муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Новосибирска
«Детский сад № 4 «СемьЯ»

(МАДОУ д/с № 4 «СемьЯ»)

ПРИНЯТО
на общем собрании
трудового коллектива
протокол от 04.09 2026г. № 2

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ
первичной профсоюзной
организации учтено
протокол от 04.09 2026г. № 7

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий _____ С.А. Петухова
приказ от 04.09 2026 г. № 54-26 -од

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 4 «СемьЯ»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 4 «СемьЯ» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников МАДОУ д/с № 4 «СемьЯ» (далее - Учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

постановлений мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», от 17 февраля 2020 г. № 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;

Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024-2026 годы (далее – Соглашение);

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

- ✓ должностной оклад, оклад, ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- ✓ выплат компенсационного характера;
- ✓ выплаты стимулирующего характера;

1

✓ районного коэффициента.

1.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 5 марта 2025 г. № 10-П.

1.3. При формировании месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 23 сентября 2024 г. № 40-П, имея в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

Все выплаты компенсационного характера не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ (*пункт 3.11 Тарифного соглашения*).

1.4. На 1 сентября приказом руководителя с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный год с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы), видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, обязательных к ежемесячному начислению *(с учетом норм пункта 6.2.5. Соглашения*) в точном соответствии с настоящим Положением с письменным ознакомлением данных работников под подпись.

В тарификационный список включается замещение должностей педагогических работников, осуществляемое в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями организаций, их заместителями, другими работниками), а также обеспечивается:

- порядок учета при оплате труда фактически определенного в установленном порядке объема учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, фактического объема педагогической работы воспитателей, музыкальных руководителей, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, инструкторов по физической культуре сверх норм часов, установленных за ставку заработной платы, а также всех видов выплат компенсационного характера, гарантируемых педагогическому работнику (в том числе замещающему должность педагогического работника помимо основной работы), а также стимулирующие выплаты, носящие обязательный характер;

- сохранение заработной платы, установленной при тарификации в период отмены (приостановки) деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (*пункт 1.5. Тарифного соглашения и 6.2.5.Соглашения).*

1.5. Выплата заработной платы осуществляется не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (рублях) путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, пропорционально отработанному времени:

за первую половину месяца (период с 1 по 15 число) - 25 числа текущего месяца,

за вторую половину месяца (период с 16 по 30 (31) число) - 10 числа месяца, следующего за расчетным.

1.6. При выплате заработной платы 8 числа работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (*форма расчетного листа* – приложение № 4 настоящего Положения).

1.7. Руководитель осуществляет полный контроль исчисления заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет главный бухгалтер.

1.8. До заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись с настоящим Положением.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год из двух источников:

- ✓ субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации образовательных программ дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях;
- ✓ муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

Объем субвенции на оплату труда определяется с учетом:

- ✓ размера региональных нормативов финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области;
- ✓ количества воспитанников в учреждении;
- ✓ поправочных коэффициентов, применяемых к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:

- особенности деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях;
- индивидуальных особенностей деятельности образовательных организаций, учитывающих индивидуальные особенности деятельности и бюджетную обеспеченность образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, применяемые к фонду оплаты труда.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке (при возникновении условий для его изменений), в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменения численности воспитанников и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ).

2.3. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет не менее 60 процентов.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается

в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

Перечень должностей, относящихся к основному персоналу, утвержден в таблице 1 постановления мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557.

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

ФОТ = ФОТ*суб* + **ФОТ**м, где

ФОТс*уб* **–** фонд оплаты труда из средств субвенции;

ФОТ*м* – фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета.

3.2. Фонд оплаты труда из средств субвенции состоит из гарантированной части и стимулирующей части:

ФОТсуб = ФОТ*б суб*+ **ФОТ***ст суб,* где

ФОТ *б суб* **–** фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы должностной оклад, ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, в пределах которой руководителем учреждения производится формирование и утверждение штатного расписания работникам учреждения из числа:

- педагогических работников (воспитатель, старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, тьютор);
- административно- управленческого персонала (заведующий);
- учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель), а также иных работников, связанного с учебным процессом (ассистент по оказанию технической помощи).

ФОТ*ст суб* – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников;

3.3. Фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета состоит из гарантированной части и стимулирующей части:

ФОТм = ФОТ*г м*+ **ФОТ**с*т м,* где

ФОТ*ст м* – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников;

ФОТ *г м* **–** фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы - оклад, ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, в пределах которой руководителем учреждения производится формирование и утверждение штатного расписания работникам учреждения из числа:

- другого персонала (заместитель (завхоз, главный бухгалтер);
- младшего - обслуживающего персонала (сторож-вахтер, уборщик служебных помещений, уборщик территорий и др);
- иного персонала (повар, кухонный работник, кладовщик,работники бухгалтерии и др.).

3.4. Структурное соотношение составляющих частей фонда оплаты труда утверждается приложением № 1 к настоящему Положению.

IV. Определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работникам

4.1. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работникам устанавливаются по соответствующим должностям и профессиям в штатном расписании учреждения в соответствии с приложением № 2 к Положению:

- административно - управленческому персоналу,
- педагогическим работникам,
- специалистам других отраслей, работающих в учреждении,
- учебно-вспомогательному персоналу (Соглашение в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным Департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы, постановление мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. № 3611 «О размерах

должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;

- рабочим общеотраслевых профессий,

- высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах (постановление мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. № 3610 «О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами)».

4.2. В зависимости от их должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливаются продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее - приказ № 269):

✓ Продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю устанавливается:

- старшим воспитателям;
- педагогам-психологам;
- тьюторам.

✓ Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- инструкторам по физической культуре.

✓ Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям-дефектологам;
- учителям-логопедам.

✓ Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- музыкальным руководителям.

✓ Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья независимо от количества таких детей в группе.

✓ Норма часов педагогической работы не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям (за исключением воспитателей, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены 25 часов в неделю).

✓ Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- педагогам дополнительного образования.

4.3. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем учреждения.

4.4. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работникам отрасли.

4.5. При изменении размера должностного оклада, оклада, ставки заработной платы работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

V. Регулирование порядка исчисления заработной платы педагогических работников в зависимости от их должности и (или) специальности

5.1. При продолжительности рабочего времени, составляющей 36, 30 часов в неделю, для педагогических работников, указанных в пункте 4.2 Положения (*пункты 3,4 приложения № 1 к приказу № 269*), заработная плата исчисляется на основе должностных окладов.

5.2. При норме часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, соответствующей 18 часам в неделю для педагогических работников, указанных в пункте 4.2 Положения (*пункт 11 приложения № 1 к приказу № 269)*, являющейся нормируемой частью педагогической работы, которая увеличивается по времени при увеличении учебной нагрузки, превышающей установленную за ставку заработной платы норму часов, расчетные величины для исчисления заработной платы за месяц определяются пропорционально фактическому объему учебной нагрузки.

Увеличение (уменьшение) с письменного согласия педагогических работников учебной (преподавательской) нагрузки в неделю по сравнению с указанными нормами осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки, утвержденным приказом № 269.

5.3. При норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, соответствующей 20, 30, 24, 25, 36 часам в неделю, для педагогических работников, указанных в пункте 4.2 Положения (*пункты 5 - 9 приложения № 1 к приказу № 269*), которая одновременно является для них рабочим временем, в течение которого педагогические работники выполняют свои должностные обязанности, предусмотренные квалификационными характеристиками, если фактический объем педагогической работы соответствует этим нормам, расчетные величины для исчисления заработной платы за месяц определяются пропорционально фактическому объему педагогической работы.

5.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия и других отличий, ученой степени и ученого звания, право на его изменение (при условии предоставления работником данных работодателю) возникает в следующие сроки:

- ✓ при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- ✓ при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- ✓ при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, другими отличиями *(в соответствии с пунктом 4.6 Тарифного соглашения)* – со дня присвоения, награждения;
- ✓ при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук, ученого звания – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;
- ✓ при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда;
- ✓ в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель, тьютор	тьютор, (старший) воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, (старший) воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования
Учитель музыки	музыкальный руководитель
Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	музыкальный руководитель
Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	инструктор по физической культуре
Преподаватель	(старший) педагог дополнительного образования
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	(старший) педагог дополнительного образования
Руководитель физического воспитания	инструктор по физической культуре, (старший) педагог дополнительного образования
(Старший) воспитатель	(старший) воспитатель, педагог дополнительного образования
(Старший) методист	педагог-психолог, (старший) педагог дополнительного образования инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	(старший) педагог дополнительного образования
Педагог - психолог	Воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования
Старший тренер-преподаватель	(старший) педагог дополнительного образования инструктор по физической культуре
Старший педагог дополнительного образования	(старший) педагог дополнительного образования музыкальный руководитель
Старший инструктор-методист	(старший) педагог дополнительного образования

Педагог дополнительного образования	(старший) педагог дополнительного образования музыкальный руководитель
Педагог – организатор	Педагог дополнительного образования
Социальный педагог	Педагог дополнительного образования
Тренер-преподаватель	педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре,
Инструктор-методист	педагог дополнительного образования

VI. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

6.1. Работникам учреждений как по основной должности, так и по совместительству могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- ✓ выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- ✓ выплаты, связанные с особенностями работы в образовательных организациях;
- ✓ выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную плату и с письменного согласия педагогического работника

6.1.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда при проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в зависимости от результатов специальной оценки условий труда*:

Класс условий труда (вредный) 3.1. - 4%,
Класс условий труда (вредный) 3.2. - 6%,
Класс условий труда (вредный) 3.3. - 8%,
Класс условий труда (вредный) 3.4. - 10 %,
Класс условий труда (опасный) 4 - 12%.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой (СОУТ).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

6.1.2. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35 % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, рассчитанная за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

6.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни* оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации - в двойном размере с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П.

6.1.4. Сверхурочная работа* оплачивается за первые два часа в полуторном размере за последующие часы в двойном размере (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно). Переработка рабочего времени воспитателей вследствие неявки сменяющего работника (в первый день неявки сменщика) или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

**При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу учитываются не только должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.*

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится путем деления установленного

работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.

Дальнейшее (длительное) замещение временно отсутствующего работника (сменщика) осуществляется в соответствии со ст. 60.2 Трудового кодекса РФ с письменного согласия работника на дополнительную работу и с оформлением дополнительного соглашения к трудовому договору (п. 6.1.5 настоящего Положения).

6.1.5. Дополнительная оплата производится в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации за дополнительную работу с письменного согласия работника (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором.

В случае замещения должностей педагогических работников (постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225), осуществляемого по совместительству в учреждении, а также в том же учреждении наряду с работой, определенной трудовым договором применяется порядок исчисления заработной платы в соответствии с Положением по утвержденному тарификационному списку.

Основанием для установления выплат компенсационного характера за увеличение объема работы является:

- превышение наполняемости групп, исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного воспитанника, которое возникло в случае появления (выявления) обстоятельств непреодолимой силы, и (или) отсутствия объективных возможностей у органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, создать места в этих группах в государственных или муниципальных учреждениях.

6.2. Доплата за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников:

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты*	
			от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы в % *(за исключением педагогических работников 4 квалификацион-ного уровня - графа 5)*	в абсолютном значении *педагогичес-ким работникам 4квалифика-ционного уровня*
1	2	3	4	5
1	Классы, (группы) учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с	педагогические работники	20	5418,60
		другие работники **	15	4063,95

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты*	
			от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы в % *(за исключением педагогических работников 4 квалификационного уровня - графа 5)*	в абсолютном значении *педагогическим работникам 4квалификационного уровня*
1	2	3	4	5
	расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), а также программам дошкольного образования (в группах компенсирующей направленности) в дошкольных образовательных организациях и в общеобразовательных организациях			
2	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	педагогические работники ****	20	5418,60
		другие работники **	15	4063,95
3	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	педагогические работники ****	15	4063,95
		другие работники **	10	2709,30
4	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур	педагогические работники ****	15	4063,95
		другие работники **	10	2709,30
5	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным	педагогические работники	20*	5418,60*

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты*	
			от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы в % *(за исключением педагогических работников 4 квалификационного уровня - графа 5)*	в абсолютном значении *педагогическим работникам 4квалификационного уровня*
1	2	3	4	5
	образовательным программам в группах общеразвивающей направленности			

*Оплата производится пропорционально количеству обучающихся (воспитанников), в том числе с ограниченными возможностями здоровья в группах с учетом действующих норм санитарных правил СП 2.4.2.4283-26 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровление детей и молодежи».

*** к другим работникам относятся работники, осуществляющие деятельность непосредственно в указанных группах.*

***** педагогические работники образовательных учреждений, непосредственно осуществляющие указанную деятельность*.

Размер доплаты устанавливается из расчета установленной в зависимости от должности нормы учебной нагрузки, педагогической работы, продолжительности рабочего времени пропорционально отработанному времени.

При наличии двух и более особенностей деятельности учреждения или работников доплаты к должностному окладу, ставки заработной платы работника осуществляются за каждую их них.

Перечень педагогических работников с обучающимися (воспитанниками), которые не осуществляют обучение (воспитание) детей непосредственно в группах учреждения, которым производятся доплаты:

Учитель-логопед- 5418,60 руб;

Учитель-дефектолог - 5418,60 руб.;

Педагог-психолог - 5418,60 руб.

Другим специалистам из числа педагогических работников (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, тьютор) доплата за особенности деятельности производится в зависимости от степени и продолжительности общения с указанной категорией воспитанников. Размер доплаты определяется по формуле:

Д = Пз х Рд% / Нч, *где:*

Д - *доплата за особенности деятельности (в %);*

Пз - *продолжительность занятий с детьми (час. в неделю);*

Рд - *размер установленной Соглашением доплаты в % за особенности деятельности;*

Нч - *норма часов педагогической работы (час. в неделю).*

6.3. За дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника относятся за:

✓ участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, экскурсиях, других видах учебной деятельности;

✓ выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» - доплата устанавливается в размере 15% (4063,95 руб для 4 КУ) от ставки заработной платы (должностного оклада) в соответствии со статьей 351.8 ТК РФ. Размеры и условия осуществления указанной доплаты устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с Положением с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

✓ выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» - доплата устанавливается в размере 25% (6773,25 руб для 4 КУ) от ставки заработной платы (должностного оклада) по занимаемой должности;

6.4. Конкретные виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях) работников.

6.5. Все выплаты компенсационного характера не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

6.6. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

6.7. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (ГИА) на территории Новосибирской области в рабочее время и освобожденным от основной работы по основному месту работы и (или) совместительству на период проведения ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА за счет бюджетных ассигнований областного бюджета Новосибирской области, выделяемых на проведение ГИА, а также сохраняется заработная плата по основному месту работы и (или) совместительству в этих учреждениях.

6.8. Компенсация расходов работникам, имеющим разъездной характер работы (в связи с работой в учреждении, расположенном в другой местности от места постоянного проживания) осуществляется в размере, порядке и на условиях, установленных коллективным договором и Положением о компенсации расходов на проезд.

6.9. При определении размеров компенсационных выплат работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

VII. Оплата труда работников на условиях совместительства

7.1. Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ и (или) учебной нагрузки.

7.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условии внешнего или внутреннего совместительства производятся на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

7.3. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

7.4. Установленная заработная плата при тарификации сохраняется в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными

удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками *(пункт 1.5 Тарифного соглашения)*.

VIII. Порядок установления стимулирующих выплат

8.1. Работникам учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- ✓ за ученую степень, ученое звание;
- ✓ за почетное звание и другие знаки отличия;
- ✓ за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- ✓ молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- ✓ за продолжительность непрерывной работы;
- ✓ вознаграждение по итогам работы.

8.2. Стимулирующие выплаты работникам как по основной должности, так и по совместительству устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

8.3. Стимулирующие надбавки **за ученую степень, за ученое звание** устанавливаются по профилю работы учреждения или педагогической деятельности в размере:

за ученое звание доцента, профессора 10 % (2709,30 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню);

- ✓ за ученую степень кандидата наук - 15% (4063,95 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню);
- ✓ за ученую степень доктор наук - 20% (5418,60 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню).

8.4. Стимулирующая надбавка **за почетные звания и другие знаки отличия** устанавливается работникам, имеющим:

8.4.1. Почетные звания:

- «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач», медаль Л.С. Выготского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 15% (4063,95 руб.);

- Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» и другие спортивные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 15% (4063,95 руб.).

8.4.2. Нагрудные знаки: «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования», «Отличник физической культуры», «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный наставник, «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», «медалью К.Д. Ушинского» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 15% (4063,95 руб.);

8.4.3. Государственные награды: медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, медаль МВД России «За отличие в службе» I, II степени, знак отличия

«За безупречную службу» и другие государственные награды, устанавливаются в размере 20% (5418,60 руб.);

8.4.4. Почетные грамоты Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ (по профилю выполняемой работы) устанавливаются в размере 15% (4063,95 руб.);

8.4.5. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере 25% (6773,25 руб.).

8.4.6. Благодарность Президента Российской Федерации, благодарность Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации» и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере 5% (1354,65 руб.).

8.4.7. Ведомственный знак Министерства просвещения Российской Федерации «За содействие», «100-летие МДЦ «Артек» устанавливается в размере 10% (2709,30 руб.).

При наличии у работника права на выплату надбавки надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

Выплата надбавок работникам, имеющим почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия, соответствующие профилю выполняемой работы, производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

При наличии у работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, соответствующих профилю выполняемой работы, выплата производится по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

8.5. Стимулирование **молодых специалистов**, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается в размере 25% от должностного оклада, ставки заработной платы и 6773,25 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню в течение 3-х лет и является обязательной выплатой постоянного характера, которая рассчитывается с учетом объема их педагогической работы или учебной нагрузки пропорционально отработанному времени при одновременном соблюдении условий в соответствии пунктом 7.2 коллективного договора (пункт 6.2.9 Соглашения).

Выплаты по указанным основаниям не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

8.6. Надбавка **за продолжительность непрерывной работы*** работникам устанавливается по основной должности в размере от должностного оклада, ставки заработной платы:

№ п/п	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
1	От 1 года до 5 лет	10
2	От 5 до 10 лет	15
3	От 10 до 15 лет	20
4	От 15 до 20 лет	25
5	20 лет и более	30

* В стаж работы засчитывается:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования;

- время работы в централизованных бухгалтериях департамента и учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях, подведомственных департаменту при условии, если за ней непосредственно следовала работа в данных учреждениях;

- время муниципальной службы, работы на должностях в органах местного самоуправления при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях, подведомственных департаменту.

В стаж работы также засчитывается, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения при отсутствии во время перерыва другой работы не позднее трёх месяцев со дня увольнения из учреждения дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждений в сфере образования.

Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях образования;

- пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения образования (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям;
- занятым на сезонных работах в учреждениях образования.
- участникам специальной военной операции.

Стаж работы сохраняется также в случаях расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящихся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

8.7. Надбавка **за наличие первой или высшей квалификационной категории** устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы (*в соответствии с пунктом 4.8. Тарифного соглашения*):

8.7.1. Надбавка за квалификационную категорию* устанавливается педагогическим работникам ежемесячно за I квалификационную категорию в размере 8 % от должностного оклада, ставки заработной платы (2167,44 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню), за высшую квалификационную категорию в размере 16 % от должностного оклада, ставки заработной платы (4334,88 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню), рассчитываемая с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы или учебной (преподавательской) работы (обязательная выплата постоянного характера на срок действия присвоенной квалификационной категории).

* Выплаты по указанным основаниям не входят в минимальный размер оплаты труда и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня минимального размера оплаты труда.

8.8. **Вознаграждение по итогам работы** включает в себя стимулирование работников за качественные показатели эффективности деятельности, премии по итогам календарного периода и за выполнение важных и особо важных заданий.

8.8.1. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника в пределах фонда оплаты труда.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается по каждой должности и профессии за определенный период работы (месяц) по утвержденным критериям, с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения *(пункт 4.10. Тарифного соглашения*).

Для установления стимулирующих выплат работникам создается специальная Комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее - Комиссия). Комиссия действует в соответствии с требованиями с раздела XI настоящего Положения.

Подведение итогов оценки за качественные показатели деятельности работников учреждения осуществляется в баллах (приложение № 5) и процентах (п. 8.8.2 Положения).

При определении размера стимулирующих выплат по показателям оценки эффективности деятельности педагогических работников в баллах ―предусматривается зависимость размера

надбавки за качественные показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников в баллах (пропорция) от фактически определенного объема педагогической работы, учебной (преподавательской) нагрузки в соответствии с утвержденными критериями по каждой должности (с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения).

При этом, выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавок за квалификационную категорию и молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность), установленные работнику должны обеспечить в соответствии с условиями пункта 1.9 Тарифного соглашения оплату труда в размере не ниже МРОТ за норму учебной нагрузки (педагогической работы), установленные за ставку заработной платы *(пункт 4.12 Тарифного соглашения*).

В Комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями (форма листа самооценки работника - в приложении № 7) работниками учреждения представляется информация за своей подписью в срок до 20 числа текущего периода (при совпадении с выходными - накануне) (ежемесячно за период с 20 числа предыдущего месяца по 19 число текущего месяца).

Комиссия устанавливает стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий - определенное количество баллов.

Размер соответствующей части стимулирующего фонда оплаты труда делится на полученную сумму баллов по каждой категории персонала (при стимулировании в баллах). В результате получается стоимость балла (в рублях) по каждой категории персонала, которая фиксируется в протоколе заседания Комиссии. При стимулировании работников в % производится подсчет итоговой суммы стимулирования по каждой категории персонала.

Комиссия оформляет решение в виде протокола по установлению стимулирующих выплат работникам (с приложением к протоколу листов самооценки работников).

На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения. При этом, стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала (при стимулировании в баллах), производится расчет % в суммы (при стимулировании в %). В результате получается сумма стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период.

Комиссия рассматривает также предложения руководителя по назначению работникам премии по итогам работы за календарный период (месяц, год), премии за выполнение важных и особо важных заданий с занесением в протокол, на основании которого издается приказ руководителя учреждения.

8.8.2. Кроме показателей оценки эффективности деятельности Учреждения, утвержденных в приложении № 5 Положения, работникам установлены выплаты в процентном соотношении от ставки заработной платы (должностного оклада)* при соблюдении условий их осуществления *(в соответствии с пунктом 4.11 Тарифного соглашения)*:

✓ выплаты работнику(ам), на которого(ых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности, в том числе по:

- содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации – 5%;

- участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации – 5%;

- контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права – 5%;

- контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров – 10%.

*Конкретные размеры указанных выплат стимулирующего характера устанавливаются работодателем в настоящем Положении, коллективном договоре, трудовом договоре.

8.8.3. **Премии по итогам календарного периода** (месяц, год).

Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем

периоде. Премия по итогам работы за календарный период (месяц, год) устанавливается при выполнении показателей, предусмотренных планом работы учреждения, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, работникам, не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 15 июня 2023 г. № 32-П, и с учетом личного вклада работника в общие результаты труда.

Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам учреждения, созданной в учреждении.

Премии по итогам календарного периода (месяц, год) устанавливаются из средств экономии фонда оплаты труда и максимальным размером в абсолютном выражении не ограничивается и выплачиваются работникам пропорционально отработанному времени.

Максимальный размер премий по итогам календарного периода в учреждении за соответствующий период определяется по формуле:

$$Пикп = Вст \times 30\% / 100\%,$$

где: Пикп — размер премии по итогам календарного периода, рублей;
Вст — общая сумма выплат стимулирующего характера

8.8.4. **Премии за выполнение важных и особо важных заданий** работнику устанавливается приказом руководителя учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания, не входящего в круг основных обязанностей работника, в размере не более 50% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Основанием для осуществления премиальных выплат за выполнение важных и особо важных заданий* является наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в установленный срок. Решение о выплате единовременной премии за выполнение важных и особо важных заданий, и ее размере принимается руководителем учреждения, и оформляется приказом.

Премиальные выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения из средств экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

*Критерии, по которым выполнение заданий относится к важным и особо важным определяются настоящим Положением (приложение № 6) (в соответствии с пунктом 4.9 постановления мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. N 557).

8.9. При определении стимулирующих выплат работникам учреждения, финансируемых из средств субвенции, учитывается следующее распределение стимулирующего фонда оплаты труда между категориями персонала:

ФОТ*ст суб.* = **ФОТ***ст пед* + **ФОТ**ст *увп* + **ФОТ**ст *др* + **ФОТ***ст ауп* **, где:

ФОТ *ст суб.* – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из средств субвенции;

ФОТ*ст пед*- стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу (воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, учитель-логопед, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре);

ФОТ*ст увп* – часть фонда оплаты труда для выплат учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель);

ФОТ*ст др* – часть фонда оплаты труда для выплат другого персонала, связанного с учебным процессом (ассистент по оказанию технической помощи);

ФОТ*ст ауп* – часть фонда оплаты труда для выплат работникам из числа административно-управленческого персонала, связанного с учебным процессом (заведующая).

8.10. При установлении стимулирующих выплат педагогическому персоналу учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

ФОТст *пед*=***ФОТ****пед обяз*+ ***ФОТ****пед пер, где:*

ФОТ*ст пед* - часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

ФОТ*пед обяз* - часть фонда оплаты труда для надбавок, обязательных к ежемесячному начислению;

ФОТпед пер - часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (месяц) по установленным критериям.

8.11. При установлении стимулирующих выплат работникам, оплата труда которых осуществляется из средств муниципального бюджета учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

ФОТ*ст м* = **ФОТ***ст др* + **ФОТ***ст моп* + **ФОТ***ст ин*, где:

ФОТ*ст м* - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из муниципального бюджета;

ФОТ*ст др* – часть фонда оплаты труда для выплат работникам (главный бухгалтер**, заведующий хозяйством, специалист по кадрам, контрактный управляющий, калькулятор, делопроизводитель).

ФОТ*ст моп* - часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала (уборщик, сторож служебных помещений, уборщик территорий, сторож-вахтер и др.);

ФОТ*ст ин* - часть фонда оплаты труда иных категорий работников (повар, кухонный рабочий, работники бухгалтерии и др.).

Соотношение составляющих частей стимулирующего фонда учреждения утверждено в приложении № 3 к настоящему Положению.

** в соответствии с порядком и условиями, установленными в разделе IX.

8.12. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

Механизм подведения итогов оценки качества выполняемых работ (баллы и (или) проценты) учреждение выбирает самостоятельно.

При определении размеров стимулирующих выплат работникам учреждения, порядка и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного органа работников учреждения.

При определении размера стимулирующих выплат педагогическим работникам предусматривается зависимость размера надбавки за качественные показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников от фактически определенного объема педагогической работы, учебной нагрузки. Порядок и условия подсчета стоимости балла(ов) и (или) процентов определяются настоящим Положением.

При этом, выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавок за квалификационную категорию) должны обеспечить выполнение условий пункта 1.9. Тарифного соглашения в части обеспечения выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), установленные за ставку заработной платы, нормы часов педагогической работы в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

Конкретные условия, порядок и размеры стимулирования работников Учреждения определяются настоящим Положением.

8.13. Выплаты стимулирующего характера работникам за качественные показатели деятельности учреждения по итогам календарного периода не начисляются в случаях:

- невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений, руководителя;

- наличие на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации *(пункт 4.8 Тарифного Соглашения)*;

- нарушения сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременного представления налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов *(пункт 4.8 Тарифного Соглашения)*;

- обоснованных жалоб, конфликтов;

- применения дисциплинарного взыскания.

При наличии указанных случаев, выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого

осуществляется оценка результатов, в течение всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

8.14. Оценка эффективности деятельности специалиста в рамках выполнения услуг сверх муниципального задания (от иной деятельности, приносящей доход, в т.ч. при оказании платных образовательных услуг педагогом дополнительного образования) производится в соответствии с приложением № 3а к настоящему Положению.

8.15. Надбавка за качество выполняемых работ педагогическим работникам при оказании платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, устанавливается в размере до 65% от должностного оклада, из фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных учреждение от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности.

***Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, выплаты стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением в абсолютном размере.

IX. Порядок и условия оплаты руководителя и главного бухгалтера

9.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между Департаментом образования мэрии города Новосибирска и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда (постановление мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557, Соглашение).

9.2. Условия оплаты труда главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и главным бухгалтером в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

9.3. Размеры должностных окладов руководителя учреждения устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение (постановление мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557):

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Руководитель (заведующий)	
	I группа по оплате труда руководителей	21 494
	II группа по оплате труда руководителей	16 819
	III группа по оплате труда руководителей	15 576
	IV группа по оплате труда руководителей	14 542

9.4. Размеры должностных окладов заместителя руководителя (заместителя заведующего) устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с положением о системе оплаты труда работников Учреждения в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

9.5. Размер должностного оклада главного бухгалтера:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	**Главный бухгалтер**	
	I группа по оплате труда руководителей	18 260
	II группа по оплате труда руководителей	14 443

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
	III группа по оплате труда руководителей	13 530
	IV группа по оплате труда руководителей	13 134

9.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором (в соответствии с системой оплаты труда, установленной постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557), заместителям руководителей и главным бухгалтерам трудовым договором - в соответствии с настоящим Положением.

9.7. Выполнение руководителем учреждения и главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности (решение о работе по замещению принимается руководителем учреждения, в отношении руководителя – начальником департамента образования мэрии города Новосибирска).

9.8. Условия, порядок и размеры стимулирования руководителю устанавливаются в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557 начальником департамента, главному бухгалтеру – руководителем учреждения в соответствии с пунктами настоящего Положения.

9.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также главного бухгалтера, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников устанавливается;

✓ при финансировании из средств областного бюджета (субвенции) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя* и среднемесячной заработной платы работников, раз
IVгруппа	3,5	2,8
III группа	4,0	3,2
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

*при условии оплаты труда работников, замещающих указанные должности, из средств областного бюджета (субвенции).

✓ финансируемых из средств муниципального бюджета в зависимости от среднесписочной численности работников, в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска»:

Среднесписочная численность работников учреждения, человек	Превышение среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной заработной платой работников, раз
до 100	до 2,4
101 - 200	до 2,8
201 - 300	до 3,2

301 - 1000	до 3,6
более 1000	до 4,0

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя*, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы руководителя, главного бухгалтера и работников учреждения в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации 24 апреля 2025 г. № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

*При определении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения оплата за выполнение руководителем учебной нагрузки не учитывается при подсчете их среднемесячной заработной платы.

X. Требования к организации работы Комиссии

10.1. В компетенцию Экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат (далее – Комиссия) входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями.

10.2. Комиссия состоит в количестве 9 человек. Состав Комиссии состоит из представителей администрации (за исключением руководителя учреждения), работников учреждения (по категориям персонала) и председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя учреждения.

10.3. Заседание Комиссии проводится не реже 1 раз в месяц. Заседание Комиссии проводится 21 числа каждого календарного месяца (при совпадении с выходными - накануне).

10.4. На заседании Комиссия:

✓ заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителя);

✓ ведет протокол, который подписывается всеми членами Комиссии и подлежит хранению не менее 2 лет;

✓ рассматривает листы оценки деятельности работников* за качественные показатели, которые прилагаются к протоколу с оцениванием деятельности непосредственно самим работником, его руководителем и итоговых оценок Комиссии по деятельности каждого работника;

✓ осуществляет подсчет баллов и их стоимость, и (или) процентов с отражением итоговых значений в протоколе;

✓ рассматривает и вносит предложения руководителю по установлению премий работникам при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения;

✓ принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования в присутствии не менее половины членов Комиссии.

*Лист оценки деятельности заполняется работником по основной должности. В случае заключения с работником учреждения трудового договора по основной должности и трудового договора по совместительству по другой должности, лист оценки деятельности заполняется по каждой должности отдельно.

10.5. К протоколам прилагаются материалы по самоанализу.

10.6. Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах и/или в %.

10.7. Информирование работников за полученные качественные показатели деятельности производится путем ознакомления с приказом (индивидуально) под подпись.

10.8. В течение 7 дней после информирования работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в Комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

10.9. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и предоставить исчерпывающий ответ. При обоснованности доводов вносятся изменения в итоговый оценочный лист.

10.10. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

В протоколе заседания комиссии указывается:

- наименование учреждения;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- краткая или полная запись выступления участника заседания;
- результаты голосования (по каждому работнику в случае разногласий членов комиссии) с указанием количества баллов и суммы в %;
-общая сумма набранных работниками баллов и % по категориям персонала;
- стоимость балла(ов) и итоговой суммы %;
- подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

10.11. При увольнении работника до окончания календарного месяца и очередного планового заседания Комиссии за текущий период, стимулирующие выплаты начисляются работнику пропорционально отработанному времени и выплачиваются в день выдачи окончательного расчёта. При этом за стоимость балла принимается сумма, установленная на заседании Комиссии за месяц, предшествующий увольнению работника.

10.12. Бухгалтер:

- предоставляет в Комиссию аналитические материалы по фонду оплаты труда (установленный фонд оплаты труда, труда, размер стимулирующего фонда по категориям работников и в разрезе постоянных выплат, остатка к распределению и т.д);
- содействует при подсчете количества и расчете стоимости балла(ов) и (или) итоговой суммы %.

10.13. На основании протокола заведующий издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам за качественные показатели, премировании.

XI. Заключительные положения

11.1. Районный коэффициент начисляется на все виды выплат, связанных с оплатой труда.

11.2. В случае необходимости изменений в системе оплаты труда, в указанное положение и (или) приложения к нему вносятся изменения приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

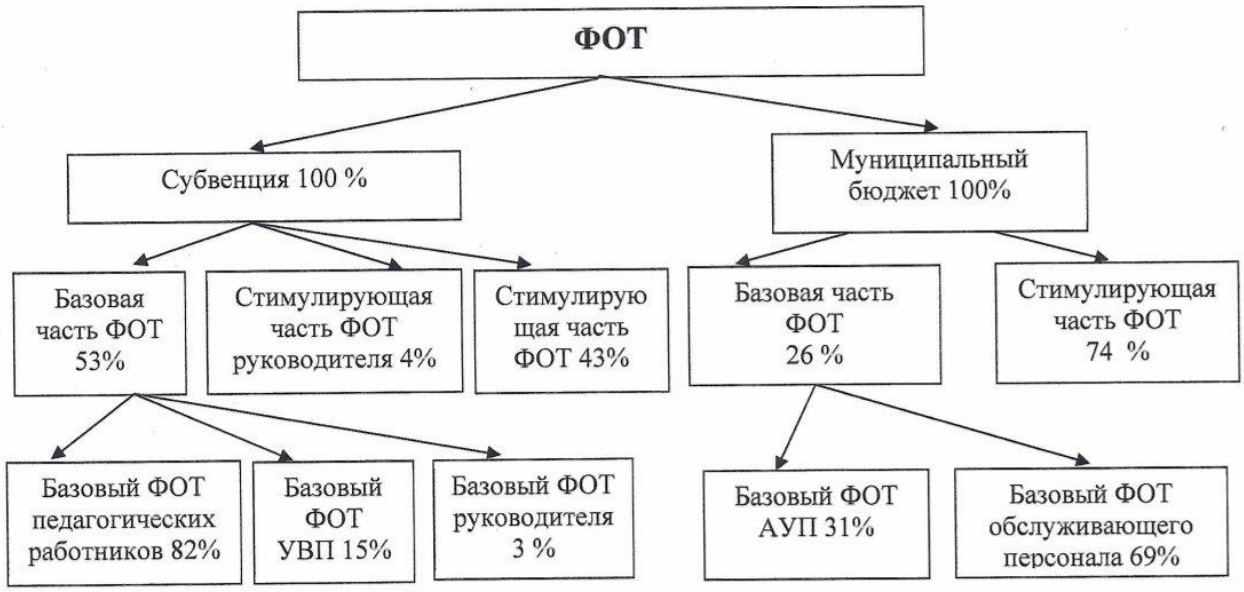
Приложение № 1
к Положению о системе оплаты труда
работников МАДОУ д/с № 4 «Семья»

ПРИНЯТО
на общем собрании
трудового коллектива
протокол от 04.09 2026г. №2

Мотивированное мнение
первичной профсоюзной
организации учтено
протокол от 04.09.2026г. №1

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ д/с № 4 «СемьЯ»
_____ С.А. Петухова
приказ от 04.09 2026 г. № 54-Х-од

Структура фонда оплаты труда учреждения
на 2026-2027 учебный год



23

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты труда
работников МАДОУ д/с № 4 «Семья»

ПРИНЯТО
на общем собрании
трудового коллектива
протокол от 04.09 2026г. № 2

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ
Председатель профсоюзной
первичной организации
протокол от 04.09 2026г. № 1

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
приказ от 04.09.2026г. № 54-26-од

1. Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей педагогических работников по квалификационным уровням (утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216-н):

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей	Ставка заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель		15 042
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования		15 689
3 квалификационный уровень	педагог-психолог	16 147	
	воспитатель		16 147
4 квалификационный уровень	старший воспитатель, тьютор	27093	
	учитель-дефектолог, учитель-логопед		27093

2. Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (оклад), рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	11 565

3. Размеры должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами:

Приказ Министерства труда и социальной защиты Р Ф от 12.04. 2017 г. № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»	Ассистент по оказанию технической помощи	8 602

**Размеры должностных окладов установлены:*

- постановлением мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. № 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;

- постановлением мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. № 3610 «О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами»;

- в соответствии с Соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024-2026 годы (приложение № 3 к Соглашению).

24

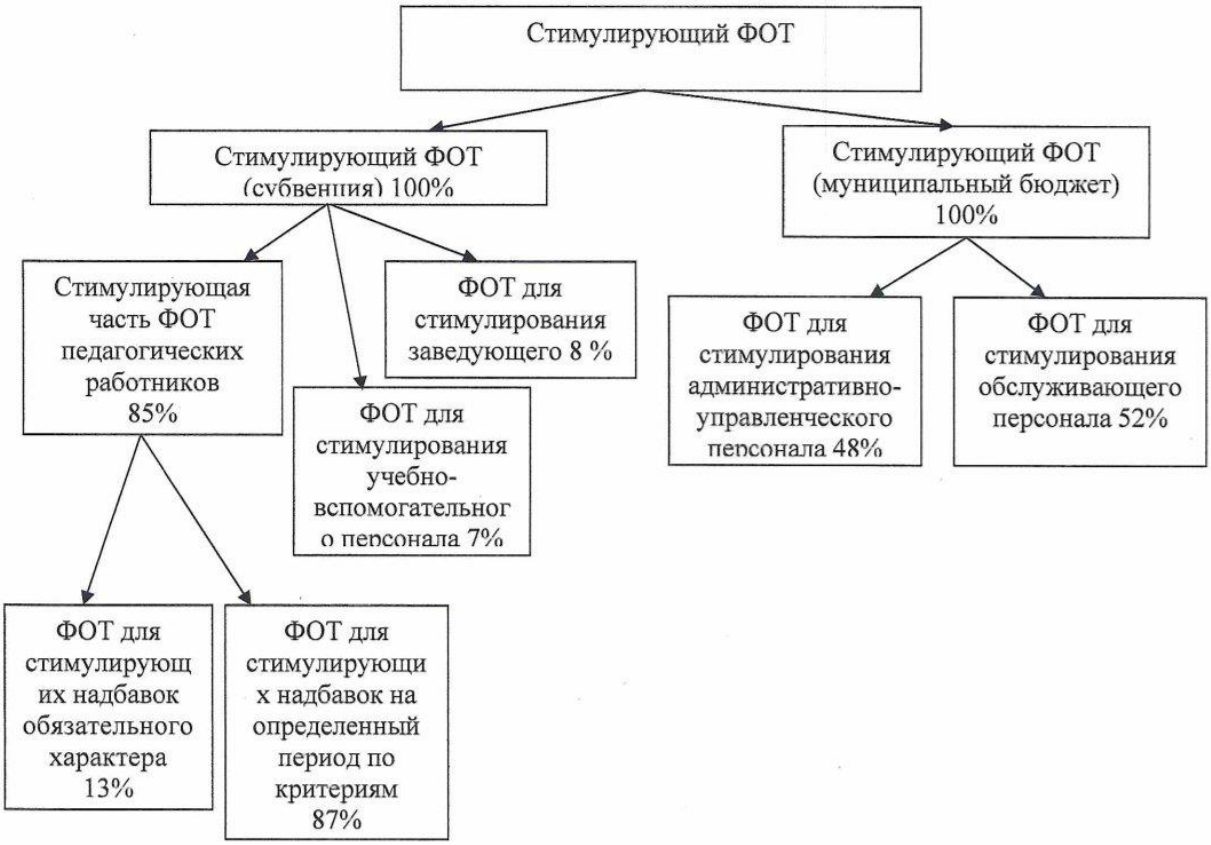
Приложение № 3
к Положению о системе оплаты труда
работников МАДОУ д/с № 4 «Семья»

ПРИНЯТО
на общем собрании
трудового коллектива
протокол от 04.09 2026г. № 2

Мотивированное мнение
первичной профсоюзной
организации учтено
протокол от 04.09 2026г. № 7

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ д/с № 4 «СемьЯ»
_____ С.А. Петухова
приказ от 04.09 2026 г. № 54-26-од

Структура стимулирующего фонда оплаты труда учреждения



Приложение № 3а

Оценка эффективности деятельности специалиста в рамках выполнения услуг сверх муниципального задания		
Оказание платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Из средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	65% должностного оклада (ставки заработной платы)
Размер надбавки за качественные показатели эффективности: сверх муниципального задания	**65% должностного оклада (ставки заработной платы)**	

25

Приложение № 4
к Положению о системе оплаты труда
работников МАДОУ д/с № 4 «Семья»

Форма расчетного листа

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____Е.В. Еговцева
протокол от _____202_ г. №___

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ д/с № 4 «СемьЯ»
_____ С.А. Петухова
приказ от _____202_ г. № _____ -од

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА Дата
Фамилия, имя, отчество, табельный номер сотрудника
Организация: МАДОУ д/с № 4 «СемьЯ»
Подразделение: _

К выплате:сумма
Должность:
Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						**Удержано:**		
						НДФЛ	расчетный месяц	
Оплата по окладу (по часам)	расчетный месяц					питание сотрудников	расчетный месяц	
Доплата за особенности деятельности	расчетный месяц					Профвзносы	расчетный месяц	
Районный коэффициент	расчетный месяц					**Выплачено:**		**сумма**
Надбавка за качество выполняемых работ	расчетный месяц					За первую половину месяца (Банк, вед. № дата)	расчетный месяц	
Почетная грамота Министерства просвещения РФ	расчетный месяц							
Надбавка за продолжительность непрерывной работы	расчетный месяц							
Доплата за работу в ночное время	расчетный месяц							
Доплата за работу в праздничные дни (дневное время)	расчетный месяц							
Доплата за работу в праздничные дни (ночное время)	расчетный месяц							
Доплата за переработки при суммированном учете рабочего времени	расчетный месяц							
Оплата сверхурочных часов	расчетный месяц							
Расширение зоны обслуживания	расчетный месяц							
Совмещение	расчетный месяц							
Надбавка за квалификационную категорию	расчетный месяц							
Внутреннее совместительство								
Оплата по окладу	расчетный месяц							
Доплата за особенности деятельности	расчетный месяц							
Надбавка за квалификационную категорию	расчетный месяц							
Районный коэффициент	расчетный месяц							

Долг предприятия на начало 0,00 Долг предприятия на конец сумма

Общий облагаемый доход: сумма

Приложение № 5
к Положению о системе оплаты труда
работников МАДОУ д/с № 4 «Семья»

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности
Старший воспитатель

Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Критерии оценки	Размер выплат, в баллах
1. Качественное ведение установленной документации. Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	5
2. качественное создание и поддержание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства в процессе методической деятельности.	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	5
3. качественное и результативное участие педагогов и собственное участие в инновационной и научно-методической деятельности (в конференциях, профессиональных конкурсах) на уровне:	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- учреждения - района - города - региона и выше	1 5 10 15
4. качественная разработка и внедрение авторских программ в дошкольное воспитание на уровне:	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- учреждения - района - города - региона и выше	1 5 10 15
5.качественная работа по организации и публикации авторских статей, методических материалов собственных и педагогов	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- наличие публикаций статей, методических разработок	1
		- публикация результатов научно-практической деятельности в научно-практических и социально-значимых изданиях	5
6. качественная подготовка и результативное участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и других мероприятиях на уровне:	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- района - города - региона и выше	5 10 15
7. качественная организации аттестации педагогических работников Учреждения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	5
8. качественное выполнение плана методической работы, плана внутреннего контроля	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	2
9. отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- наличие (до 2) жалоб - отсутствие жалоб	0 3
10. качественная организация работы органов, участвующих в управлении Учреждением (методический совет, педагогический совет, Совет родителей (родительский комитет) и т.д.	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	5
11. качественная подготовка общесадовских мероприятий (праздников, утренников, подготовка помещений к праздникам)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	5
12. качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	1
13. Результаты трансляции профессионального опыта (мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, круглых столах) на уровне:	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- учреждения - района - города - региона и выше	1 5 10 15

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности
Воспитатель

Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Критерии оценки	Размер выплат, в баллах
1. качественное и результативное создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства (отсутствие травматизма)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	20
2. качественное ведение установленной документации. Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	20
3. качественное проведение мастер-классов, открытых занятий, просмотров образовательной и совместной деятельности на уровне:	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- учреждения - района - города - региона и выше	5 10 20 30
4. качественное и результативное участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях и пр. на уровне:	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- учреждения - района - города - региона и выше	5 10 15 20
5. качественная работа по организации и публикации авторских статей, методических материалов	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- наличие публикаций статей, методических разработок	10
		- публикация результатов научно-практической деятельности в научно-практических и социально-значимых изданиях	20
6. качественная разработка и внедрение авторских программ, технологий в организацию дошкольного воспитания на уровне:	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- учреждения - района - города - региона и выше	10 15 20 30
7. качественное улучшение протекания адаптации вновь прибывших воспитанников к условиям нахождения в ДОУ	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
8. отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- наличие (до 2) жалоб - отсутствие жалоб	5 15
9. качественное соблюдение установленной исполнительской дисциплины	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	20
10. качественное выполнение работ, входящих в рамки педагогических, но не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	1
11. Сохранность численности воспитанников в группе	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	от 99 до 100 % от 95 до 98 % от 90 до 94 %	5 4 3
12. Посещаемость воспитанниками образовательного учреждения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	65% и выше	15
13.качественная подготовка и результативное участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и других мероприятиях на уровне:	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- района - города - региона и выше	25 30 35
14. качественная подготовка общесадовских мероприятий (праздников, утренников, подготовка помещений к праздникам)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	20
15.активное участие в работе коллегиальных органов управления Учреждением (методический совет, педагогический совет, Совет родителей (родительский комитет) и т.д.	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- наличие доклада, презентации или иных материалов	20

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности
Музыкальный руководитель

Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Критерии оценки	Размер выплат, в баллах
1. качественное ведение установленной документации. Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	20
2. качественное создание и поддержание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства в процессе методической деятельности.	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	20
3. качественное и результативное участие в инновационной и научно-методической деятельности (в конференциях, профессиональных конкурсах) на уровне:	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- учреждения - района - города - региона и выше	5 10 20 30
4. качественная разработка и внедрение авторских программ в дошкольное воспитание на уровне:	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- учреждения - района - города - региона и выше	5 10 15 20
5.качественная работа по организации и публикации авторских статей, методических материалов	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- наличие публикаций статей, методических разработок	10
		- публикация результатов научно-практической деятельности в научно-практических и социально-значимых изданиях	20
6. качественная подготовка и результативное участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и других мероприятиях на уровне:	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- района - города - региона и выше	25 30 35
7. качественное выполнение плана методической работы, плана внутреннего контроля	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
8. отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- наличие (до 2) жалоб - отсутствие жалоб	5 15
9. активное участие в работе коллегиальных органов управления Учреждением (методический совет, педагогический совет, Совет родителей (родительский комитет) и т.д.	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- наличие доклада, презентации или иных материалов	20
10. качественная подготовка общесадовских мероприятий (праздников, утренников, подготовка помещений к праздникам)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	20
11. качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	1
12. Результаты трансляции профессионального опыта (открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях) на уровне:	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- учреждения - района - города - региона и выше	5 10 15 20

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности
Педагог-психолог

Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Критерии оценки	Размер выплат, в баллах
1. качественное ведение установленной документации. Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	20
2. качественное создание и поддержание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства в процессе методической деятельности	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	20
3. качественное и результативное участие в инновационной и научно-методической деятельности (в конференциях, профессиональных конкурсах) на уровне:	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- учреждения - района - города - региона и выше	5 10 20 30
4. качественная разработка и внедрение авторских программ дошкольное воспитание на уровне:	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- учреждения - района - города - региона и выше	5 10 15 20
5.качественная работа по организации и публикации авторских статей, методических материалов	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- наличие публикаций статей, методических разработок	10
		- публикация результатов научно-практической деятельности в научно-практических и социально-значимых изданиях	20
6. качественная подготовка и результативное участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и других мероприятиях на уровне:	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- района - города - региона и выше	25 30 35
7. качественное выполнение плана методической работы, плана внутреннего контроля	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
8. отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- наличие (до 2) жалоб - отсутствие жалоб	5 15
9. активное участие в работе коллегиальных органов управления Учреждением (методический совет, педагогический совет, Совет родителей (родительский комитет) и т.д.	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- наличие доклада, презентации или иных материалов	20
10. качественная подготовка общесадовских мероприятий (праздников, утренников, подготовка помещений к праздникам)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	20
11. качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	1
12. Результаты трансляции профессионального опыта (открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях) на уровне:	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- учреждения - района - города - региона и выше	5 10 15 20

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности
Инструктор по физкультуре

Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Критерии оценки	Размер выплат, в баллах
1. качественное ведение установленной документации. Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	20
2. качественное создание и поддержание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства в процессе методической деятельности	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	20
3. качественное и результативное участие в инновационной и научно-методической деятельности (в конференциях, профессиональных конкурсах) на уровне:	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- учреждения - района - города - региона и выше	5 10 20 30
4. качественная разработка и внедрение авторских программ в дошкольное воспитание на уровне:	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- учреждения - района - города - региона и выше	5 10 15 20
5.качественная работа по организации и публикации авторских статей, методических материалов	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- наличие публикаций статей, методических разработок	10
		- публикация результатов научно-практической деятельности в научно-практических и социально-значимых изданиях	20
6. качественная подготовка и результативное участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и других мероприятиях на уровне:	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- района - города - региона и выше	25 30 35
7. качественное выполнение плана методической работы, плана внутреннего контроля	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
8. отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- наличие (до 2) жалоб - отсутствие жалоб	5 15
9. активное участие в работе коллегиальных органов управления Учреждением (методический совет, педагогический совет, Совет родителей (родительский комитет) и т.д.	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- наличие доклада, презентации или иных материалов	20
10. качественная подготовка общесадовских мероприятий (праздников, утренников, подготовка помещений к праздникам)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	20
11. качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	1
12. Результаты трансляции профессионального опыта (открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях) на уровне:	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- учреждения - района - города - региона и выше	5 10 15 20

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности
Учитель-логопед

Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Критерии оценки	Размер выплат, в баллах
1. качественное ведение установленной документации. Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	5
2. качественное создание и поддержание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства в процессе методической деятельности.	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	5
3. качественное и результативное участие в инновационной и научно-методической деятельности (в конференциях, профессиональных конкурсах) на уровне:	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- учреждения - района - города - региона и выше	1 5 10 15
4. качественная разработка и внедрение авторских программ в дошкольное воспитание на уровне:	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- учреждения - района - города - региона и выше	1 5 10 15
5.качественная работа по организации и публикации авторских статей, методических материалов	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- наличие публикаций статей, методических разработок	1
		- публикация результатов научно-практической деятельности в научно-практических и социально-значимых изданиях	5
6. качественная подготовка и результативное участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и других мероприятиях на уровне:	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- района - города - региона и выше	5 10 15
7. качественное выполнение плана методической работы, плана внутреннего контроля	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	2
8. отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- наличие (до 2) жалоб - отсутствие жалоб	0 3
9. активное участие в работе коллегиальных органов управления Учреждением (методический совет, педагогический совет, Совет родителей (родительский комитет) и т.д.	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- наличие доклада, презентации или иных материалов	5
10. качественная подготовка общесадовских мероприятий (праздников, утренников, подготовка помещений к праздникам)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	5
11. качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	1
12.Результаты трансляции профессионального опыта (открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях) на уровне:	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- учреждения - района - города - региона и выше	1 5 10 15

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности
Учитель-дефектолог

Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Критерии оценки	Размер выплат, в баллах
1. качественное ведение установленной документации. Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	5
2. качественное создание и поддержание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства в процессе методической деятельности.	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	5
3. качественное и результативное участие в инновационной и научно-методической деятельности (в конференциях, профессиональных конкурсах) на уровне:	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- учреждения - района - города - региона и выше	1 5 10 15
4. качественная разработка и внедрение авторских программ в дошкольное воспитание на уровне:	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- учреждения - района - города - региона и выше	1 5 10 15
5.качественная работа по организации и публикации авторских статей, методических материалов	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- наличие публикаций статей, методических разработок	1
		- публикация результатов научно-практической деятельности в научно-практических и социально-значимых изданиях	5
6. качественная подготовка и результативное участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и других мероприятиях на уровне:	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- района - города - региона и выше	5 10 15
7. качественное выполнение плана методической работы, плана внутреннего контроля	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	2
8. отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- наличие (до 2) жалоб - отсутствие жалоб	0 3
9. активное участие в работе коллегиальных органов управления Учреждением (методический совет, педагогический совет, Совет родителей (родительский комитет) и т.д.	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- наличие доклада, презентации или иных материалов	5
10. качественная подготовка общесадовских мероприятий (праздников, утренников, подготовка помещений к праздникам)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	5
11. качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	1
12.Результаты трансляции профессионального опыта (открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях) на уровне:	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- учреждения - района - города - региона и выше	1 5 10 15

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности
Младший воспитатель

Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Критерии оценки	Размер выплат, в баллах
1. качественное соблюдение установленной исполнительской дисциплины	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	5
2. качественное соблюдение норм СанПиН при содержании групп (по результатам проверок сантройки)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- наличие до 3 замечаний - отсутствие замечаний	3 5
3. качественная помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
4. качественное участие в организации образовательного процесса	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	5
5. качественное привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
6. качественное участие в организации профилактических мероприятий по здоровьесбережению	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
7. качественное создание и поддержание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	5
8. отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- наличие (до 3) жалоб - отсутствие жалоб	3 5
9. качественное участие в работе органов самоуправления	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	5
10. качественное обеспечение ухода за животными и растениями в ДОУ	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
11. качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	1
12. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	10

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности
Главный бухгалтер

Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Критерии оценки	Размер выплат, в баллах
1. качественное исполнение календарного финансового плана	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
2. качественное и достоверное предоставление налоговой и бухгалтерской отчётности	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	отсутствие замечаний к отчётности:	
		- месячной	10
		- квартальной	15
		- годовой	20
3. качественная разработка локальной нормативной бухгалтерской документации	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	30
4. качественное обеспечение строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины, сметы доходов и расходов	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	20
5. качественное выполнение алгоритмов по заключению договоров на услуги и приобретение товарно-материальных ценностей	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	20
6. отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- наличие (до 2) жалоб - отсутствие замечаний	3 5
7. качественная подготовка к проверкам контролирующих и надзорных органов (отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов) – 1 раз в квартал	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	отсутствие замечаний:	
		- районных органов	10
		- ведомственных органов	15
		- федеральных органов	20
8. качественное снижение уровня дебиторской задолженности, отсутствие просроченной кредиторской задолженности	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
9. качественное соблюдение режима актуальности приложений к бухгалтерской отчетности	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
10. качественный учёт материальных ценностей и их инвентаризация	качественное выполнение критериев оценки	- отсутствие замечаний	10
11. качественное ведение и оформление в установленном порядке документов и отчётов	качественное выполнение критериев оценки	- отсутствие замечаний	10
12. качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки	- отсутствие замечаний	1

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности
Заместитель заведующего по АХР

Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Критерии оценки	Размер выплат, в баллах
1. качественное обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических норм в помещениях Учреждения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
2. качественная подготовка и организация ремонтных работ в Учреждении	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
3. качественное обеспечение выполнения требований пожаро- и электробезопасности	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
4. качественное и своевременное выполнение алгоритмов по заключению договоров на услуги и приобретение товарно-материальных ценностей	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
5. качественный контроль за сохранностью и укреплением материально-технической базы Учреждения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	5
6. отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	Отсутствие замечаний: - районных органов - ведомственных органов - федеральных органов	 10 20 30
7. качественная и своевременная подготовка Учреждения к сезонным мероприятиям	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	20
8. качественное осуществление контроля над работой младшего обслуживающего персонала Учреждения, в том числе расстановка кадров	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
9. качественный учёт материальных ценностей и их инвентаризация	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
10. качественное ведение установленной документации и предоставление отчетности	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	5
11. отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
12. качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	1

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности
Заведующий хозяйством

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат, в баллах
1. качественное обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических норм в помещениях Учреждения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
2. качественная подготовка и организация ремонтных работ в Учреждении	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
3. качественное обеспечение выполнения требований пожаро- и электробезопасности	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
4. качественное и своевременное выполнение алгоритмов по заключению договоров на услуги и приобретение товарно-материальных ценностей	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
5. качественный контроль за сохранностью и укреплением материально-технической базы Учреждения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	5
6. отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	Отсутствие замечаний: -районных органов -региональных органов -федеральных органов	 10 20 30
7. качественная и своевременная подготовка Учреждения к сезонным мероприятиям	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	20
8. качественное осуществление контроля над работой младшего обслуживающего персонала Учреждения, в том числе расстановка кадров	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
9. Своевременное предотвращение аварийных ситуаций и устранение их последствий	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
10. качественное ведение установленной документации и предоставление отчетности	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	5
11. отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
12. качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	1

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности
Бухгалтер

Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Критерии оценки	Размер выплат, в баллах
1. качественное исполнение календарного финансового плана	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
2. качественное и достоверное предоставление налоговой и бухгалтерской отчётности	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	отсутствие замечаний к отчётности:	
		- месячной	10
		- квартальной	15
		- годовой	20
3. качественная разработка локальной нормативной бухгалтерской документации	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	30
4. качественное обеспечение строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины, сметы доходов и расходов	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	20
5. качественное выполнение алгоритмов по заключению договоров на услуги и приобретение товарно-материальных ценностей	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	20
6. отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- наличие (до 2) жалоб - отсутствие замечаний	3 5
7. качественная подготовка к проверкам контролирующих и надзорных органов (отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов) – 1 раз в квартал	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	отсутствие замечаний:	
		- районных органов	10
		- ведомственных органов	15
		- федеральных органов	20
8. качественное снижение уровня дебиторской задолженности, отсутствие просроченной кредиторской задолженности	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
9. качественное соблюдение режима актуальности приложений к бухгалтерской отчетности	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
10. качественный учёт материальных ценностей и их инвентаризация	качественное выполнение критериев оценки	- отсутствие замечаний	10
11. качественное ведение и оформление в установленном порядке документов и отчётов	качественное выполнение критериев оценки	- отсутствие замечаний	10
12. качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки	- отсутствие замечаний	1

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности
Специалист по кадрам

Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Критерии оценки	Размер выплат, в баллах
1. качественное и своевременное предоставление отчётности	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	отсутствие замечаний к отчётности: - ежемесячной - квартальной - годовой	 10 15 20
2. отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	отсутствие замечаний: - районных органов - ведомственных органов - федеральных органов	 10 20 30
3. отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	10
4. качественное соблюдение установленной исполнительской дисциплины	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	5
5. качественная разработка (внедрение) инновационных программ и методик, локальной нормативной документации	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
6. качественное и своевременное проведение мониторинга выполнения муниципального задания	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15
7. качественное создание (ведение) банка данных, необходимого для работы, эффективное его использование	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15
8. качественное организационно-техническое обеспечение административно-распорядительной деятельности заведующего	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15
9. качественное создание и поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15
10. качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	1

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности
Контрактный управляющий

Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Критерии оценки	Размер выплат, в баллах
1.качественное исполнение календарного финансового плана	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
2. качественное и достоверное предоставление налоговой и бухгалтерской отчётности	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	отсутствие замечаний к отчётности:	
		- месячной	10
		- квартальной	15
		- годовой	20
3. качественная разработка локальной нормативной бухгалтерской документации	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	30
4. качественное обеспечение строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины, сметы доходов и расходов	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	20
5. качественное выполнение алгоритмов по заключению договоров на услуги и приобретение товарно-материальных ценностей	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	20
6. отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- наличие (до 2) жалоб - отсутствие замечаний	3 5
7. качественная подготовка к проверкам контролирующих и надзорных органов (отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов) – 1 раз в квартал	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	-отсутствие замечаний:	
		- районных органов	10
		- ведомственных органов	15
		- федеральных органов	20
8. качественное снижение уровня дебиторской задолженности, отсутствие просроченной кредиторской задолженности	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
9. качественное соблюдение режима актуальности приложений к бухгалтерской отчетности	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
10. качественный учёт материальных ценностей и их инвентаризация	качественное выполнение критериев оценки	- отсутствие замечаний	10
11. качественное ведение и оформление в установленном порядке документов и отчётов	качественное выполнение критериев оценки	- отсутствие замечаний	10
12. качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки	- отсутствие замечаний	1

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности
Калькулятор

Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Критерии оценки	Размер выплат, в баллах
1. качественное соблюдение установленной исполнительской дисциплины	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	5
2. высокий уровень ведения установленной документации	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
3. своевременное оформление в установленном порядке документов	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
4. отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
5. отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	-отсутствие замечаний: - районных органов -ведомственных органов - федеральных органов	10 15 20
6. качественное создание и поддержание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	5
7. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	10
8. качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	1

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности
Делопроизводитель

Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Критерии оценки	Размер выплат, в баллах
1. качественное и своевременное предоставление отчётности	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	отсутствие замечаний к отчётности: -ежемесячной -квартальной -годовой	 10 15 20
2. отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	отсутствие замечаний: -районных органов -ведомственных органов -федеральных органов	 10 20 30
3. отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	10
4. качественное соблюдение установленной исполнительской дисциплины	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	5
5. качественная разработка (внедрение) инновационных программ и методик, локальной нормативной документации	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
6. качественное и своевременное проведение мониторинга выполнения муниципального задания	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15
7. качественное создание (ведение) банка данных, необходимого для работы, эффективное его использование	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15
8. качественное организационно-техническое обеспечение административно-распорядительной деятельности заведующего	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15
9. качественное создание и поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15
10. качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	1

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности
Шеф-повар

Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Критерии оценки	Размер выплат, в баллах
1. качественное обеспечение соблюдения норм питания	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15
2. качественное ведение установленной документации и своевременное оформление отчетности	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
3. качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	1
4. качественное соблюдение санитарно-эпидемиологических требований к технологическим процессам приготовления блюд	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
5. отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	10
6. качественное содержание помещений пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН (по итогам проверок сантройки)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
7. отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
8. качественное соблюдение установленной исполнительской дисциплины	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
9. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	10
10. обеспечение сохранности имущества и оборудования	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
11. качественное участие в проводимых Учреждением мероприятиях различного уровня	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности
Специалист по охране труда

Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Критерии оценки	Размер выплат, в баллах
1. качественное и своевременное предоставление отчётности	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	отсутствие замечаний к отчётности: - ежемесячной - квартальной - годовой	 20 25 30
2. отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	отсутствие замечаний к отчётности: - ежемесячной - квартальной - годовой	 20 25 30
3. отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	30
4. качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15
5. качественное ведение мероприятий по снижению травматизма среди воспитанников и работников учреждения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	30
6. качественное создание и поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	30
7. качественное проведение обучения и проверки знаний работников Учреждения по охране труда	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	30
8. качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	1

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности
Кладовщик

Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Критерии оценки	Размер выплат, в баллах
1. качественное ведение установленной документации	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15
2.отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	10
3.отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	30
4.качественное обеспечение своевременной поставки продуктов питания в полном объёме	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	5
5.качественный прием и доставка продуктов питания на склад, распределение продуктов питания для их правильного хранения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
6. качественная выдача продуктов питания повару Учреждения согласно меню на текущий день, соблюдение весового соответствия выдаваемых продуктов утверждённым нормам	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
7.качественное соблюдение установленной исполнительской дисциплины	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
8. качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	1
9. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	10

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности
Повар 5 разряда

Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Критерии оценки	Размер выплат, в баллах
1. качественное обеспечение соблюдения норм питания	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15
2. обеспечение сохранности имущества и оборудования на закрепленном участке	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
3. качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	1
4. качественное соблюдение санитарно-эпидемиологических требований к технологическим процессам приготовления блюд	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
5. отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	10
6. качественное содержание помещений пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН (по итогам проверок сантройки)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
7. отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
8. качественное соблюдение установленной исполнительской дисциплины	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
9. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	10
10. качественное участие в проводимых Учреждением мероприятиях различного уровня	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности
Ассистент по оказанию технической помощи

Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Критерии оценки	Размер выплат, в баллах
1. Обеспечение условий безопасности, охраны жизни и здоровья обучающихся	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие случаев травматизма	10
2. эффективность организации работы по адаптации и социализации обучающихся	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- положительная динамика	20
3. соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
4. обеспечение высокого уровня качества предоставления социальных услуг, соблюдение стандартов предоставления услуг	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	10
5. участие в мероприятиях по сохранению и укреплению здоровья детей	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- снижение пропуска посещаемости по болезни	15
6. рациональное использование материальных ресурсов учреждения, бережное отношение к оборудованию и инвентарю	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15
7. высокий уровень исполнительской дисциплины	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	Оперативность и качественность выполнения поручений	5
8. отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	10
9. качественное создание и поддержание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	5
10. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	10
11. качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	1

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности
Повар 4 разряда

Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Критерии оценки	Размер выплат, в баллах
1. качественное обеспечение соблюдения норм питания	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15
2. обеспечение сохранности имущества оборудования на закрепленном участке	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
3. качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	1
4. качественное соблюдение санитарно-эпидемиологических требований к технологическим процессам приготовления блюд	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
5. отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	10
6. качественное содержание помещений пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН (по итогам проверок сантройки)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
7. отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
8. качественное соблюдение установленной исполнительской дисциплины	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
9. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	10
10. качественное участие в проводимых Учреждением мероприятиях различного уровня	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности
Повар 3 разряда

Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Критерии оценки	Размер выплат, в баллах
2. качественное обеспечение соблюдения норм питания	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15
2. обеспечение сохранности имущества оборудования на закрепленном участке	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
3. качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	1
4. качественное соблюдение санитарно-эпидемиологических требований к технологическим процессам приготовления блюд	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
5. отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	10
6. качественное содержание помещений пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН (по итогам проверок сантройки)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
7. отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
8. качественное соблюдение установленной исполнительской дисциплины	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
9. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	10
10. качественное участие в проводимых Учреждением мероприятиях различного уровня	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности
Кухонный рабочий

Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Критерии оценки	Размер выплат, в баллах
1. качественное обеспечение соблюдения норм питания	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15
2. обеспечение сохранности имущества и оборудования на закрепленном участке	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
3. качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	1
4. качественное соблюдение санитарно-эпидемиологических требований к технологическим процессам приготовления блюд	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
5. отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	10
6. качественное содержание помещений пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН (по итогам проверок сантройки)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
7. отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
8. качественное соблюдение установленной исполнительской дисциплины	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
9. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	10
10. качественное участие в проводимых Учреждением мероприятиях различного уровня	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности
Кастелянша

Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Критерии оценки	Размер выплат, в баллах
1. качественное санитарно-гигиеническое содержание помещений (по результатам проверок сантройки), качественное соблюдение норм СанПиН	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15
2. качественное обеспечение сохранности имущества и товароматериальных ценностей Учреждения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15
3. качественный и своевременный ремонт (учёт) мягкого инвентаря	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15
4.отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	10
5. качественное соблюдение установленной исполнительской дисциплины	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15
6. качественное своевременное оформление документов и отчётов в установленном порядке	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15
7. качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	1
8. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	10

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности

Машинист по стирке и ремонту спецодежды

Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Критерии оценки	Размер выплат, в баллах
1. качественное санитарно-гигиеническое содержание помещений (по результатам проверок сантройки), качественное соблюдение норм СанПиН	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
2. качественное обеспечение сохранности имущества (товароматериальных ценностей) Учреждения и продления срока службы имущества (оборудования)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
3. качественное соблюдение норм экорежима в помещениях прачечной	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	-отсутствие замечаний	10
4. отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	10
5. качественное соблюдение установленной исполнительской дисциплины	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15
6. качественное и своевременное оформление документов и отчётов в установленном порядке	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
7. качественное соблюдение пожарной безопасности и норм охраны труда	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
8. качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	1
9. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	10

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности
Плотник

Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Критерии оценки	Размер выплат, в баллах
1. качественное обеспечение сохранности имущества и товароматериальных ценностей Учреждения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	5
2. отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	20
3. качественное содержание складских помещений, соответствие помещения нормам пожарной безопасности и СанПиН	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	10
4. отсутствие предписаний комиссий при внутренних аудитах учреждения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
5. качественность и оперативность выполнения заявок по текущему ремонту	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
6. качественное обеспечение работоспособности оборудования и инвентаря	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
7. качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	1
8. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	10

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности
Слесарь-сантехник

Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Критерии оценки	Размер выплат, в баллах
1. качественное обеспечение выполнения требований пожаро- и электробезопасности	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
2. качественное обеспечение сохранности имущества и товароматериальных ценностей Учреждения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
3. качественное своевременное реагирование на ЧС и выполнение алгоритмов по оповещению работников Учреждения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15
4. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	10
5. качественное обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения Учреждения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15
6. качественное осуществление контроля и обслуживания оборудования, предотвращение аварий, работа по оснащению, ремонту и монтажу хозяйственного оборудования	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15
7. качественность и оперативность выполнения заявок по текущему ремонту	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
8. отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	20
9. качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	1

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования

Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Критерии оценки	Размер выплат, в баллах
1. качественное обеспечение выполнения требований пожаро- и электробезопасности	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
2. качественное обеспечение сохранности имущества и товароматериальных ценностей Учреждения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
3. качественное своевременное реагирование на ЧС и выполнение алгоритмов по оповещению работников Учреждения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15
4. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	10
5. качественное обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения Учреждения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15
6. качественное осуществление контроля и обслуживания оборудования, предотвращение аварий, работа по оснащению, ремонту и монтажу хозяйственного оборудования	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15
7. качественность и оперативность выполнения заявок по текущему ремонту	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
8. отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	20
9. качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	1

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности
Уборщик служебных помещений

Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Критерии оценки	Размер выплат, в баллах
1. качественное обеспечение сохранности имущества и товароматериальных ценностей Учреждения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
2. отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	20
3. качественное проведение генеральных уборок, содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	10
4. качественный уход за цветами в закреплённых рекреациях и кабинетах	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
5. качественное и результативное участие в подготовке и проведении ремонтных работ в Учреждении	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
6. качественная и своевременная уборка туалетных комнат	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
7. качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	1
8. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	10

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности
Сторож (вахтер)

Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Критерии оценки	Размер выплат, в баллах
1. качественное обеспечение выполнения требований пожаро- и электробезопасности	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15
2. качественное обеспечение сохранности имущества и товароматериальных ценностей Учреждения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
3. качественное и своевременное реагирование на ЧС и выполнение алгоритмов по оповещению работников Учреждения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	20
4. качественное ведение установленной документации	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	отсутствие замечаний	10
5. качественное обеспечение контроля за допуском посторонних лиц и проноса предметов в здание и на территорию Учреждения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	отсутствие замечаний	20
6. отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	20
7. качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	1
8. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	10

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности
Техник

Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Критерии оценки	Размер выплат, в баллах
1. качественное обеспечение выполнения требований пожаро- и электробезопасности	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
2. качественное обеспечение сохранности имущества и товароматериальных ценностей Учреждения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
3. качественное своевременное реагирование на ЧС и выполнение алгоритмов по оповещению работников Учреждения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15
4. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	10
5. качественное обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения Учреждения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15
6. качественное осуществление контроля и обслуживания оборудования, предотвращение аварий, работа по оснащению, ремонту и монтажу хозяйственного оборудования	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	15
7. качественность и оперативность выполнения заявок по текущему ремонту	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
8. отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	20
9. качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	1

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности
Грузчик

Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Критерии оценки	Размер выплат, в баллах
1. качественное обеспечение сохранности имущества и товарноматериальных ценностей Учреждения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	5
2. отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	20
3. качественное содержание складских помещений, соответствие помещения нормам пожарной безопасности и СанПиН	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	10
4. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	10
5. качественная отгрузка крупногабаритных грузов, отсутствие боя	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
6. качественное обеспечение работоспособности оборудования и инвентаря	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
7. качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	1

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности
Уборщик территорий

Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Критерии оценки	Размер выплат, в баллах
1. качественное обеспечение сохранности имущества и товароматериальных ценностей Учреждения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
2. отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	20
3. качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию территории Учреждения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	20
4. качественное проведение генеральных уборок, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
5. качественное обеспечение санитарного состояния площадки под контейнеры ТБО	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
6. качественное и своевременное обеспечение доступа к Учреждению в зимнее время	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	10
7. качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	1
8. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	10

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности
Системный администратор

Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Критерии оценки	Размер выплат, в баллах
1. качественное обеспечение сохранности имущества и увеличение длительности эксплуатации информационно-коммуникационных систем и их составляющих в учреждении	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	-отсутствие нарушений	10
2. качественная подготовка к работе информационно-коммуникационных систем и ИТ-оборудования учреждения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- снижение (отсутствие) поломок, сбоя в работе	15
3. качественное ведение установленной технической документации	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	-отсутствие замечаний	5
4. качественное осуществление контроля и обслуживания ИТ-оборудования, предотвращение чрезвычайных и непредвиденных ситуаций, своевременное устранение неисправностей и проблем в работе информационно-коммуникационных систем и их составляющих	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- снижение (отсутствие) аварийных ситуаций/ отсутствие сбоев в работе /обеспечение непрерывности процесса	15
5. качественность и оперативность выполнения заявок на устранение неполадок	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний к срокам и качеству выполнения работ	20
6. отсутствие обоснованных жалоб и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	10
7. качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	-отсутствие замечаний	1
8.своевременное и качественное консультирование участников образовательного процесса по работе с программным обеспечением, по защите информации, эксплуатации компьютерной техники и периферийного оборудования	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб от участников образовательного процесса	10

Индивидуальная карта оценки эффективности деятельности по должности Тьютор

Качественные показатели оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Критерии оценки	Размер выплат, в баллах
1. Использование ИКТ и современных психолого-педагогических методик в процессе тьюторского сопровождения образовательного процесса (индивидуальных образовательных программ обучающихся)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- наличие материалов	2
2. разработка методических рекомендаций, авторских программ, диагностического инструментария, обеспечивающих развивающий характер образовательного процесса	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- учреждения - района - города - региона и выше	1 5 10 15
3. эффективность индивидуального сопровождения обучающихся	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- положительная динамика	5
4. активное участие в работе коллегиальных органов управления Учреждением	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- наличие доклада, презентации или иных материалов	2
5. участие в конференциях, семинарах, круглых столах, проведение мастер-классов	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	-наличие подтверждающих материалов	3
6. снижение уровня тревожности обучающихся	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- положительная динамика	3
7. стабильные результаты освоения индивидуальных программ тьюторского сопровождения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	3
8. качественное проведение открытых мероприятий	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- учреждения - района - города - региона и выше	1 5 10 15
9. использование здоровьесберегающих технологий, соблюдение правил охраны труда	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие несчастных случаев, травм	2
10. качественное и результативное участие в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях и др. на уровне:	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- учреждения - района - города - региона и выше	1 5 10 15
11. отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами по контролю и надзору в сфере образования	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- по результатам проверки	5
12. качественное оказание услуг педагогам, родителям, обучающимся	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- положительная динамика и отзывы	2
13. эффективная организация работы с родителями	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	Отсутствие жалоб, участие родителей в мероприятиях учреждения	2

14. качественная разработка и реализация психолого-педагогических проектов, социально-значимых акций и пр.	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- эффективность внедрения и проведения	5
15. наличие обучающихся – победителей/ призеров соревнований, конкурсов и др.	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- Региональный уровень - Муниципальный уровень - районный уровень	15 10 5
16. качественное ведение установленной документации. Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	2
17. высокий уровень исполнительской дисциплины	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	Оперативность и качественность выполнения поручений	2
18. отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- наличие (до 2) жалоб - отсутствие жалоб	0 3
19. качественное создание и поддержание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие замечаний	2
20. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	3
21. качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (за каждый день)	качественное выполнение критериев оценки эффективности деятельности	- отсутствие жалоб	1

Приложение № 6
к Положению о системе оплаты труда
работников МАДОУ д/с № 4 «Семья»

ПРИНЯТО
на общем собрании
трудового коллектива
протокол от 04.09 2026 № 2

Мотивированное мнение
первичной профсоюзной
организации учтено
протокол от 04.09 2026 № 7

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ д/с № 4 «СемьЯ»
_____ С.А. Петухова
приказ от 04.09 2026 г. № 54-25-од

Премии за выполнение важных и особо важных заданий

№ п.п	Условия выплаты	Периодичность	% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
1	Своевременная подготовка к новому учебному году (подготовка к приемке комиссией к 1 сентября)	1 раз в год	10
2	Работы по предотвращению аварийных ситуаций	1 раз в месяц	10
3	Устранение аварийных ситуаций и их последствий	1 раз в месяц	20
4	Непредвиденные и дополнительные работы	1 раз в месяц	20
5	Разработка программ, проектов, инновационных технологий	1 раз в месяц	50
6	Реализация экспериментальных и инновационных проектов	1 раз в месяц	50
7	Результативное участие учреждения, педагогических работников в конкурсах и мероприятиях*, проводимых на муниципальном уровне	1 раз в месяц	20
8	Результативное участие учреждения, педагогических работников в конкурсах и мероприятиях*, проводимых на региональном, всероссийском, международном уровнях	1 раз в месяц	50
9	Представление инновационного опыта работы учреждения на фестивалях, форумах, конференциях, совещаниях, проводимых на различных уровнях (федеральном, межрегиональном, региональном уровне)	1 раз в месяц	30
10	Организация и участие в культурно-массовых мероприятиях на муниципальном, региональном, межрегиональном, всероссийском, международном уровнях	1 раз в месяц	50
11	Весомый вклад в развитие учреждения или сферы образования: разработка, реализация стратегических проектов отраслевого уровня;	1 раз в месяц	50
12	Значительный вклад в развитие учреждения или сферы образования: разработка и публикация методических материалов по направлениям развития системы образования, разработка и апробация новых подходов и технологий, обеспечивающих повышение эффективности образовательной деятельности.	1 раз в месяц	50

* - поощрение осуществляется при предоставлении подтверждающих документов (грамот, дипломов, сертификатов и др.)

64

Приложение 7
к Положению о системе оплаты труда
работников МАДОУ д/с № 4 «Семья»

Лист самооценки
результатов профессиональной деятельности за _____ 20__ г.
месяц

Ф.И.О._____

Должность _____

№ п/п	Показатели	Оценка (баллы)	Самооценка работника	Оценка комиссии
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				

_____ _____ _____
должность подпись ФИО

Заведующий _____ С. А. Петухова