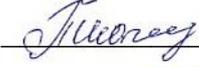


ПРИНЯТО
общим собранием
трудового коллектива МДОБУ
ЦРР - д/с № 4 «Лесовичок»
Протокол от 03.07.2025 № 2

УТВЕРЖДЕНО
приказом МДОБУ ЦРР - д/с № 4
«Лесовичок» от 03.07.2025 № 42
 А.А. Ткаченко



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА – ДЕТСКИЙ САД № 4 «ЛЕСОВИЧОК»

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения Центра развития ребенка – детского сада № 4 «Лесовичок», сокращенное название МДОБУ ЦРР – д/с № 4 «Лесовичок» (далее – учреждение) разработано в соответствии с Примерным Положением об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных муниципальному казенному учреждению Отдел образования администрации Бурейского муниципального округа (далее – Отдел образования), утвержденным приказом Отдела образования от 23.04.2025 № 82, в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения, в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации (далее – Примерное положение).

2. Системы оплаты труда работников учреждения которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами области, округа, а также настоящим Примерным Положением.

3. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях;

г) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по

регулированию социально-трудовых отношений;

ж) мнения представительного органа работников.

4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в соответствии с пунктом 3. настоящего Примерного положения руководителем образовательного учреждения Бурейского округа на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 3. настоящего Примерного положения в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами области, нормативными правовыми актами округа.

6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Перечнем видов выплат компенсационного характера согласно приложению № 1 к настоящему примерному Положению.

7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам (за исключением руководителя) устанавливаются в соответствии с [пунктом 3.](#) настоящего примерного Положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

Конкретные выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии, повышающие коэффициенты и иные поощрительные выплаты) устанавливаются исходя из целевых направлений (видов выплат стимулирующего характера), указанных в [приложении № 2](#) к настоящему Примерному положению.

Заработная плата руководителя, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

. Основной персонал учреждения – работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение

определенных уставом учреждения, целей деятельности учреждения, а также его непосредственный руководитель.

Вспомогательный персонал учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя образовательного учреждения, его заместителя и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами области, нормативными правовыми актами округа.

11. МКУ Отдел образования администрации Бурейского муниципального округа, в ведении которого находится учреждение, устанавливает руководителю этого учреждения следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за месяц или квартал, год);
- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий, выплачиваемая в порядке, установленном [пунктом 11](#) настоящего Положения;
- за наличие ученой степени, почетных званий.

Премии по итогам работы руководителю образовательного учреждения выплачиваются по решению МКУ Отдел образования администрации Бурейского муниципального округа, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и (или) иных показателей эффективности деятельности образовательного учреждения и его руководителя, устанавливаемых МКУ Отдел образования администрации Бурейского муниципального округа.

В качестве показателя эффективности деятельности руководителя образовательного учреждения по решению МКУ Отдел образования администрации Бурейского муниципального округа, может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы, обеспечиваемого за счет средств местного бюджета.

12. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий руководителю образовательного учреждения, устанавливается приказом МКУ Отдел образования администрации Бурейского муниципального округа при наличии:

письменного поручения главы округа, заместителя главы администрации округа по социальным вопросам, начальником МКУ Отдел образования администрации Бурейского муниципального округа руководителю образовательного учреждения округа о выполнении соответствующего особо важного и сложного задания;

письменного обоснования эффективности достигнутых результатов

выполнения особо важного и сложного задания с учетом личного вклада руководителя образовательного учреждения в общие результаты работы.

Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий руководителю образовательного учреждения, устанавливается в порядке, установленном МКУ Отдел образования администрации Бурейского муниципального округа.

13. Заработная плата руководителю образовательного учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения, определяемая трудовым договором, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются:

руководителю образовательного учреждения - начальником МКУ Отдел образования администрации Бурейского муниципального округа по согласованию с заместителем главы администрации округа по социальным вопросам, осуществляющим контроль и координацию деятельности в соответствующей сфере;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру образовательного учреждения - руководителем данного учреждения по согласованию с начальником МКУ Отдел образования администрации Бурейского муниципального округа.

Условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливается в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

14. МКУ Отдел образования администрации Бурейского муниципального округа, устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера образовательного учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения 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.

При установлении условий оплаты труда руководителю образовательного учреждения МКУ Отдел образования администрации Бурейского муниципального округа, должен исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с настоящим пунктом, при выполнении руководителем всех показателей эффективности деятельности учреждения и получения премии по итогам работы в максимальном размере.

15. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем

учреждения после согласования с начальником МКУ Отдел образования администрации Бурейского муниципального округа, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание по согласованию с начальником Отдела образования приказом по учреждению могут вноситься изменения.

Тарификационный список педагогических работников на предстоящий учебный год утверждается 2 раза в год на 1 января и 1 сентября текущего года.

По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, устанавливается почасовая оплата труда. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению между работодателем и работником.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

16. МКУ Отдел образования администрации Бурейского муниципального округа, может устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных муниципальных бюджетных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений, за исключением муниципальных бюджетных учреждений с численностью работников менее 15 человек.

17. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидий муниципальному бюджетному учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

18. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении, изменении новых систем оплаты труда не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до введения, изменения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

19. В соответствии со ст.134 Трудового кодекса РФ заработная плата сотрудников может индексироваться в связи с ростом потребительских цен

на товары и услуги.

20. Объем средств, предусматриваемый по бюджетным сметам в части оплаты труда, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг.

21. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

22. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

23. На основании статья 131 Трудового кодекса РФ выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте.

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или

ограничения на их свободный оборот, не допускается.

24. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст.140 Трудового кодекса РФ).

25. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (ст.141 Трудового кодекса РФ).

26. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с перечнями работ с тяжелыми и вредными условиями труда. Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок устанавливаются в соответствии с законодательством РФ и Амурской области, а условия их применения - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5. К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ, а также за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении.

При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором, работникам учреждений в соответствии со [статьей 151](#) Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

К дополнительным видам работ педагогических работников относятся: работа по участию в работе консультационного пункта и службы ранней помощи, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные должностными инструкциями.

Повышение оплаты труда за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждения устанавливаются в соответствии со [статьями 152](#) и [153](#) Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

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

Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со [статьей 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации и [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, и трудовыми договорами, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части, в соответствии со [статьей 263.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда устанавливается в повышенном размере.

Выплаты компенсационного характера (доплаты, надбавки) устанавливаются в процентном отношении к окладам, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, или в абсолютном размере.

Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с [трудовым законодательством](#) Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных [трудовым законодательством](#) Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество и результаты по критериям;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним. Назначение работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

3 Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет Финансового обеспечения.

4 Конкретные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

5 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

6 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за качество и результаты по критериям, премиальных выплат по итогам работы для всех категорий работников учреждения устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

7 Показатели и критерии эффективности деятельности работников содержат количественные показатели результативности труда работников.

К количественным показателям результативности труда работников могут устанавливаться критерии качества результатов труда.

8 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении работниками показателей эффективности деятельности.

Показатели эффективности деятельности работников формируются с учетом показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом учреждения, определяющим систему оплаты труда, либо коллективным договором.

Премиальные выплаты по итогам работы в отчетном периоде осуществляются работникам в целях повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения работниками установленных в учреждении показателей и критериев эффективности деятельности.

При осуществлении выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

а) для работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности учреждения;

другие показатели и условия;

б) для всех категорий работников учреждений:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

разработку и внедрение рационализаторских предложений;

другие показатели и условия.

9. При осуществлении выплат стимулирующего характера, указанных в [пункте 1](#) Положения, для педагогических работников рекомендуется учитывать:

а) интенсивность и высокие результаты работы, в том числе:

достижение показателей эффективности деятельности педагогических работников по итогам оценки результативности образовательной и научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений;

участие в экспертной деятельности;

наставничество;

осуществление образовательной деятельности;

привлечение финансирования;

период адаптации к профессиональной деятельности;

- б) качество выполняемых работ;
- в) стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) итоги работы.

10 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за достижение показателей эффективности деятельности педагогических работников рекомендуется назначать по итогам оценки результативности образовательной и научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год или за иной период, предусмотренный коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

При этом рекомендуется учитывать:

а) количественные показатели результативности образовательной деятельности:

количество разработанных учебно-методических комплексов;

количество разработанных учебных пособий, монографий либо проведенных персональных творческих выставок;

количество выступлений с докладами на международных, всероссийских, региональных мероприятиях (конференциях, семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах);

количество подготовленных воспитанников - победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;

иные количественные показатели результативности образовательной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно;

б) критерии качества результатов образовательной деятельности:

количество положительных отзывов о работе учреждения;

своевременность достижения запланированных результатов;

иные критерии качества результатов образовательной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно;

в) количественные показатели результативности научной деятельности:

количество публикаций, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования;

общее количество опубликованных научных статей по профилю научной деятельности учреждения;

количество выступлений с докладами на пленарных заседаниях научных конференций;

количество научно-популярных публикаций, подготовленных работником;

иные количественные показатели результативности научной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно;

11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за участие в экспертной деятельности рекомендуется устанавливать педагогическим работникам, выступающим в качестве экспертов.

Количественными показателями результативности экспертной деятельности педагогических работников могут являться:

количество проведенных экспертиз с выдачей соответствующих экспертных заключений;

иные количественные показатели результативности экспертной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

12. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за наставничество рекомендуется устанавливать педагогическим работникам, закрепленным в качестве наставников.

13. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за привлечение финансирования рекомендуется устанавливать педагогическим работникам за участие в привлечении средств для финансирования образовательной, научной и иной, предусмотренной уставом деятельности учреждения, в том числе участие в подготовке заявок для получения грантов или другого финансирования, предоставляемого на конкурсной основе.

Количественным показателем привлечения финансирования может являться объем средств, полученных учреждением:

по договорам на оказание образовательных услуг;

на безвозмездной основе (гранты, пожертвования);

от иных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.

14. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности рекомендуется устанавливать педагогическим работникам до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее - молодые педагогические работники), а также педагогическим работникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень (далее - молодые ученые).

Молодым педагогическим работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования рекомендуется устанавливать ежемесячную выплату в размере 10-20 % оклада, а имеющим диплом с отличием - в размере 20-30% оклада.

15. Выплаты за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать педагогическим работникам за достижения в профессиональной деятельности. Показатели, характеризующие достижения в профессиональной деятельности, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, при этом могут быть учтены следующие достижения работника:

наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, а также других почетных званий и ведомственных наград при условии соответствия государственных (ведомственных) наград и почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности;

наличие статуса высококвалифицированного специалиста в соответствии с [Федеральным законом](#) от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации";

наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, почетного звания с наименованием "заслуженный", ученой степени, ученого звания;

наличие у работника иных достижений, перечень которых определяется учреждением самостоятельно.

Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, обеспечивается дифференциация оплаты труда с учетом установленных квалификационных категорий, объема их преподавательской (педагогической) работы либо дополнительной работы.

16. Педагогическим работникам могут устанавливаться выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Размеры выплат за стаж работы, выслугу лет устанавливаются учреждением самостоятельно.

17. Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами могут быть установлены специальные группы показателей эффективности деятельности и критерии назначения стимулирующих выплат или установлен повышающий коэффициент для определения рейтинга индивидуальных показателей результативности образовательной и научной деятельности в отношении работников из числа молодых педагогических работников и молодых ученых

18. В целях стимулирования работников учреждений к повышению квалификации устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за месяц, исчисленному с учетом установленного объема педагогической или учебной работы в неделю, за квалификационную категорию в следующих размерах:

- а) при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;
- б) при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

Надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам со дня издания приказа органа (учреждения) о присвоении квалификационной категории и действует в течение 5 лет и применяется при оплате труда за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Имеющаяся квалификационная категория учитывается при исполнении обязанностей работниками по той должности, по которой им присвоена квалификационная категория, а также по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 3 к Положению, а также в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

Применение надбавки при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии, даты

присвоения квалификационной категории по приказу органа (учреждения), при котором она создана.

При наступлении у работника права на применение надбавки за квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Применение надбавки за имеющуюся квалификационную категорию по истечении срока действия квалификационной категории сохраняется в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год; не менее чем за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости; не менее чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года; конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором учреждения.

Применение надбавки за имеющуюся квалификационную категорию сохраняется за педагогическими работниками в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

19. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в следующих размерах, при стаже работы персонала:

- от 1 до 5 лет включительно – 5 процентов;
- от 5 до 10 лет включительно – 10 процентов;
- от 10 до 15 лет включительно – 15 процентов;
- свыше 15 лет – 20 процентов.

При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности, право на его изменение возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера доплаты за стаж. При наступлении у работника права на увеличение доплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности увеличение доплаты производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности. При установлении стажа для выплаты надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет, учитываются периоды работы в данном или аналогичном по профилю учреждении по должности.

20. Премияльные выплаты по итогам работы рекомендуется назначать с учетом индивидуальных результатов труда каждого педагогического работника, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда:

при достижении индивидуальных количественных и качественных показателей результативности труда педагогического работника;

при достижении количественных и качественных показателей результативности возглавляемого педагогическим работником подразделения;

при достижении показателей эффективности деятельности учреждения.

В Учреждении может выплачиваться:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за полугодие;
- премия по итогам работы за 9 месяцев;
- премия по итогам работы за год.

21. Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором при определении условий назначения выплат стимулирующего характера предусматриваются требования к документам, подтверждающим достижение показателей эффективности деятельности работников, дата начала осуществления выплаты за достижение показателей эффективности деятельности работников, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

22. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда учреждения, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижение указанных условий, а также размеры и периодичность данных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

23. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

24. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. При установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором для отдельных видов стимулирующих выплат может предусматриваться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ И ВЫПЛАТЫ
ЕДИНОВРЕМЕННЫХ ПРЕМИЙ, НЕ ВХОДЯЩИХ В СИСТЕМУ
ОПЛАТЫ ТРУДА**

1. Настоящее Положение разработано в целях упорядочения оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда, работникам муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения Центр развития ребенка – детский сад № 4 «Лесовичок» (далее - учреждение, работники).

2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

3. Оказание материальной помощи работникам производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

в связи с необходимостью длительного лечения и восстановления здоровья (в том числе за пределами области) работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

5. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте учреждения с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

6. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения –

орган местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи определяется приказом руководителя учреждения (органа местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение).

7. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со [статьей 191](#) Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 5000 рублей;

при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - до 5000 рублей;

в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, - до 3000 рублей один раз в год. Перечень государственных, профессиональных праздников в соответствующей сфере деятельности, в связи с которыми могут выплачиваться премии:

по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;

в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 3000 рублей.

8. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель учреждения, а руководителю учреждения – орган местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение.

Размер премии определяется приказом руководителя учреждения (органа местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение) в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

9. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
утверждено приказом заведующего
МДОБУ ЦРР –д/с № 4 «Лесовичок»
от 03.07.2025 г. № 42

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

Квалификационны й уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационны м справочником работ и профессий рабочих	Оклад (должностн ой оклад), ставка зарботной платы, руб.
1	2		3
Профессии рабочих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационны й уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), 2019 Выпуск №3 ЕТКС</p> <p>Выпуск утвержден Приказом Минздравсоцразвития РФ от 06.04.2007 N 243 (в редакции: Приказов Минздравсоцразвития РФ от 28.11.2008 N 679, от 30.04.2009 N 233)</p> <p>Раздел ЕТКС «Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы» - Плотник.</p> <p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - выпуск 1 раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» (Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30)</p>	1 квалификационны й разряд	6533,00

	<p>- выпуск 51 раздел "Торговля и общественное питание" – <u>кухонный рабочий, повар</u>.</p> <p>Наименования профессий рабочих в соответствии с Квалификационным справочником профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады (Утвержден Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и ВЦСПС от 20 февраля 1984 г. N 58/3-102):</p> <p>- Раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» - <u>Машинист по стирке и ремонту спец. одежды, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений</u></p> <p>- Раздел «Жилищно-коммунальное хозяйство» - <u>дворник</u>.</p> <p>Наименование должностей предусмотрено и с учетом общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее – ОКПДТР)</p>		
		2 квалификационный разряд	
		3 квалификационный разряд	6533,00
Профессии рабочих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, ОКПДТР:</p> <p>- выпуск 1 раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» (Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30) выпуск 51 раздел "Торговля и общественное питание" – <u>повар</u>;</p>	4 квалификационный разряд	7665,00
	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4, 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), 2019 Выпуск №3 ЕТКС</p> <p>Выпуск утвержден Приказом Минздравсоцразвития РФ от 06.04.2007 N 243 (в редакции: Приказов Минздравсоцразвития РФ от 28.11.2008 N 679, от 30.04.2009 N 233)</p> <p>Раздел ЕТКС «Строительные»,</p>	4 квалификационный разряд	7665,00

	<u>монтажные и ремонтно-строительные работы»</u> - <u>Плотник.</u>		
--	---	--	--

2. Профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

Профессиональный квалификационный уровень	Профессии руководителей, специалистов и служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	<u>Заведующий хозяйством</u> Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	8520,00

3. Профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Профессиональный квалификационный уровень	Профессии руководителей, специалистов и служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.
Должности, не отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	<u>Ассистент (помощник)</u> по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	7665,00
2 квалификационный уровень	<u>Помощник воспитателя</u>	7665,00

Профессиональный квалификационный уровень	Профессии работников, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый оклад (должностной оклад), ставка

		заработной платы, руб.
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	22 127,00
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	22 291,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель, Педагог - психолог	22 990,00
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель	23 253,00
4 квалификационный уровень	учитель-логопед (логопед)	23 028,00

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
утверждено приказом заведующего
МДОБУ ЦРР –д/с № 4 «Лесовичок»
от 03.07.2025 г. № 42

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ
ДЛЯ СОТРУДНИКОВ:**

Показатели и критерии качества выполняемых работ для воспитателя		
Показатели качества	Критерии	Баллы
1.1 Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе дошкольные группы)	-посещаемость свыше 91%,	8
	-посещаемость от 81% до 90	5
	-посещаемость от 75% до 80%	3
	-посещаемость до 75%	0
1.2. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	-без заболевания по группе	6
	-от 1 до 2 случаев заболевания в группе	3
	-от 2 до 3 случаев заболевания по группе	1
	-свыше 3 случаев заболевания по группе	0
1.3. Организация физкультурно – оздоровительной и спортивной работ	Да / Нет	5
1.4.Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	Да / Нет	5
1.5.Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.п.).	Да / Нет	5
1.6. Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы.	Да / Нет	5
1.7.Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.)	-на федеральном уровне	8
	-на областном уровне	6
	-на муниципальном уровне	4
1.8.Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства и творческих конкурсах (в зависимости от уровня)	-на федеральном уровне	8
	-на областном уровне	6
	-на муниципальном уровне	4
1.9. Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ДОУ:	-качественное проведение открытого занятия;	3
	-выступление на педагогическом совете, семинаре-практикуме,	2

	консультации; -за призовые места в смотре-конкурсах	2
1.10.Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня и на личных сайтах педагога по распространению педагогического опыта	на федеральном уровне на областном уровне на муниципальном	6 4 2
1.11.Руководство студийно-кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий).	Да / Нет	10
1.12.Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях и на участках. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	Да / Нет	5
1.13.Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).	Да / Нет	4
1.14. Результативность участия воспитанников в заочных конкурсах (всевозможные интернет-конкурсы – не учитываются)	(победитель, призёр) -Муниципальный уровень -Региональный уровень -Федеральный уровень	5 7 9
1.15. Результативность участия в очных конкурсах, спортивных соревнованиях	Муниципальный уровень: Победитель Призёр Региональный уровень: Победитель Призёр Участие в конкурсах без результативности	6 4 8 6 2

Показатели и критерии качества выполняемых работ для старшего воспитателя

Показатели качества	Критерии	Баллы
1.1 Организация работы по взаимодействию с методическим кабинетом, Отделом образования	Да / Нет	5
1.2. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса	Да / Нет	5
1.3. Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа)	Да / Нет	10
1.4.Положительная динамика количества аттестованных педагогов	Да / Нет	6
1.5. Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, тематические недели, дни открытых дверей)	Да / Нет	10
1.6. Организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей, опрос населения)	Да / Нет	5
1.7. Своевременное и качественное	Да / Нет	10

предоставление администрации отчетной документации и информационного материала		
1.8. Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе	Да / Нет	8
1.9. Результативность участия воспитанников в конкурсах и соревнованиях	(победитель, призёр) -Муниципальный уровень -Региональный уровень -Федеральный уровень	5 7 9
1.10. Результативность участия педагогов в профессиональных конкурсах	-на федеральном уровне -на областном уровне -на муниципальном уровне	8 6 4
1.11. Изучение, выявление и формирование передового педагогического опыта	-на федеральном уровне -на областном уровне -на муниципальном уровне	8 6 4
1.12. Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.п.).	Да / Нет	5
1.13. Создание комфортных условий и пребывания детей в учреждении	Да / Нет	5
1.14. Работа на участке ДОУ (цветники, огород)	Да / Нет	5
1.15. Работа с электронной очередью, системой «Меркурий» и «Энергосбережение», заполнение сайта ДОУ	Да / Нет	10

Показатели и критерии качества выполняемых работ для музыкального руководителя, педагога психолога, логопеда, педагог дополнительного образования, тьютор

Показатели качества	Критерии	Баллы
1.1 Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья детей (праздники здоровья, дни здоровья физкультурные досуги и т.д.)	Да / Нет	10
1.2. Своевременное и качественное оформление документации	Да / Нет	10
1.3.Наличие позитивных отзывов со стороны родителей	Да / Нет	10
1.4. Участие в работе: -творческой группы -проектной деятельности -проведение кружка	За каждое	5 5 10
1.5. Проведение мастер-классов, открытых мероприятий, выставок	Да / Нет	8
1.6. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	на федеральном уровне на областном уровне на муниципальном	6 4 2
1.7. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства и творческих конкурсах (в зависимости от уровня)	-на федеральном уровне -на областном уровне -на муниципальном уровне	8 6 4
1.8. Результативность участия воспитанников в заочных конкурсах (всевозможные интернет-конкурсы – не учитываются)	(победитель, призёр) -Муниципальный уровень -Региональный уровень	5 7

	-Федеральный уровень	9
1.9. Активное и результативное участие во внутренних мероприятиях детского сада различного характера	Да / Нет	5
1.10. Работа на участке ДОУ (цветники, огород)	Да / Нет	5

Показатели и критерии качества выполняемых работ для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

Категория работников	Показатели качества	Критерии	Баллы
Заведующий хозяйством	<ol style="list-style-type: none"> 1. Осуществление качественного контроля за работой обслуживающего персонала, санитарным состоянием помещений и территории. 2. Образцовое состояние кладовых и холодильного оборудования. 3. Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ. 4. Соблюдение трудовой дисциплины. 5. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств). 6. Работа без больничных листов. 	Да / Нет	За каждый показатель по 3 балла
Повар, кухонный рабочий	<ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны педагогов, родителей (законных представителей). 2. Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля). 3. Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. 4. Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля / единичные нарушения по результатам внутреннего контроля. 5. Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.п.). 6. Работа без больничных листов. 	Да / Нет	За каждый показатель по 3 балла
Машинист по стирке белья	<ol style="list-style-type: none"> 1. Содержание мягкого инвентаря в образцовом порядке. 2. Своевременная замена белья. 3. Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН. 4. Отсутствие обоснованных жалоб на оператора стиральных машин. 5. Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, 	Да / Нет	За каждый показатель по 3 балла

	<p>личное участие в проведение ремонтных работ и т.п.).</p> <p>6.Работа без больничных листов.</p>		
Помощник воспитателя	<p>1.Качественное содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН.</p> <p>2.Соблюдение трудовой дисциплины.</p> <p>3.Отсутствие жалоб от воспитателей, родителей (законных представителей), от администрации детского сада (по результатам контроля).</p> <p>4.Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (субботниках, ремонте и т.п.).</p> <p>5.Экономичное использование средств (вода, хозяйственный инвентарь, посуда и т.д.).</p> <p>6.Работа без больничных листов.</p>	Да / Нет	За каждый показатель по 3 балла
Уборщик служебных помещений	<p>1.Качественная и своевременная уборка помещений.</p> <p>2.Отсутствие жалоб от работников учреждения, администрации (по результатам контроля) на качество уборки.</p> <p>3.Экономичное использование средств (вода, хозяйственный инвентарь и т.д.).</p> <p>4.Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.п.).</p> <p>5.Соблюдение трудовой дисциплины.</p> <p>6.Работа без больничных листов.</p>	Да / Нет	За каждый показатель по 3 балла
Сторож	<p>1.Отсутствие порчи (потери) имущества во время дежурства.</p> <p>2.Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.</p> <p>3.Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ).</p> <p>4.В летнее время: помощь дворнику в поливе цветов и насаждений / в зимнее время очистка крыльца от снега.</p> <p>5.Соблюдение трудовой дисциплины.</p> <p>6.Работа без больничных листов.</p>	Да / Нет	За каждый показатель по 3 балла
Дворник	<p>1.Качественная и своевременная уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком.</p> <p>2.Уход за деревьями, побелка стволов, обрезание сухих веток, своевременный полив цветников и газонов.</p> <p>3.Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории.</p> <p>4.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников.</p>	Да / Нет	За каждый показатель по 3 балла

	5.Проявление инициативы на выполнение работ, не входящих в круг функциональных обязанностей. 6.Работа без больничных листов.		
Плотник	1.Обеспечение исправного состояния мебели, рабочего инструмента, замков и т.д.. 2.Своевременное выполнение заявок. 3.Соблюдение трудовой дисциплины. 4.Работа без больничных листов.	Да / Нет	За каждый показатель по 3 балла
Вахтер	1.Обеспечение исправного состояния систем жизнеобеспечения учреждения. 2.Соблюдение трудовой дисциплины. 3.Работа без больничных листов.	Да/Нет	За каждый показатель по 3 балла