

Принято:

Общим собранием работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад
комбинированного вида № 149»
городского округа Самара
Протокол № 4 от 10.06.2026г.

Утверждено:

приказом № 41-ОД от 10.06.2026г.

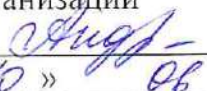
Заведующий муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного
вида № 149» городского округа
Самара



Н.М. Лукьянова

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной
организации

 Е.Ю. Андриянова
«10» 06 2026г.

Положение об оплате труда работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 149» городского округа Самара (далее - учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009г. № 39 «Об оплате труда, работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара, реализующих образовательную программу дошкольного образования» (с изменениями и дополнениями), приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями), приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (с изменениями и дополнениями), приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями и дополнениями), приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области утверждения методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Самарской области от 15.01.2015 № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Самарской области от 4 июня 2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями и дополнениями), приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 года № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 11.12.2025г. № 776 «Об установлении ежемесячной региональной выплаты работникам бюджетной сферы в Самарской области».

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

1.4. Должностные оклады (оклады) работников учреждения утверждаются Администрацией городского округа Самара в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей и профессий рабочих, устанавливаются заведующим в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым приказом.

Увеличение (индексация) размеров должностных окладов (окладов) работников учреждения осуществляется постановлением Администрации городского округа Самара.

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

1.6. Оплата труда заведующего учреждением устанавливается работодателем. Выплаты стимулирующего характера заведующему учреждением устанавливаются по решению Главы г.о. Самара или уполномоченного лица.

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

Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

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

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

2. Формирование фонда оплаты труда.

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников Бюджетного Учреждения (далее – ФОТ) осуществляется по формуле:

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

где:

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

NPU_{zi} - величина нормативных затрат на оказание муниципальной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета городского округа Самара (бюджет Самарской области) в части расходов на оплату труда работников Бюджетного Учреждения, определяемая в соответствии с постановлением Администрации городского округа Самара от 18.01.2010 № 8 «Об утверждении Методики определения расчетно-нормативных затрат на оказание органами местного самоуправления и находящимися в их ведении муниципальными учреждениями городского округа Самара муниципальных услуг (выполнение работ), а также расчетно-нормативных затрат на содержание имущества муниципальных

учреждений»;

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

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

i - наименование соответствующей образовательной программы;

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

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

12 - количество месяцев в году;

T - объем средств бюджета городского округа Самара (бюджет Самарской области) в целях доведения заработной платы работников Бюджетного Учреждения до уровня минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части, а также объема средств бюджета городского округа Самара (бюджет Самарской области) в целях доведения заработной платы работников учреждения до уровня минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

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

базовая часть - не более 78,2 %;

стимулирующая часть - не менее 21,8 %.

Доля стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно.

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

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

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

3. Порядок и условия назначения компенсационных выплат.

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

3.2. К компенсационным выплатам относятся:

- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по итогам специальной оценки условий труда (СОУТ);
- доплата за работу в группах компенсирующей и оздоровительной (для детей с туберкулезной интоксикацией) направленности;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации.

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

Конкретный размер выплат компенсационного характера работникам учреждения (за исключением заведующего) устанавливается соответствующим приказом заведующего.

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

3.4. Выплаты компенсационного характера, за исключением доплаты за работу в выходные и (или) нерабочие дни, начисляются на должностной оклад (оклад) работников учреждения с учетом стимулирующих выплат (пункт 3.4. постановления Главы городского округа Самара, реализующих образовательную программу дошкольного образования»).

3.5. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.6. Доплата педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении (воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья в группах компенсирующей направленности и (или) оздоровительной (для детей с туберкулезной

интоксикацией), учителю-логопеду, учителю-дефектологу, педагогу-психологу), устанавливается в размере не менее 20 % ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада).

3.7. Доплата младшим воспитателям, непосредственно осуществляющим присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья в группах компенсирующей направленности и (или) оздоровительной (для детей с туберкулезной интоксикацией), устанавливается в размере не менее 15 процентов ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада).

3.8. Доплата за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) устанавливается в размере не менее 35 процентов ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

3.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

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

3.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (ст. 153 ТК РФ).

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего времени дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов).

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

3.11. Часовая ставка при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

Среднемесячная норма рабочего времени определяется путем деления нормы рабочего времени по производственному календарю на 12 (количество месяцев), (пункт 3.12. постановления Главы городского округа Самара от 27.01.2009 №39 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений

городского округа Самара, реализующих образовательную программу дошкольного образования»).

3.12. Работа сверхурочное время оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за сверхурочную работу производится исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в двойном размере.

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

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением одного дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.13. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

4. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат.

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

Выплаты стимулирующего характера заведующему учреждением осуществляется в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара, утвержденным постановлением Администрации городского округа Самара от 19.03.2025 № 238.

4.2. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность работы;
- выплата за выслугу лет;
- ежемесячная доплата педагогическим работникам, стаж которых составляет менее двух лет;

- ежемесячная денежная выплата молодому, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику;
- ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам учреждения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования;
- ежемесячная денежная выплата педагогам-психологам;
- единовременные премии;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год);
- надбавки за руководство молодыми специалистами (наставничество).

4.3. Доля стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения распределяется на заседании комиссии по установлению стимулирующих выплат и распределяется следующим образом:

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

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

4.3.2. На выплату за интенсивность работы (педагогическим работникам, младшим воспитателям) доля в стимулирующей части фонда оплаты труда составляет не менее 13 %.

Выплата за интенсивность работы производится педагогическим работникам, младшим воспитателям учреждения, за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми раннего возраста, в случае превышения плановой наполняемости групп в соответствии с критериями, определенными настоящим положением.

Выплата за интенсивность работы производится на основании приказа заведующего учреждением.

4.3.3. На выплату за выслугу лет доля в стимулирующей части фонда оплаты труда составляет не менее 13 %.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня, предусмотренные приложением № 2 к постановлению Администрации городского округа Самара от 02.05.2023г. № 410 «О внесении изменений в постановление Главы городского округа Самара от 27.01.2009г. № 39 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара», в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада, при выслуге свыше 10 лет - 15 % должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которой устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные работодателем, в соответствии со статьёй 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

При отсутствии трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности, а также в случае, когда в трудовой книжке и (или) сведениях о трудовой деятельности содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действующим на день возникновения соответствующих правоотношений, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

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

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

4.3.4. На выплату единовременных премий и премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год), а также материальной помощи направляется экономия фонда оплаты.

Единовременные премии назначаются работникам учреждения в связи с нерабочими праздничными днями:

- в связи с профессиональными праздниками (Днем дошкольного работника);
- в связи с праздниками: Днем защитника Отечества, Международным женским днем - 8 марта;
- при награждении почетными грамотами, благодарственными письмами Губернатора Самарской области, министерства образования и науки Самарской области, Главы городского округа Самара, Департамента образования Администрации городского округа Самара.

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

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

Решение о выплате единовременной премии и премиальной выплате, ее конкретном размере принимается заведующим и оформляется приказом, согласовывается с Председателем выборного органа первичной профсоюзной

организации учреждения.

4.4. Размеры и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения (за исключением заведующего учреждением) определяется трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения и устанавливается в трудовом договоре.

4.5. Установление стимулирующих выплат за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, за интенсивность работы работникам производится по результатам деятельности с 1 января по 31 декабря предшествующего календарного года.

4.6. Размер стимулирующих выплат устанавливается за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, за интенсивность работы в баллах.

Размер выплаты работнику по бальной системе определяется по формуле:

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

Стоимость 1 балла по каждому направлению критериев рассчитывается отдельно:

$$\text{Стоимость балла} = \frac{\text{Объем стимулирующей части по направлению, в рублях}}{\text{Максимальное количество баллов, которые набрали работники по критерию}}$$

4.7. В соответствии с установленными критериями работники учреждения один раз в год представляют в комиссию по распределению стимулирующих выплат материалы по самоанализу деятельности до 15 января текущего года по результатам деятельности с 1 января по 31 декабря предшествующего календарного года.

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

4.9. Размер стимулирующих выплат за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, за интенсивность работы устанавливается по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат, оформленному протоколом, подписанному всеми членами комиссии по распределению стимулирующих выплат, присутствующими на заседании.

4.10. На основании протокола заседания комиссии заведующий учреждением издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

4.11. Выплата стимулирующего характера выплачивается в установленном размере ежемесячно (в течение срока, на который она установлена)

пропорционально отработанному времени.

4.12. Указанные стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, таки в процентах к должностному окладу (окладу) и начисляться на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

4.13. Условием для назначения стимулирующих выплат за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, за интенсивность работы в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность является стаж работы в должности не менее 4 месяцев.

Вновь принятые работники учреждения по истечении 4 месяцев работы в учреждении в соответствии с установленными критериями представляют в комиссию по распределению выплат стимулирующего характера материалы по самоанализу деятельности.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат на внеочередном заседании рассматривает представленные материалы о показателях деятельности работников.

Размер выплат устанавливается по решению комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, оформленного протоколом, подписанным всеми членами комиссии, присутствующими на заседании. Приказ заведующего учреждением об установлении выплаты издается на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.14. Вновь принятым работникам до достижения условий назначения стимулирующих выплат за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, за интенсивность работы устанавливается персональная надбавка, основанием для установления надбавки является приказ заведующего учреждением.

4.15. При изменении финансирования муниципального задания учреждения (в сторону увеличения или уменьшения) комиссия по распределению стимулирующей выплаты работникам вправе собирать внеочередное заседание с целью изменения объемов стимулирующих выплат.

По итогам протокола внеочередного заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат, заведующий учреждением издает приказ к ежемесячной выплате стимулирующих выплат за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, за интенсивность работы в утвержденные сроки.

Показатели для установления стимулирующих выплат за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, за интенсивность работы см. Приложение к данному положению.

4.16. Размер ежемесячной стимулирующих выплат за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, за интенсивность работы может быть снижен или выплата может быть не начислена в случаях:

- невыполнения показателей;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководителя или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей,

некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;

- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной безопасности;
- при наличии обоснованных жалоб родителей.

4.17. Ежемесячная денежная выплата в размере 2 000,00 (двух тысяч) рублей педагогическим работникам, стаж которых составляет менее двух лет, не попадающим под действие постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», рассчитывается от фактически отработанного времени и входит в расчет среднего заработка (отпускные, больничные листы и т.д.).

4.18. Ежемесячная денежная выплата в размере 10 000,00 (десяти тысяч) рублей производится молодому, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику, отнесенному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников, принятому на работу по трудовому договору в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им образовательной организации высшего или среднего специального образования или во время во время его обучения по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки" и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником суммарно по основному месту работы и по совместительству нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), определенной Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

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

В случае перехода молодого, в возрасте до 35 лет, работника, принятого на

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

При исчислении вышеуказанного срока, не учитывается:

время прохождения педагогическим работником военной службы, в том числе по мобилизации, или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998г. №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо время действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (далее - военная служба) или альтернативной гражданской службы.

временная нетрудоспособность педагогического работника по беременности и родам, длительная (более трех месяцев) временная нетрудоспособность педагогического работника вследствие заболевания, травмы.

В случае если в течение трех месяцев после увольнения с военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы педагогический работник поступает в ту же организацию на ту же педагогическую должность, на которой он работал до призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, осуществление денежной выплаты возобновляется.

4.19. Ежемесячная денежная выплата в размере 7 500,00 (семи тысяч пяти ста) рублей на ставку заработной платы выплачивается педагогическим работникам учреждения, реализующим общеобразовательную программу дошкольного образования (постановление Правительства Самарской области от 15.04.2015г. № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» (с дополнениями и изменениями)), в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Ежемесячная денежная выплата в размере 7 500,00 (семи тысяч пяти ста) рублей на ставку заработной платы производится педагогическим работникам по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярную оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности.

Ежемесячная денежная выплата в размере 7 500,00 (семи тысяч пяти ста)

рублей - на ставку заработной платы выплачиваются пропорционально отработанному времени и учитываются при определении среднего заработка.

4.20. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000,00 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы выплачивается педагогам-психологам учреждения, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования (постановление Правительства Самарской области от 12.02.2024г. № 94 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области на осуществление ежемесячных денежных выплат педагогам-психологам на ставку заработной платы»), в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Ежемесячная денежная выплата в размере 5000,00 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы производится педагогам-психологам, осуществляющим свою деятельность по месту их основной работы, в том числе работникам, выполняющим другую регулярную оплачиваемую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы.

Ежемесячная денежная выплата в размере 5000,00 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы пропорционально количеству занимаемых педагогами-психологами ставок и учитываются при определении среднего заработка.

4.21. Установление надбавки за руководство молодыми специалистами (наставничество).

Наставничество в сфере труда (далее - наставничество) - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливается трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующим у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель — досрочно отказаться от осуществления им наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

4.22. Ежемесячная региональная выплата в размере 5000,00 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы выплачивается работникам учреждения (постановление Правительства Самарской области от 11.12.2025г. № 776 «Об установлении ежемесячной региональной выплаты работникам

бюджетной сферы в Самарской области»), за исключением работников учреждения, заработная плата которых доводится до целевых значений в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012г. №761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28.12.2012г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Размер ежемесячной региональной выплаты работникам, работающим по совместительству, неполное рабочее время либо на неполную ставку, а также не полностью отработавшим норму рабочего времени, исчисляется пропорционально отработанному времени и учитываются при определении среднего заработка

5. Порядок и условия оказания материальной помощи работникам.

В целях социальной поддержки работникам учреждения может быть оказана материальная помощь (единовременная выплата сверх размера заработной платы) в следующих случаях:

- длительное заболевание работника (свыше одного месяца) - не более двух должностных окладов;
- необходимость дорогостоящего лечения (перечень дорогостоящих видов лечения утверждается постановлением Правительства Российской Федерации), подтвержденная необходимыми документами - не более двух должностных окладов;
- смерть работника учреждения или близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) - не более двух должностных окладов;
- вступление в первый брак, рождение ребенка - один должностной оклад;
- утрата имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами - не более двух должностных окладов;
- к юбилейным датам работников учреждения (50 лет и далее через каждые 5 лет) - не более одного должностного оклада.

Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его близким родственникам (супруге (супругу), детям, родителям) по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается заведующим учреждением индивидуально в отношении каждого работника с учетом конкретных обстоятельств, но не более двух материальных выплат в текущем календарном году, при наличии экономии фонда оплаты труда на день предполагаемой выплаты в целом по учреждению.

При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

6. Порядок выдачи расчетного листа.

В связи с необходимостью информирования работников о начисленной оплате труда в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель извещает каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику;
- о размерах и обоснованиях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Дата передачи расчетного листа сотрудникам - не позднее дня выплаты окончательного расчета по заработной плате за прошедший месяц.

Работники получают расчетные листы на бумажном носителе, расписываясь в листе выдачи расчетного листа, либо в электронном виде по электронной почте, адрес которой они указывают в заявлениях.

Показатели для установления стимулирующих выплат

	Категория работников	Наименование показателя	Количество баллов
		Высокие результаты работы и качество выполняемых работ	
1.		Педагогический персонал	
1.1.		Применение инновационных педагогических технологий	
а)	Воспитатель	Результативность участия педагога в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне <i>Городской уровень/Региональный/Федеральный</i>	3
		Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	3
		Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства:	Баллы суммируются
		<i>Участие</i>	1
		<i>Обладатель специального приза, благодарственного письма</i>	2
		<i>Победитель, призер, лауреат, дипломант</i>	3
		Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий	Баллы суммируются
		<i>На уровне ДОУ</i>	1
		<i>Районный/городской</i>	2
		<i>Региональный/Российский/Международный</i>	3
		Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, творческих или рабочих групп	Баллы суммируются
		<i>На уровне ДОУ/Районный/городской</i>	2
		<i>Региональный/Российский/Международный</i>	3
		Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
		Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта:	Баллы суммируются
		<i>Уровень ДОУ/Районный</i>	1
		<i>Городской/Региональный</i>	2
		<i>РФ/Международный</i>	3
		Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверхнормативно установленного количества часов	2
		Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном	2

		образовательном обучении студентов педагогических вузов и организация учреждений СПО	
		Применение современных образовательных программ и технологий в воспитательно-образовательном процессе (открытое занятие, мастер-класс, мероприятие с воспитанниками)	2
б)	Педагогический работник (педагог-психолог)	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне <i>Городской уровень/Региональный/Федеральный</i>	3
		Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	3
		Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): <i>Участие</i> <i>Обладатель специального приза, благодарственного письма</i> <i>Победитель, призер, лауреат, дипломант</i>	Баллы суммируются 1 2 3
		Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий <i>На уровне ДОУ</i> <i>Районный/городской</i> <i>Региональный/Российский/Международный</i>	Баллы суммируются 1 2 3
		Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня) <i>На уровне ДОУ/Районный/городской</i> <i>Региональный/Российский/Международный</i>	Баллы суммируются 2 3
		Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
		Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности	2
		Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности	2
		Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках (в т.ч. электронных сборниках), на Интернет-ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: <i>Уровень ДОУ/Районный</i> <i>Городской/Региональный</i> <i>РФ/Международный</i>	Баллы суммируются 1 2 3

		Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверхнормативно установленного количества часов	2
в)	Педагогический работник (учитель-логопед)	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне <i>Городской уровень/Региональный/Федеральный</i>	3
		Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	3
		Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): <i>Участие</i>	Баллы суммируются 1
		<i>Обладатель специального приза, благодарственного письма</i>	2
		<i>Победитель, призер, лауреат, дипломант</i>	3
		Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий <i>На уровне ДОУ</i>	Баллы суммируются 1
		<i>Районный/городской</i>	2
		<i>Региональный/Российский/Международный</i>	3
		Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) <i>На уровне ДОУ/Районный/городской</i>	Баллы суммируются 2
		<i>Региональный/Российский/Международный</i>	3
		Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
		Результативность деятельности учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи» -10%-19% от числа обучающихся; -20%-29% от числа обучающихся; -30% и более от числа обучающихся	1 1,5 2
		Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверхнормативно установленного количества часов	2
		Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: <i>Уровень ДОУ/Районный</i> <i>Городской/Региональный</i>	Баллы суммируются 1 2

г)	Педагогический работник (учитель-дефектолог)	РФ/Международный	3
		Применение современных образовательных программ и технологий в воспитательно-образовательном процессе (открытое занятие, мастер-класс, мероприятие с воспитанниками)	2
		Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне <i>Городской уровень/Региональный/Федеральный</i>	3
		Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	3
		Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): <i>Участие</i>	Баллы суммируются 1
		<i>Обладатель специального приза, благодарственного письма</i>	2
		<i>Победитель, призер, лауреат, дипломант</i>	3
		Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий <i>На уровне ДОУ</i>	Баллы суммируются 1
		<i>Районный/городской</i>	2
		<i>Региональный/Российский/Международный</i>	3
		Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) <i>На уровне ДОУ/Районный/городской</i>	Баллы суммируются 2
		<i>Региональный/Российский/Международный</i>	3
		Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
		Результативность деятельности учителя-дефектолога (сопровождение воспитанников с ОВЗ): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие» -10%-19% от числа обучающихся; -20%-29% от числа обучающихся; -30% и более от числа обучающихся	1 1,5 2
		Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверхнормативно установленного количества часов	2
		Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: <i>Уровень ДОУ/Районный</i>	Баллы суммируются 1
		<i>Городской/Региональный</i>	2
		<i>РФ/Международный</i>	3

		Применение современных образовательных программ и технологий в воспитательно-образовательном процессе (открытое занятие, мастер-класс, мероприятие с воспитанниками)	2
д)	Педагогический работник (музыкальный руководитель)	Результативность участия педагога в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне <i>Городской уровень/Региональный/Федеральный</i>	3
		Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	3
		Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства:	Баллы суммируются
		<i>Участие</i>	1
		<i>Обладатель специального приза, благодарственного письма</i>	2
		<i>Победитель, призер, лауреат, дипломант</i>	3
		Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий	Баллы суммируются
		<i>На уровне ДОУ</i>	1
		<i>Районный/городской</i>	2
		<i>Региональный/Российский/Международный</i>	3
		Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, творческих или рабочих групп	Баллы суммируются
		<i>На уровне ДОУ/Районный/городской</i>	2
		<i>Региональный/Российский/Международный</i>	3
		Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
		Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта:	Баллы суммируются
		<i>Уровень ДОУ/Районный</i>	1
		<i>Городской/Региональный</i>	2
		<i>РФ/Международный</i>	3
		Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверхнормативно установленного количества часов	2
		Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном образовательном обучении студентов педагогических вузов и организация учреждений СПО	2
		Применение современных образовательных программ и технологий в воспитательно-образовательном процессе (открытое занятие, мастер-класс, мероприятие с воспитанниками)	2

е)	Педагогический работник (инструктор по физической работе)	Результативность участия педагога в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне <i>Городской уровень/Региональный/Федеральный</i>	3
		Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	3
		Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства:	Баллы суммируются
		<i>Участие</i>	1
		<i>Обладатель специального приза, благодарственного письма</i>	2
		<i>Победитель, призер, лауреат, дипломант</i>	3
		Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий	Баллы суммируются
		<i>На уровне ДОУ</i>	1
		<i>Районный/городской</i>	2
		<i>Региональный/Российский/Международный</i>	3
		Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, творческих или рабочих групп	Баллы суммируются
		<i>На уровне ДОУ/Районный/городской</i>	2
		<i>Региональный/Российский/Международный</i>	3
		Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
		Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта:	Баллы суммируются
		<i>Уровень ДОУ/Районный</i>	1
		<i>Городской/Региональный</i>	2
		<i>РФ/Международный</i>	3
		Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверхнормативно установленного количества часов	2
		Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном образовательном обучении студентов педагогических вузов и организация учреждений СПО	2
		Применение современных образовательных программ и технологий в воспитательно-образовательном процессе (открытое занятие, мастер-класс, мероприятие с воспитанниками)	2
ж)	Старший воспитатель, методист	Наличие педагогов — победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период <i>(в зависимости от уровня)</i>	Баллы суммируются

		<i>Районный/ Городской уровень</i>	2
		<i>Региональный/Всероссийский/Международный</i>	3
		Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	
		-до 90%;	2
		-91%-100%	3
		Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	3
		Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) и распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций и иных мероприятий	Баллы суммируются
		• На уровне ДОУ/Районный уровень	2
		• Городской /Региональный /Международный уровень	3
		Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период	
		<i>Районный/Городской уровень/Региональный/Федеральный</i>	2
		Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период	Баллы суммируются
1.2.	За сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонением в развитии и другие), а также превышение плановой наполняемости	<i>Уровень ДОУ/Районный/Городской уровень</i>	2
		<i>Региональный/Федеральный/Международный</i>	3
		Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период.	2
		Сопровождение инновационной (опорной, экспериментальной, апробационной) площадки, инновационного проекта победителей (лауреатов) за отчётный период	3
		<i>Районный/Городской уровень /Региональный/Федеральный</i>	
		Методическое сопровождение по организации практической подготовки по профилю обучения, в дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО	2
		Наличие воспитанников - участников конкурсов, фестивалей, смотров физкультурно-оздоровительной, познавательной и художественно-эстетической направленности	Баллы суммируются
		<i>Районный</i>	1
		<i>Городской уровень/Региональный</i>	2
		<i>Федеральный/Международный</i>	3
а)	Воспитатель	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая	1

		в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	
		Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: -специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	1
		Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+», в региональных и федеральных конкурсах и фестивалях, по перечню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности) (Победитель +1балл)	2
		Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, конференциях Уровень ДОУ/Районный Городской Региональный/РФ/Международный (победитель +1 балл)	Баллы суммируются 1 2 3
		Создание условий для успешной адаптации воспитанников во 2 младшей группе и группе раннего развития	3
б)	Педагогический работник (педагог-психолог)	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении -20%-39%; -40%-59%; -60% и более	1 1,5 2
		Создана система мониторинга психологического здоровья обучающихся. Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья воспитанников.	2
		Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: -специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	1
		Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом для участия в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) Уровень ДОУ/Районный Городской Региональный/РФ/Международный (Победитель +1балл)	Баллы суммируются 1 2 3

		Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	2
в)	Педагогические работники (учитель-логопед, учитель-дефектолог)	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода)	1
		Создание и систематическое использование работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	Баллы суммируются 1 1 1
		Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: -специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	1
		Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом для участия в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) <i>Уровень ДОУ/Районный</i> <i>Городской</i> <i>Региональный/РФ/Международный</i> <i>(Победитель +1 балл)</i>	Баллы суммируются 1 2 3
		Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	2
г)	Педагогический работник (музыкальный руководитель)	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	2
		Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: -специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	1
		Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+», в региональных и федеральных конкурсах и фестивалях, по перечню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности)	2
		Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, соревнованиях, проектах, конференциях <i>Уровень ДОУ/Районный</i> <i>Городской</i> <i>Региональный/РФ/Международный</i> <i>(победитель +1 балл)</i>	Баллы суммируются 1 2 3
		Создание условий для успешной адаптации воспитанников	2

		во 2 младшей группе и группе раннего развития	
д)	Педагогический работник (инструктор по физической культуре)	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	2
		Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: -специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	1
		Положительная динамика усвоения программы физического развития воспитанниками в соответствии с требованиями ООП ДО по результатам мониторинга внутренней оценки качества образования	2
		Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, соревнованиях, проектах, конференциях <i>Уровень ДОУ/Районный</i> <i>Городской</i> <i>Региональный/РФ/Международный</i> <i>(победитель +1 балл)</i>	Баллы суммируются 1 2 3
		Создание условий для успешной адаптации воспитанников во 2 младшей группе и группе раннего развития	2
е)	Старший воспитатель, методист	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчетный период <i>на уровне МБДОУ</i> <i>на районном и городском уровне</i>	1
		Повышение квалификации методиста, старшего воспитателя по приоритетным направлениям развития системы образования сверхнормативно установленного количества часов	3
		Результативная работа старшего воспитателя, методиста в рамках социального партнерства с профильными образовательными организациями (сетевое взаимодействие): • дошкольные и общеобразовательные учреждения и специализированные организации • учреждения среднего и высшего образования • учреждения культуры и дополнительного образования	Баллы суммируются 2 3 4
ж)	Младший воспитатель	Превышение плановой наполняемости -свыше 20% -свыше 30% -свыше 40%	5 10 15
		Осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий и оздоровительных мероприятий (помощь по запросу воспитателя), помощь в организации мероприятий период адаптации Помощь в проведении занятий Оздоровительных мероприятий Адаптации	2 2 2
1.3.	Обеспечение высокой посещаемости детьми учреждения		

а)	Воспитатель	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	3
		Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год (без учета летне-оздоровительного периода и периода адаптации вновь комплектуемых групп) до 70%; выше 70%	3 5
		Выполнение дополнительных работ (совмещение, замещение) свыше 5 дней	2
б)	Младший воспитатель	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год (без учета летне-оздоровительного периода и периода адаптации вновь комплектуемых групп) до 70%; выше 70%	3 5
		Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в группе (по результатам внешних проверок) 1-2 замечания без замечаний	3 5
		Качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических требований (по результатам внутреннего контроля) 1-2 замечания без замечаний	3 5
	Младший воспитатель (0,25 ставки)	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в группе (по результатам внешних проверок) 1-2 замечания без замечаний	3 5
		Качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических требований (по результатам внутреннего контроля) 1-2 замечания без замечаний	3 5
в)	Старшая медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии	Обеспечение посещаемости: 80% выполнение детодней по учреждению 90% выполнение детодней по учреждению 100% выполнение детодней и выше по учреждению	3 5 10
		Организация, помощь в проведении закаливающих процедур, здоровьесберегающих мероприятий	5
		Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в ДОУ (по результатам внешних проверок) 1-2 замечания без замечаний	5 10
		Оперативность при проведении карантинных мероприятий	6
1.4.	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
а)	Воспитатель	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:	

		частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	0,5 1 1,5
		Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие). -75%-79%; -80%-89%; -90% и более	0,5 1 1,5
		Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru) -5%-10%; -11%-19%; -свыше 20%	0,5 1 1,5
		Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья -1%; -2%; -3% и выше	0,5 1 1,5
б)	Педагогический работник (педагог-психолог)	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся -61-75%; -76-85% -свыше 85%	0,5 1 1,5
		Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся -61-75%; -76-85% -свыше 85%	0,5 1 1,5
		Консультативная работа с педагогическими кадрами (тренинги, практикумы, мастер-классы, клуб по интересам)	1
		Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: -методические рекомендации; -методическое пособие	Баллы суммируются 1 1
в)	Педагогические работники (учитель-логопед, учитель-дефектолог)	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) -61-75%; -76-85%; свыше 85%	0,5 1 1,5
		Доля родителей (законных представителей),	

		положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) -61-75%; -76-85%; свыше 85%	0,5 1 1,5
		Консультативная работа с педагогическими кадрами (тренинги, практикумы, мастер-классы, клуб по интересам)	1
		Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): -создание и реализация; -создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа;	1 2
г)	Педагогический работник (музыкальный руководитель)	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: <i>частично соответствует;</i> <i>соответствует;</i> <i>соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход</i>	0,5 1 1,5
		Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) -75%-79%; -80%-89%; -90% и более	0,5 1 1,5
		Выявление музыкальноодаренных детей (<i>наличие плана работы</i>)	1
		Положительная динамика усвоения программы художественно-эстетического развития воспитанниками в соответствии с требованиями ООП ДО по результатам мониторинга внутренней оценки качества образования	2
д)	Педагогический работник (инструктор по физической культуре)	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: <i>частично соответствует;</i> <i>соответствует;</i> <i>соответствует/ осуществляется творческий (авторский) подход</i>	0,5 1 1,5
		Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) -75%-79%;	0,5

		-80%-89%; -90% и более	1 1,5
		Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru) -5%-10%; -11%-19%; -свыше 20%	0,5 1 1,5
		Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья -1%; -2%; -3% и выше	0,5 1 1,5
е)	Старший воспитатель. методист	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчетный период <i>Уровень ДОУ/Районный/Городской уровень</i> <i>Региональный/Федеральный</i>	Баллы суммируются 2 3
		Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
2.	Административно-управленческий и младший обслуживающий персонал		
а)	Заведующий хозяйством	Своевременное, оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные, аварийные ситуации, оперативное выполнение поручений заведующего	7
		Организация общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.), участие в организации мероприятий на уровне ДОУ	7
		Качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических требований в учреждении	7
		Эффективная организация работ по озеленению территории, ремонту оборудования, инвентаря	7
		Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	5
		Высокое качество организации и контроля за проведением ремонтно-строительных работ	7
		Высокое качество организации работы учебно-вспомогательного персонала (отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала, обоснованных претензий)	7
		Качественное проведение инвентаризации в учреждении	7
		Организация выполнение заявок по устранению технических неполадок в кратчайшие сроки	7
		Соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет:	7

		официальный сайт – www.dper.gisse.ru «Информация об энергосбережении и повышении энергетической эффективности»	
		Качественное, оперативное и достоверное предоставление запрашиваемой вышестоящими органами информации	7
б)	Главный бухгалтер, контрактный управляющий	Отсутствие задолженности перед поставщиками и остатков неиспользованных средств на счетах учреждения на конец года	5
		Разработка новых программ, положений, проектов	5
		Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей.	5
		Отсутствие замечаний претензий вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности	10
		Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках функциональных обязанностей	7
		Качественное и результативное ведение учетно-отчетной документации	5
		Высокое качество организационно - технического обеспечения административно - распорядительной деятельности руководителя учреждения в установленные сроки	5
		Своевременное проведение инвентаризации в учреждении	5
		Своевременность и качество предоставляемой бюджетной, статистической и иной отчетности и информации	5
		Соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет: официальный сайт РФ – www.bus.gov.ru	5
		www.zakupki.gov.ru	5
		www.ntp.dfsamara.ru	5
		Своевременное ведение работы с заключаемыми контрактами, в т. ч. проведение необходимых работ на официальных сайтах	5
		Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДООУ.	3
в)	Заместитель руководителя	Своевременное, оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные, аварийные ситуации	5
		Качество оформления и своевременность сдачи установленной отчетности в установленные сроки	5
		Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций в рамках	5

		должностных обязанностей.	
		Планомерная работа по созданию благоприятных условий пребывания участников воспитательно-образовательного процесса в МБДОУ	5
		Высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения	5
		Качественное, оперативное и достоверное предоставление запрашиваемой вышестоящими органами информации	5
		Соблюдение сроков и порядка представления ответа на запрос на платформе сети Интернет: официальный сайт – https://pos.gosuslugi.ru «Платформа обратной связи»	5
		Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	5
		Поддержание в актуальном состоянии информации на официальном сайте и в социальных сетях, в том числе ВКонтакте, Мах	5
		Соблюдение требований законодательства РФ о персональных данных, своевременное доведение до сотрудников изменений в действующее законодательство	5
		Регулярный контроль и своевременное оформление документации о соблюдении в учреждении законодательство по защите персональных данных	5
		Оперативное выполнение распоряжений и поручений заведующего	5
		Соблюдение СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов.	5
		Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	5
		Своевременное выполнение распоряжений заведующего, старшего воспитателя, административного персонала.	5
г)	Бухгалтер	Качество оформления и своевременность сдачи установленной отчетности в установленные сроки	7
		Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей.	5
		Планомерная работа по созданию благоприятных условий пребывания участников воспитательно-образовательного процесса в МБДОУ	5
		Качественное и результативное ведение учетно-отчетной документации	5
		Качественное проведение инвентаризации в учреждении	5
		Качество и результативность работы по организации учёта питания воспитанников, учёта посещаемости	5

		воспитанниками ДОУ	
		Качественное, оперативное и достоверное предоставление запрашиваемой вышестоящими органами информации	5
		Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	5
		Своевременное выполнение распоряжений заведующего, главного бухгалтера	6
		Соблюдение СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов.	7
		Отсутствие задолженности по родительской плате	5
		Своевременная подача заявок на питание воспитанников	5
		Оперативная сверка взаиморасчетов	5
д)	Инспектор по кадрам	Отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов вышестоящих организаций.	10
		Участие сотрудников в общественных мероприятиях(субботник, общественные работы и пр.)	5
		Качественное, оперативное и достоверное предоставление запрашиваемой вышестоящими органами информации	10
		Своевременное внесение изменений в трудовые договоры с сотрудниками в соответствии с действующим ТК РФ	10
		Сохранность и конфиденциальность кадровых документов	10
		Своевременное выполнение распоряжений заведующего, старшего воспитателя, административного персонала.	10
е)	Делопроизводитель	Качество оформления и своевременность сдачи установленной отчетности в установленные сроки	7
		Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей.	5
		Планомерная работа по созданию благоприятных условий пребывания участников воспитательно-образовательного процесса в МБДОУ	5
		Качественное и оперативное исполнение служебных материалов, писем, информации по запросам	7
		Качество и результативность работы по организации ДОУ	5
		Качественное, оперативное и достоверное предоставление запрашиваемой вышестоящими органами информации	5
		Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	5
		Своевременное выполнение распоряжений	5

		заведующего	
		Соблюдение СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов.	7
		Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдачи в архив	5
		Высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения	7
		Поддержание в актуальном состоянии баз данных воспитанников, в т.ч. АСУ РСО (не реже 1 раза в неделю)	7
ж)	Специалист по охране труда	Разработка новых программ, положений, проектов	10
		Соблюдение СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов.	10
		Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	5
		Качественное, оперативное и достоверное предоставление запрашиваемой вышестоящими органами информации	10
		Высокое качество в планировании мероприятий по охране труда, составлении отчетности по установленным формам, ведении документации по охране труда	10
		Своевременное выполнение распоряжений заведующего, старшего воспитателя, административного персонала.	10
з)	Старшая медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии	Своевременное осуществление контрольных функций по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима в группе	10
		Консультирование родителей, пропаганда здорового образа жизни, оформление наглядной консультативной информации для родителей и педагогов	10
		Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в группе (по результатам внутреннего контроля руководителя) без замечаний	10
		1-2 замечания	5
		Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	5
и)	Младший воспитатель	Участие сотрудника в проведении мероприятий с воспитанниками (праздничные утренники)	2
		Эффективность участия в воспитательно – образовательном процессе: помощь воспитателю в обогащении предметно - развивающей среды (оборудование и материалы)	2
		Сохранность материальных ценностей: отсутствие сколотой и битой посуды, бережное отношение к электроприборам и спецодежде. Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление.	2
		Своевременное выполнение распоряжений заведующего, старшего воспитателя.	1

		административного персонала.	
		Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	2
		Присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительского собрания и др.	3
к)	Младший воспитатель (0,25 ставки)	Сохранность материальных ценностей: отсутствие сколотой и битой посуды, бережное отношение к электроприборам и спецодежде	2
		Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление.	1
		Своевременное выполнение распоряжений заведующего, старшего воспитателя, административного персонала.	1
л)	Кастелянша	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность по сравнению с предыдущим отчетным периодом.	10
		Отсутствие замечаний в рамках выполнения функциональных обязанностей.	10
		Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	5
		Выполнение дополнительной работы (в т.ч. пошив мягкого инвентаря)	5
		Сохранность материальных ценностей: бережное отношение к электроприборам и спецодежде	10
		Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление.	10
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние закреплённого помещения.	10
м)	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников: соблюдение СанПиН, отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние закреплённого помещения.	10
		Поддержание в исправном состоянии мягкого инвентаря	10
		Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика стирки.	10
		Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	10
		Сохранность материальных ценностей: бережное отношение к электроприборам и спецодежде	10
		Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление.	10
		Своевременное выполнение распоряжений заведующего, старшего воспитателя, административного персонала.	10
н)	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий. слесарь-сантехник	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	10
		Сохранность материальных ценностей, бережное отношение к электроприборам и спецодежде	10
		Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление.	10
		Отсутствие жалоб в отношении сотрудника со стороны	10

		участников воспитательно-образовательного процесса	
		Выполнение дополнительных работ, связанных с обеспечением воспитательно-образовательного процесса	5
		Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	5
		Своевременное выполнение распоряжений заведующего, старшего воспитателя, административного персонала.	5
о)	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, уборщик служебных помещений	Сохранность материальных ценностей, бережное отношение к электроприборам и спецодежде	10
		Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление.	10
		Отсутствие жалоб в отношении сотрудника со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	10
		Выполнение дополнительных работ, связанных с обеспечением воспитательно-образовательного процесса	10
		Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	10
		Своевременное выполнение распоряжений заведующего, старшего воспитателя, административного персонала.	5
п)	Дворник	Соблюдение СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений по содержанию территории.	10
		Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	10
		Сохранность материальных ценностей, бережное отношение к уборочному инвентарю, снегоуборочной машине и спецодежде	10
		Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление.	10
		Своевременное, оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные, аварийные ситуации, оперативное выполнение поручений заведующего	10
		Своевременное выполнение распоряжений заведующего, старшего воспитателя, административного персонала.	5
р)	Сторож (вахтер)	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	10
		Сохранность материальных ценностей ДОУ и сотрудников, бережное отношение имуществу ДОУ	10
		Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление.	10
		Своевременное, оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные, аварийные ситуации, оперативное выполнение поручений заведующего	10
		Своевременное выполнение распоряжений заведующего, старшего воспитателя, административного персонала.	5
		Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб	10

2.	Интенсивность работы		
2.1.	Педагогический персонал		
а)	Воспитатель	Наличие детей с отклонениями в развитии интегрированных в общеразвивающие группы (кроме детей-инвалидов) до 3 детей – 1 балл от 4-6 детей – 2 балла 7 и более детей – 3 балла	3
		Наличие детей-инвалидов	1 балл за каждого ребенка
б)	Педагогические работники (педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог)	Превышение детей с ОВЗ на ставку до 10% - 1 балл до 20% - 2 балла свыше 20% - 3 балла	1-3
в)	Педагогические работники (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре)	Работа с детьми с ОВЗ	2
г)	Старший воспитатель, методист	Методическое сопровождение работы с детьми с ОВЗ	2
2.2.	Младший обслуживающий персонал		
а)	Младший воспитатель	Наличие детей с отклонениями в развитии интегрированных в общеразвивающие группы (кроме детей-инвалидов) до 3 детей – 1 балл от 4-6 детей – 2 балла 7 и более детей – 3 балла	3
		Наличие детей-инвалидов	1 балл за каждого ребенка