ на развитие дошкольного учреждения .

Основанием для начисления премиальной выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) работникам является приказ руководителя МБДОУ «Детский сад № 269» г.о. Самара.

4.16. Размеры и условия установления стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Детский сад № 269» г.о. Самара (за исключением руководителя) определяются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБДОУ «Детский сад № 269» г.о. Самара и устанавливаются в трудовом договоре.

5. Порядок распределения целевых и иных выплат

5.1. К целевым и иным выплатам относятся:

- ежемесячная денежная выплата в размере 10000 (пяти тысяч) рублей молодым педагогическим работникам;
- ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам в размере 7500 рублей;
- доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет (2000 рублей);
- выплаты от приносящей доход деятельности (платные образовательные услуги воспитанникам МБДОУ «Детский сад № 269» г.о. Самара).

5.2. На основании Постановлений и распоряжений органов местного самоуправления может производиться денежная выплата педагогическим работникам, которая рассчитывается от фактически отработанного времени педагогического работника.

5.3. Ежемесячная денежная выплата в размере 2000 рублей устанавливается педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет и рассчитывается от фактически отработанного времени и входит в расчет среднего заработка (отпускные, больничные листы и т.д.).

5.4. Ежемесячная денежная выплата в размере 10000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 35 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 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее - педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение, являющееся основным местом его 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 (далее - педагогический работник).

Ежемесячная денежная выплата производится молодому педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником 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.

Ежемесячная денежная выплата производится молодому педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Ежемесячная денежная выплата производится молодому педагогическому работнику со дня его принятия на работу в МБДОУ «Детский сад № 269» г.о. Самара до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода молодого педагогического работника, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое дошкольное образовательное учреждение осуществление ежемесячной денежной выплаты ему сохраняется.

При исчислении срока, не учитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, отпуске 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.

6. Порядок выплаты материальной помощи

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

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

6.2. Материальная помощь работникам дошкольного образовательного учреждения выплачивается в следующих случаях:

длительного (свыше одного месяца) заболевания помощь работникам дошкольного образовательного учреждения;

дорогостоящего лечения помощь работника дошкольного образовательного учреждения (перечень дорогостоящих видов лечения утверждается постановлением Правительства Российской Федерации), подтверждённого соответствующими документами;

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

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

бракосочетания;

рождения ребенка;

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

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

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

6.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

6.5. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

7. Полномочия руководителя МБДОУ «Детский сад № 269» г.о. Самара в пределах утвержденного ФОТ

7.1. Руководитель МБДОУ «Детский сад № 269» г.о. Самара утверждает тарификационные списки и штатное расписание, устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки на каждом рабочем месте, если они не установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, определяет размеры окладов работников МБДОУ «Детский сад № 269» г.о. Самара, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами МБДОУ «Детский сад № 269» г.о. Самара.

Данное Положение вступает в силу с 01.07.2023 года и действует до замены новым.

Приложение № 1
к положению об оплате труда

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

(Ф.И.О.)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ	Шкала оценивания	Само оценка
1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	1	
2	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений Соцсети – Сайт -	1 1	
3	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) Район Город Регион	По наивысшему 2 3 5	
4	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) ДОУ Район Город Регион	Баллы суммируются 1 2 3 5	
5	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий	1	
6	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	5	
7	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	3	
8	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости	3	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ	Шкала оценивания	Само оценка
	от уровня)		
9	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	2	
10	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	По наивысшему 1 2 3	
11	Благоустройство территории	До 2	
12	Оформление ДОУ к праздничным мероприятиям	До 3	
13	Работа с родителями по улучшению материально технической базы ДОУ	До 4	
14	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	2	
15	Организация эффективного взаимодействия с родителями воспитанников (отсутствие задолженности за питание и содержание ребенка или минимальная задолженность) - 80% выполнения оплаты - 90% выполнения оплаты - 100% выполнения оплаты	2 3 4	
16	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	3	
17	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) 60% 70% 90%	2 4 6	
18	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) 1% 2%	3 1	
19	Организация (проведение) закаливающих и оздоровительно-профилактических процедур: - гимнастика после сна - применение дорожек для профилактики плоскостопия в режимных моментах..... - ежедневный оздоровительный бег в конце прогулки - прочее: ритмика, аэробика, веселые эстафеты, флешмобы	Балы суммируются 2 2 2	
20	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ	Шкала оценивания	Само оценка
	ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	1 2 3	
21	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога 80% 90% и более	1 2	
22	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО 50% 100%	2 3	
23	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	2 3 5	
24	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня) На уровне ДОУ Уровень города Региональный уровень	3 4 5	
25	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) На уровне ДОУ Уровень города Региональный уровень	3 4 5	
26	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 10% 20% Свыше 20%	2 3 5	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ	Шкала оценивания	Само оценка
27	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	2	
28	Доля воспитанников 2-5 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД	3	
29	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	2	
30	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	5	
31	Выполнение дополнительной работы, связанной с дополнительной нагрузкой, возложенной коллективом на работника: - ведение журналов; - ответственный по ОТ, ТБ и ПБ, профорг	5	
32	Участие в изготовлении игр, оборудования, методических пособий, пошив костюмов.	2	
33	Участие и помощь в подготовке культурно-массовых мероприятиях учреждения (участие в сценарии, персонажи, ведущие.) Ведущие – Персонаж (роль -1б, но не более 5б).	1 5	
	Итого	136	

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ	Шкала оценивания	
1	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период (в зависимости от уровня) - конспект, статья - авторская программа	(баллы суммируются) 3 4	
2	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчетный период (в зависимости от уровня)	5	
3	Сопровождение создания элементов образовательной инфраструктуры с ФГОС ДО. Содействие пополнению предметно-развивающей среды учреждения	5	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ	Шкала оценивания		
4	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	4		
5	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	3		
6	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	5		
7	Создание и эффективная реализация программ коррекционно-развивающей направленности	5		
8	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)	район		
		Город		
		регион		
9	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	район		
		Город		
		регион		
10	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	район		
		город		
11	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты:	Материалы-		
		Программы-		
		проекты -		
12	Использование ИКТ во взаимодействии с педагогами (презентации, мультимедиа формы)			
		Своевременное обновление информации на официальном сайте ДОУ, ведение новостной ленты		
			Работа в системе АИС-Кадры в образовании	
13	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	3		
14	Контроль за проведением (проведение) закалывающих и оздоровительно-профилактических процедур:	Балы суммируются		
			- гимнастика после сна	2
			- применение дорожек для профилактики плоскостопия в режимных моментах.....	2
			- ежедневный оздоровительный бег в конце прогулки - прочее: ритмика, аэробика, веселые эстафеты, флешмобы	2

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ	Шкала оценивания	
15	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) 60% 70% 90%	2 4 6	
16	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) 1% 2%	3 1	
17	Результативная работа в рамках соглашений о совместной работе с профильными образовательными учреждениями (по состоянию на первое число текущего месяца) по наличию оформленных договоров с социальными партнерами: (общеобразовательными учреждениям, высшего, среднего профессионального образования, учреждениями дополнительного образования и учреждениями культуры): До 3 учреждений До 5 учреждений Свыше 5 учреждений	По наивысшему 3 4 5	
18	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	1 2 3	
19	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность ДОУ 80% 90% и более	1 2	
20	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО 50% 100%	2 3	
21	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	2 3 5	
22	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ	Шкала оценивания	
	На уровне ДОУ Уровень города Региональный уровень	3 4 5	
23	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) На уровне ДОУ Уровень города Региональный уровень	3 4 5	
24	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 10% 20% Свыше 20%	2 3 5	
25	Контроль за соблюдением требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	3	
26	Доля воспитанников 2-5 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД	3	
27	Контроль за соблюдением санитарно-эпидемиологических требований	3	
28	Участие ДОУ в очных конкурсах учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования.	5	
29	Выполнение дополнительной работы, связанной с дополнительной нагрузкой, возложенной коллективом на работника (ответственный по ГО, ОТ, ТБ и ПБ, профорг)	5	
30	Участие в изготовлении игр, оборудования, методических пособий, пошив костюмов.	2	
31	Участие и помощь в подготовке культурно-массовых мероприятиях учреждения (участие в сценарии, персонажи, ведущие.) Ведущие – Персонаж (роль -1б, но не более 5б).	1 5	
	Итого	138	

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) инструктора по физической культуре

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ	Шкала оценивания	Самооценка
1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами	1	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ	Шкала оценивания	Самооценка
	СанПиН		
2	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений Соцсети – Сайт -	1 1	
3	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) ДОУ Район Город Регион	По наивысшему 1 2 3 5	
4	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) ДОУ Район Город Регион	Баллы суммируются 1 2 3 5	
5	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий	2	
6	Разработка, организация проведения мероприятий, : на уровне ДОУ, на уровне района	3 6	
7	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	2	
8	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	2	
9	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	По наивысшему 1 2	
10	Участие педагога и детей в конкурсах, мероприятиях: – участие на районном уровне – участие на городском уровне, областном – участие на общероссийском уровне	Сумма баллов 2 3 4	
11	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов	2	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ (ППК, ПМПК)	Шкала оценивания	Самооценка
12	Включение специалиста в организацию режимных моментов, различных видов деятельности (при проведении занятий, прогулки и т.д.)	4	
13	Организация эффективного взаимодействия с родителями воспитанников (проведение совместных мероприятий, утренников, развлечений)	4	
14	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	3	
15	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) 60% 70% 90%	2 4 6	
16	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) 1% 3%	3 1	
17	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	1 2 3	
18	Удовлетворенность родителей (законных представителей) деятельностью педагога: доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по результатам внешнего опроса 80% 90% и более	1 2	
19	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО 50% 100%	2 3	
20	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	2 3 5	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ	Шкала оценивания	Самооценка
21	Использование с ДЕТЬМИ инновационных форм и методов работы, разработка и применение новых прогрессивных программ обучения воспитанников.	5	
22	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%	5 6 7	
23	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 10% 20% Свыше 20%	5 7 8	
24	Участие и помощь в подготовке культурно-массовых мероприятиях учреждения (подготовка сценария, персонажи, ведущие.) Ведущие – Персонаж (роль -1б, но не более 5б).	1 5	
25	Благоустройство территории	До 2	
26	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	3	
27	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	2	
28	Доля воспитанников 2-5 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД	3	
29	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	2	
30	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	5	
31	Выполнение дополнительной работы, связанной с дополнительной нагрузкой, возложенной коллективом на работника (ответственный по ОТ, ТБ и ПБ, профорг)	5	
32	Участие в изготовлении игр, оборудования, методических пособий, пошив костюмов, оформление помещений.	3	
33	Исполнительская дисциплина	4	
	Итого	131	

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) музыкальный руководитель

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ	Шкала оценив ания	Самоо ценка
1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	1	
2	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений Соцсети – Сайт -	1 1	
3	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) ДОУ Район Город Регион	По наивыс шему 1 2 3 5	
4	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) ДОУ Район Город Регион	Баллы сумми руются 1 2 3 5	
5	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий	2	
6	Разработка, организация проведения мероприятий, : на уровне ДОУ, на уровне района	3 6	
7	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	2	
8	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	2	
9	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	По наивыс шему 1 2	
10	Участие педагога и детей в конкурсах, мероприятиях: – участие на районном уровне – участие на городском уровне, областном – участие на общероссийском уровне	Сумма балов 2 3 4	
11	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей	2	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ	Шкала оценивания	Самооценка
	работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)		
12	Включение специалиста в организацию режимных моментов, различных видов деятельности (при проведении занятий, прогулки и т.д.)	4	
13	Организация эффективного взаимодействия с родителями воспитанников (проведение совместных мероприятий, утренников, развлечений)	4	
14	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	3	
15	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) 60% 70% 90%	2 4 6	
16	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) 1% 3%	3 1	
17	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	1 2 3	
18	Удовлетворенность родителей (законных представителей) деятельностью педагога: доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по результатам внешнего опроса 80% 90% и более	1 2	
19	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО 50% 100%	2 3	
20	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	2 3 5	
21	Использование с ДЕТЬМИ инновационных форм и методов работы, разработка и применение новых прогрессивных программ обучения воспитанников.	5	
22	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	3	
23	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации	2	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ	Шкала оценивания	Самооценка
	образовательного процесса		
24	Доля воспитанников 2-5 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД	3	
25	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	2	
26	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	5	
27	Выполнение дополнительной работы, связанной с дополнительной нагрузкой, возложенной коллективом на работника (ответственный по ОТ, ТБ и ПБ, профорг)	5	
28	Участие в изготовление игр, оборудования, методических пособий, пошив костюмов, оформление помещений.	3	
29	Благоустройство территории	2	
30	Образцовое содержание костюмов, атрибутов, пособий в музыкальном зале.	15	
29	Исполнительская дисциплина	4	
	Итого	126	

Критерии оценки качества работы по должности Главный бухгалтер		Количество баллов
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ		
1.	Отсутствие задолженности перед поставщиками и остатков неиспользованных средств на счетах учреждения на конец года	2
2.	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей.	1
3.	Отсутствие замечаний претензий вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности	2
4.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках функциональных обязанностей	2
5.	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно – распорядительной деятельности руководителя учреждения в установленные сроки	1
6.	Соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет: официальный сайт РФ www.bus.gov.ru www.zakupki.gov.ru www.torgi.dfsamara.ru	1 1 1
7.	Своевременное ведение работы с заключаемыми контрактами в соответствии с 44-ФЗ	5
8.	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОО.	2
9.	Соответствие ведения документации учетной политике ОУ	2
	ИТОГО	20

Критерии оценки качества работы по должности бухгалтер		Количество баллов
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ		
1.	Проведение мероприятий по устранению задолженности за содержание воспитанников в ДОУ	3
2	Качественное, оперативное и достоверное предоставление запрашиваемой вышестоящими органами информации	2
3	Качественное ведение личных дел сотрудников, своевременной внесение в них информации	2
4	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	3
Итого:		10

Критерии оценки качества работы по должности дворник		Количество баллов
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ		
1.	Содержание дворником территории, прогулочных участков (озеленение, обрезка кустарника, покос травы) в соответствии с требованиями СанПиН	2
2.	Оперативность в обеспечении доступа в ДОУ в зимнее время года, обработки дорожек, очистка от наледи	2
3.	Участие по благоустройству территории (полив огорода, цветника в выходные дни, очистка крыльца и входов и здание от снега).	1
4.	Выполнение дополнительного объема работ, выполнение поручений руководителя	1
5.	Помощь в создании построек из снега, помощь в организации и создании среды на прогулочных участках в разные сезоны года	2
6.	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	1
Итого		9

Критерии оценки качества работы по должности Заведующий хозяйством		Количество баллов
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ		
1	Своевременное, оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные, аварийные ситуации, оперативное выполнение поручений заведующего	2
2	Организация общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.), участие в организации мероприятий на уровне ДОУ	1

3	Эффективная организация работ по озеленению территории, благоустройство	1
	Оперативность решения проблем по ремонту оборудования, инвентаря	1
4	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	1
5	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	1
6	Контроль за проведением ремонтно-строительными работами	1
7	Соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет: официальный сайт «Информация об энергосбережении и повышении энергетической эффективности»	1
8	Высокое качество в планировании мероприятий по охране труда, составлении отчетности по установленным формам, ведении документации по охране труда	2
9	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.	1
	Итого:	12
Критерии оценки качества работы по должности Инспектор по кадрам		Количество баллов
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ		
1.	Отсутствие замечаний претензий вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчётности	2
2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках функциональных обязанностей	2
3.	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно – распорядительной деятельности руководителя учреждения в установленные сроки	2
4	Качественное ведение личных дел сотрудников, своевременной внесение в них информации	2
5.	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.	1
6.	Отсутствие случаев травматизма, выполнение инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда и т.п.	2
	ИТОГО	11
Критерии оценки качества работы по должности машинист по стирке и ремонту спецодежды		Количество баллов
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ		
1.	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников: соблюдение СанПиН 2.4.1.3049-13, отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние закреплённого помещения	1
2.	- Соблюдение правил и норм охраны труда; - правил пожарной безопасности;	1 1

3.	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории.	1
4.	Сохранность материальных ценностей: - бережное отношение к электроприборам и спецодежде; - обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление.	1
5.	Участие в подготовке к ремонту мягкого инвентаря	1
	Итого:	7

Критерии оценки качества работы по должности повар		Количество баллов
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ		
1.	Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами за оцениваемый период)	3
2.	Отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности при работе с оборудованием пищеблока, правил пожарной безопасности. Отсутствие травматизма на производстве.	2
3.	Отсутствие необоснованной порчи материальных ценностей, оборудования, посуды и спецодежды, превышения лимитов материальных ресурсов.	1
4.	Отсутствие случаев причинения вреда (ущерба) сотрудников и воспитанников, возникших вследствие некомпетентных действий (бездействия) в процессе производственного цикла приготовления готовой продукции	2
5.	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц на не надлежащее исполнение должностных обязанностей	1
	Итого	10
Критерии оценки качества работы по должности рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		Количество баллов
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ		
1	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	4
2	Выполнение срочных, непредвиденных работ (аварийных)	4
3	Выполнение дополнительных работ, связанных с обеспечением воспитательно-образовательного процесса, участие в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	3
	Итого	11
Критерии оценки качества работы по должности старшая медицинская сестра		Количество баллов
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ		

работ		
1.	Обеспечение посещаемости: 60% по учреждению 65% по учреждению 70% по учреждению	1 2 3
2.	Организация, помощь в проведении закаливающих процедур, здоровье сберегающих мероприятий	1
3.	Оперативность при проведении карантинных мероприятий	5
4.	Санитарно-просветительская работа с персоналом и родителями воспитанников	5
5	Консультирование родителей, пропаганда здорового образа жизни, оформление наглядной консультативной информации для родителей и педагогов	3
6	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	3
ИТОГО		20

Критерии оценки качества работы по должности сторож		Количество баллов
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ		
1	Своевременное реагирование сторожа на возникающие чрезвычайные ситуации в ДОУ и на территории	1
2	Выполнение дополнительного объема работы	2
3	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (общественные работы и пр.)	1
4	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	1
Итого		5

Критерии оценки качества работы по должности уборщик служебных и производственных помещений		Количество о баллов
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ		
1	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому и техническому состоянию помещений	3
2	Выполнение дополнительных работ, связанных с обеспечением воспитательно-образовательного процесса, участие в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	3
3	Качественная работа по подготовке учреждения к работе в разные сезоны	2
4	Сохранность материальных ценностей: бережное отношение к электроприборам и спецодежде	1
5	Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление.	1
Итого		10
Критерии оценки качества работы по должности		Количество

контрактный управляющий		о баллов
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ		
1.	выполняемому объему работы и интенсивности труда, способности сохранять высокую работоспособность в экстремальных условиях, соблюдению служебной дисциплины	2
2.	своевременности и оперативности выполнения поручений	2
3.	качеству выполненной работы: подготовке документов в соответствии с установленными требованиями, полному и логичному изложению материала, юридически грамотному составлению документа, отсутствию стилистических и грамматических ошибок	1
4.	профессиональной компетентности: знанию законодательных и иных нормативных правовых актов, широте профессионального кругозора, умению работать с документами	1
5.	способности четко организовывать и планировать выполнение порученных заданий, умению рационально использовать рабочее время, расставлять приоритеты	2
6.	осознанию ответственности за последствия своих действий	1
	ИТОГО	9