

ПРИНЯТО
на собрании
трудового коллектива
Протокол № _____ от _____ г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего МАДОУ №26
«Кораблик»
Приказ № _____ от _____ г.

М.П.

УЧТЕНО МНЕНИЕ
профсоюзного комитета
председатель ПК
_____ Н.В. Шкурихина
Мотивированное мнение профсоюзного комитета
в письменной форме (протокол № _____ от _____ г.)
Рассмотрено.

Представитель работников организации
_____ М.Л.Гарнева
_____ г.

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад
комбинированного вида №26 «Кораблик»

1. Общие положения

Настоящее положение о системе оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №26 «Кораблик» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников учреждения.

Система оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №26 «Кораблик» (далее - ДОУ) устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- постановления Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. N 272-п "Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области";
- Областного отраслевого соглашения по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2026 – 2028 г.г. (далее - ООС Минобр НСО);
- Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования, расположенным по учреждениям города Бердска Новосибирской области, подведомственным Муниципальному казённому учреждению «Управление образования и молодёжной политики» на 2026 – 2028 г.г.;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

- оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- выплаты компенсационного характера (*Приложение №1*);
- выплаты стимулирующего характера (*Приложение №2, 3*);
- районного коэффициента.

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

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

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

1.6. При формировании месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

Выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников по перечню, утвержденному, замена отсутствующего работника осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»

1.7. На 1 сентября приказом руководителя с учетом мнения первичной профсоюзной организации и представителя работников ДООУ утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный год с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы), видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, обязательных к ежемесячному начислению в соответствии с настоящим Положением.

Установленная заработная плата педагогическим работникам при тарификации сохраняется в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (*пункт 1.5 Тарифного соглашения и 4.1.7 ООС*).

1.8. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 5 числа текущего месяца и 20 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника в банке.

1.9. При выплате заработной платы за один день до выплаты заработной платы 4 числа за календарный месяц (письма Роструд о возможности один раз в месяц от 19.10.2021 N ПГ/30623-6-1, от 17.09.2021 N ПГ/26944-6-1 и от 24.12.2007 N 5277-6-1) работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате

Расчетный листок утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и представителем работников. Форма расчетного листа приведена в бухгалтерской программе *1С: Предприятие. Зарплата и кадры государственного учреждения 3.1*.

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

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

2. Формирование фонда оплаты труда учреждения

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

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

Объем субвенции на оплату труда для реализации образовательных программ дошкольного образования определяется с учетом:

- размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;

- количества воспитанников в учреждении;

- поправочных коэффициентов, учитывающих индивидуальные особенности деятельности и бюджетную обеспеченность образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и изменения численности воспитанников.

3. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части:

$ФОТ = ФОТ_{суб} + ФОТ_{м}$, где

$ФОТ_{суб}$ – фонд оплаты труда из средств субвенции;

$ФОТ_{м}$ – фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета.

Фонд оплаты труда из средств субвенции состоит из базовой части и стимулирующей части:

$ФОТ_{суб} = ФОТ_{б\ суб} + ФОТ_{ст\ суб}$, где

$ФОТ_{б\ суб}$ – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения из числа:

- педагогических работников (воспитатель, старший воспитатель, методист, учитель-логопед, учитель – дефектолог, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре);

- административно - управленческого персонала (заведующий);

- младший обслуживающий персонал (младший воспитатель).

$ФОТ_{ст\ суб}$ – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

Фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета состоит из базовой части и стимулирующей части:

$ФОТ_{м} = ФОТ_{б\ м} + ФОТ_{ст\ м}$, где

$ФОТ_{б\ м}$ – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения из числа:

- административно - управленческого персонала: заместитель заведующего по административно – хозяйственной деятельности, главный бухгалтер;

- учебно-вспомогательного персонала (бухгалтер, документовед, инспектор по кадрам, контрактный управляющий, кладовщик и калькулятор);

- младшего - обслуживающего персонала: повар кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, уборщик территории, машинист по стирке и ремонту спецодежды;

$ФОТ_{ст\ м}$ – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

Базовая часть фонда оплаты труда работников ДОО обеспечивает гарантированную заработную плату работников, замещающих должности, содержащиеся в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования «Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации» от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника

должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

К основному персоналу ДООУ относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

Кроме того, к основному персоналу должностей работников учреждений относятся (*пункт 1.10.Тарифного соглашения*):

№ п/п	Учреждение	Перечень основного персонала должностей
1	Дошкольные образовательные учреждения	младший воспитатель, инженер всех категорий, специалист по администрированию сетевых устройств информационно-коммуникационных систем

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

Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда самостоятельно (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 июня 2025 г. № ОК-1835/08, от 30 июня 2025 г. № ОК-1902/08 «О примерных штатных нормативах»), исходя из муниципального задания и основных задач, для решения которых создано учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности.

При этом численность заместителей руководителя ДООУ устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п в зависимости от штатной численности учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью

4. Определение размеров должностных окладов, окладов, ставок заработной платы. Особенности оплаты труда за ставку заработной платы.

4.1. Система оплаты труда работников учреждений включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, перечень, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работникам.

4.2. Условия оплаты труда работника учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и работником в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

Трудовой договор заключается на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения в соответствии с приложением N 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

4.3 Оплата труда работников учреждений включает:

- должностные оклады (оклады), ставки заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;

На должностные оклады (оклады), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25.

4.4. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников по отраслевым должностям

4.5. Размеры должностных окладов по профессионально – квалификационной группе должностей педагогических работников (пункт 2.5.4.Тарифного соглашения):

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	15 042
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	15 689
3 квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	16 147
4 квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, педагог-библиотекарь, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	16 443

Размеры должностных окладов по профессионально - квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала **второго уровня** (пункт 1.10.2.5.5.2. Тарифного соглашения):

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	11 565
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	12 023

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

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

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

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

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

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

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования);
- старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;
- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (*п. 6.1.4. Тарифного соглашения*).

5. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

5.1. Работникам ДООУ как по основной должности, так и по совместительству устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу по наставничеству;
- доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников;
- иные выплаты, устанавливаемые работникам в настоящем Положении.

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

Класс условий труда (вредный) 3.1. – 4%.

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

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

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

5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации - не менее чем в двойном размере² с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П.

5.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляется в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты при совмещении должностей определяется в размере не ниже 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

В случае замещения должностей педагогических работников (постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225), осуществляемого по совместительству в той же или иной организации, а также в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями учреждений, их заместителями, другими работниками) применяется порядок исчисления заработной платы в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с учетом гарантированных выплат - оплаты за учебную (преподавательскую) работу или объем педагогической работы в неделю от ставки заработной платы (оклада), выплат компенсационного характера, а также стимулирующих выплат - только за первую (высшую) квалификационную категорию, полученную по соответствующей педагогической должности либо по иной в случае сохранения выплаты в соответствии с при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (*пункт 6.1.4.Тарифного соглашения*).

5.5. Доплата педагогическим работникам за наставничество осуществляется в размере 15% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в соответствии со статьей 351.8 Трудового Кодекса Российской Федерации. Размеры и условия осуществления указанной доплаты за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с настоящим Положением с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

5.6. Доплаты за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников:

№ п/п	Учреждения (классы, группы), условия деятельности	Категории должностей	Размер доплаты, % от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы
-------	---	----------------------	--

№ п/п	Учреждения (классы, группы), условия деятельности	Категории должностей	Размер доплаты, % от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы
1	Учреждения (классы, группы), осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), а также программам дошкольного образования в группах: - компенсирующей направленности; - комбинированной направленности, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья; - с осуществлением квалифицированной коррекции ограниченных возможностей здоровья, в том числе в группах кратковременного пребывания; - оздоровительной направленности, реализующих образовательные программы дошкольного образования для детей с туберкулезной интоксикацией, тяжелой пищевой аллергией и (или) генетическими заболеваниями; - оздоровительной направленности, реализующие основные образовательные программы дошкольного образования с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур в дошкольных образовательных организациях и в общеобразовательных организациях	педагогические работники	20
		другие работники**	15
7	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в классах, группах	педагогические работники	20
8	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение на дому, в медицинской организации или санаторном учреждении	педагогические работники	20
9	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение в классах, группах с применением электронного обучения,	педагогические работники	20*

№ п/п	Учреждения (классы, группы), условия деятельности	Категории должностей	Размер доплаты, % от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы
	дистанционных образовательных технологий		
1 0	Образовательные учреждения (классы (группы) с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы	педагогические работники	15
1 4	Образовательные учреждения, имеющие классы, группы, при обучении детей, не владеющих русским языком	педагогические работники	15*
2 4	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	педагогические работники	15
		другие работники**	10
		другие работники**	10
27	Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	руководители структурных подразделений (заведующие филиалом, начальник (заведующий) отдела (службы поддержки детей, по профилактике и безопасности образовательной среды, ЦПМПК); педагогические, медицинские работники	20
		другие работники**	15
28	Психолого-педагогические и медико-педагогические комиссии, логопедические пункты	руководители, специалисты	20
29	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам	педагогические работники	20*
30	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам	педагогические работники	20
31	Образовательные учреждения, реализующие	педагогические	20*

№ п/п	Учреждения (классы, группы), условия деятельности	Категории должностей	Размер доплаты, % от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы
	программы дошкольного образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах общеразвивающей направленности	работники	
32	Образовательные учреждения, реализующие программы дополнительного образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах	педагогические работники	20*

*Оплата производится пропорционально количеству обучающихся (воспитанников), в том числе с ограниченными возможностями здоровья в классах (группах), исходя из действующих санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно – эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи». Учреждение вправе производить доплату в пределах фонда оплаты труда независимо от количества обучающихся (воспитанников) с определением конкретных условий, порядка и размера доплаты в Положении о системе оплаты труда работников учреждения.

**К другим работникам относятся иные работники, осуществляющие деятельность непосредственно в данных классах, группах.

***К прочим работникам относятся все работники, не осуществляющие деятельность непосредственно в данных классах, группах.

Перечень педагогических работников, не указанных в таблице, т.е. которые не осуществляют обучение (воспитание) детей непосредственно в классах (группах) учреждений, согласно перечню в приведенной таблице, но которые работают с обучающимися (воспитанниками) и им могут производиться доплаты, определяется учреждением в Положении о системе оплаты труда работников учреждения с конкретизацией порядка, условий и размеров доплат в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками).

5.8. К перечню гарантированных выплат не входящих в должностные обязанности работников, предусмотренных квалификационными характеристиками, осуществляемых помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, относятся следующие виды выплат за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

- за руководство творческой (рабочей) группы-15%;
- за ведение методической документации- 15%;
- за методическую работу (по различным направлениям воспитательно – образовательной деятельности)-25%.
- за ведение документации, связанные с контролем санитарно - гигиенических условий: ежедневный фильтр здоровья, журнал приёма передачи детей, журнал кварцевания-5%. Надбавку получают воспитатели, работающие на группах на основную ставку;
- за ведение интернет-ресурсов-20%
- за выполнение обязанностей инспектора по охране прав детства-25%

- за ведение базы ППМС-20%
- за ведение документации ПМПК-50%
- за ГИС «Навигатор»-25%
- за выполнение обязанностей специалиста по охране труда-18%
- за обучение сотрудников оказанию первой доврачебной помощи-20%
- за выполнение обязанностей ответственного за работу по организации обучения детей ПДД и профилактики ДДТТ-25%.

5.9. Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно пропорционально отработанному времени.

5.10. Виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах работников (дополнительных соглашениях к трудовому договору).

6. Оплата труда работникам на условиях совместительства

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

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

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

7. Порядок установления стимулирующих выплат

7.1. Работникам учреждений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за почетное звание и другие знаки отличия;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка по итогам календарного периода, года;
- иные выплаты стимулирующего характера.

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

7.2. Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются Положением о системе оплаты труда работников учреждения, принятом с учетом мнения выборного профсоюзного и представителя работников ДОО.

7.3. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Порядок, условия и конкретные размеры надбавки за квалификационную категорию устанавливаются в Положении о системе оплаты труда работников учреждения.

7.4. Для обеспечения дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории* и объема их педагогической работы или учебной (преподавательской) работы устанавливается ежемесячная надбавка от занимаемого должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере: 8% - за I квалификационную категорию и в размере 16% - за высшую квалификационную категорию. Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

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

7.5. В целях мотивации профессионального роста педагогических работников назначена единовременная (однократная) стимулирующая выплата при прохождении аттестации на первую или высшую квалификационную категорию работникам по основному месту работы и основной занимаемой должности, а также совместителям из числа работников учреждений и организаций (включая работников органов управления в сфере образования, учебно-методических кабинетов, центров), осуществляющим педагогическую работу в ДОУ:

- 1 квалификационная категория - 15%;
- высшая квалификационная категория – 25%.

7.6. В целях мотивации профессионального роста сотрудника при приеме на работу – до 100%.

7.7. Размер стимулирующей надбавки за почетные звания, нагрудные знаки (значки) и другие знаки отличия, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим:

- «Почётный работник сферы образования», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм» – в размере 2800,00 рублей, что составляет 13% от должностного оклада руководителя I группы оплаты труда ежемесячно;

- Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается – в размере 5380,00,00 рублей, что составляет 25% от должностного оклада руководителя I группы оплаты труда ежемесячно.

- Почетные грамоты Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются – устанавливаются в размере 1780,00 рублей, что составляет 8,3% от должностного оклада руководителя I группы оплаты труда ежемесячно;

- благодарность Министерства просвещения Российской Федерации – устанавливается в размере 1100,00 рублей, что составляет 5 % от должностного оклада руководителя I группы оплаты труда ежемесячно.

При наличии у работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, надбавка устанавливается только по основной должности по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

7.8. Молодым специалистам выплачивается единовременное пособие в размере действующей величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Новосибирской области при одновременном соблюдении им следующих условий:

- окончил высшее или среднее специальное заведение;
- заключил трудовой договор с образовательной организацией;
- работает в соответствии с полученной специальностью и квалификацией ил по профилю выполняемой работы.

*Ежемесячная стимулирующая надбавка выплачивается в течение 3 –х лет, в размере 25% от оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической работы (учебной нагрузки) пропорционально отработанному времени при одновременном соблюдении следующих условий:

- впервые окончил высшее или среднее специальное заведение;
- заключил трудовой договор с образовательной организацией;
- договор заключён в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения.

Ежемесячная надбавка не назначается молодым специалистам за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, а также молодым специалистам, работающим на условиях внутреннего совместительства, за исключением случаев, когда только совмещаемая работа соответствует полученной специальности или профилю выполняемой работы.

7.9. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности по итогам календарного периода устанавливаются работникам учреждений (в том числе совместителям) по

результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника (Приложение №2, 3).

Качественные показатели эффективности деятельности работников должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы и измеримы

Для определения качественных показателей педагогических работников в ДОО применена 3-х балльная система оценки профессиональной деятельности.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (без учета районного коэффициента), запланированный на текущий период для педагогических работников, делится на максимально возможную для данной категории работников сумму баллов.

В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов конкретного работника. В результате получается размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период, выраженный в % отношении.

Качественные показатели профессиональной деятельности педагогического работника, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера:

- вклад педагога в повышение качества проектирования и реализации образовательного процесса;

- результат образовательной деятельности;

- активное самообразование и непрерывный профессиональный рост педагога.

Баллы проставляются в Листе оценивания эффективности профессиональной деятельности педагогическим работником. Лист оценивания эффективности профессиональной деятельности утверждён по каждой должности педагогического работника и направленности группы (Приложение №3). В приложении представлены рекомендации по заполнению Листа оценивания эффективности профессиональной деятельности педагога.

Максимальный размер доплаты стимулирующего характера за качественные показатели деятельности работника в % отношении от должностного оклада не может превышать 200%.

Профессиональная деятельность иных сотрудников оценивается Комиссией, исходя из выполнения должностных обязанностей и других качественных показателей в % отношении.

Доплаты по итогам календарного периода работнику учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника. Решение об установлении работникам (в том числе совместителям) доплат по итогам конкретного календарного периода в соответствии с порядком и условиями, установленными в *Приложение №2*, рассматривается на Комиссии и отражается в протоколе, на основании которого издается приказ руководителя.

Руководитель учреждения вправе выносить предложения на Комиссию о единовременных доплатах отдельных работников учреждения в соответствии с порядком, условиями и размерами, установленными в *Приложение №2*.

Конкретный размер доплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании протокола Комиссии.

7.9. Иные выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам в процентах от должностного оклада, оклада, ставки заработной платы при соблюдении условий их осуществления (*Приложение №2*):

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

- участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации- до 100%.

7.9.2. Выплаты - за особый уход за детьми – инвалидами и детьми с девиантным поведением выплачиваются воспитателям и младшему воспитателю за каждого посещающего дошкольную группу воспитанника в текущем месяце в размере 5 % (при условии посещения воспитанником ДОО не менее 5-ти дней в месяц).

7.9.3. Работа в адаптационный период в группах раннего дошкольного возраста с 1,5 до 2 лет:

- 1 полугодие года – 10%;

- 2 полугодие (при продолжении набора детей в группу) – 5%

Иные выплаты, устанавливаемые работникам в настоящем Положении (*Приложение 2*).

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени, в том числе за качественные показатели деятельности учреждения с учетом фактически определенного объема педагогической работы.

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

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

7.10. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику определяются решением созданной в образовательной организации экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам образовательной организации (далее Комиссия).

В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности педагогических работников и анализ трудовой деятельности иных работников в соответствии с критериями за качественные показатели эффективности деятельности.

В состав Комиссии входят представители администрации (за исключением руководителя образовательной организации) работников (по категориям персонала) и председатель (или) члены первичной профсоюзной организации. Состав Комиссии в количестве 5 человек избирается общим собранием трудового коллектива работников (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя образовательной организации.

Комиссия избирается на общем собрании трудового коллектива ежегодно.

Заседание Комиссии проводится не реже одного раза в календарный месяц. На заседании Комиссия:

- выбирает председателя и секретаря комиссии;
- рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников, которые прилагаются к протоколу, который подписывается всеми членами комиссии;
- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- принимает решение по установлению и снижению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и в присутствии, не менее половины членов комиссии;
- решает вопросы по урегулированию разногласий при оценке профессиональной деятельности работника;
- осуществляет подсчет баллов и их стоимость.

Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя образовательной организации на основании протокола заседания Комиссии.

В случае если, часть стимулирующих выплат работникам образовательной организации будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с руководителем, перераспределения средств внутри образовательной организации.

8. Порядок и условия оплаты руководителя, заместителей и главного бухгалтера

8.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между администрацией города Бердска и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной Территориальным отраслевым соглашением по учреждениям образования, расположенным по учреждениям города Бердска Новосибирской области, подведомственным Муниципальному казённому учреждению «Управление образования и молодёжной политики» на 2026 – 2028 г.г.

8.2. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителем заведующего по административно – хозяйственной деятельности, главным бухгалтером в

соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

8.3.Размеры должностных окладов руководителя устанавливаются в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Руководитель (директор) Учреждения	
	I группа по оплате труда руководителей	21 494
	II группа по оплате труда руководителей	16 819

8.4. Размеры должностного оклада главного бухгалтера ДОУ устанавливаются в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей:

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

8.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников, раз
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера 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 (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

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

9. Снижение компенсационных и стимулирующих выплат

9.1. Установленные работнику выплаты стимулирующего характера могут быть уменьшены в случае ухудшения эффективности и качества работы или отменены в случае применения к работнику дисциплинарного взыскания (Приложение №4).

9.2. Снижение выплат стимулирующего характера производится в размере от 10% до 100% от установленных на текущий период выплат стимулирующего характера.

9.3. Последующее установление стимулирующих надбавок осуществляется после снятия дисциплинарного взыскания или по истечении срока его действия.

9.4. Конкретные размеры снижения выплат стимулирующего характера работнику определяются решением экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам образовательной организации.

10. Заключительное положение.

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

10.2. Текст Положения размещается на официальном сайте ДООУ

Приложение №1
к Положению о системе оплаты труда работников ДОУ

Компенсационные выплаты

№ п/п	Перечень выплат компенсационного характера	Размер компенсационных выплат, %
1	За расширение зоны обслуживания	до 200
2	За совмещение профессий (должностей)	до 200
3	За работу, не входящую в круг основных обязанностей	до 200
4	За ведение документации, связанные с контролем санитарно - гигиенических условий: ежедневный фильтр здоровья, журнал приёма передачи детей, журнал кварцевания	5
5	За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	до 200
6	За увеличение объёма выполняемых работ	до 200
	- работникам, осуществляющим наставничество	15
	- за методическую документацию	15
	- за методическую работу (по различным направлениям воспитательно – образовательной деятельности)	25
	- за руководство творческой группой	15
	- за введение интернет - ресурсов	20
7	За педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ и проектов, образовательных сайтов и др.	до 200
8	За выполнение обязанностей инспектора по охране прав детства	25
9	За ведение базы ППМС	20
10	За ведение документации ПМПК	50
11	За ГИС «Навигатор»	20
12	За выполнение обязанностей специалиста по охране труда	18
13	За обучение сотрудников по оказанию первой доврачебной помощи	20
14	За выполнение обязанностей ответственного за работу по организации обучения детей ПДД и профилактики ДТТ	25
15	За работу с тяжёлыми, вредными и (или) опасными условиями труда (устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест в соответствии с Трудовым кодексом РФ)	4
16	За работу в группах комбинированной направленности:	
	методист	20
	старший воспитатель	20
	воспитатель	20
	младший воспитатель	15
	музыкальный руководитель	20
	инструктор по физической культуре	20
	педагог - психолог	20
	учитель - дефектолог	20
	учитель - логопед	20
17	За работу в группе с обучающимися до 1,5 до 3 лет воспитатель	15
	младший воспитатель	10
18	За работу в группе оздоровительной направленности	
	воспитатель	20
	младший воспитатель	15

19	Педагогические работники, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей – инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах общеразвивающей направленности	20
20	Молодым специалистам: - впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение; - заключил трудовой договор с дошкольной организацией; - договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения; - срок трудового договора составляет не менее трех лет; - работа в соответствии с полученной специальностью	25

Стимулирующие выплаты

№ п/п	Перечень выплат (надбавок) стимулирующего характера	Размер стимулирующих выплат, в %
1	За мотивацию профессионального роста (при приёме сотрудника на работу)	До 100
2	При прохождении аттестации:	
	- на первую квалификационную категорию	8
	- на высшую квалификационную категорию	16
3	При прохождении аттестации - за профессиональный рост (однократная выплата)	
	- за первую квалификационную категорию	15
	- за высшую квалификационную категорию	25
	По итогам календарного месяца (на основании протокола ЭК)	
4	Качественная подготовка к проверкам надзорных органов	15
5	Качественная подготовка документации для ТПМПК (воспитатели групп)	5
6	Работа в адаптационный период в группах (1 полугодие года); в группах раннего дошкольного возраста с 1,5 до 2 лет (2 полугодие при продолжении набора детей в группу)	10 5
7	Особый уход за детьми - инвалидами (за каждого ребёнка)	5
	Особый уход за детьми с девиантным поведением	5
8	Качественное и оперативное выполнение срочных работ, разовых заданий руководства	до 150
9	За подработку временно отсутствующего работника	до 100
10	Качественное проведение культурно – массовых и спортивных мероприятий; воспитательно – образовательной деятельности	5
11	участие в общественной жизни детского сада и города (за инициативу, взаимопомощь и сотрудничество	До 100
12	Образцовое содержание игрового участка, группы	15
13	Высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации педагога)	15
14	По итогам года - активное участие в благоустройстве территории детского сада; - активное участие при подготовке группы, детского сада к началу учебного года; - результативность образовательной деятельности по итогам воспитательно – образовательной деятельности	до 100 до 100 установленный размер надбавки в фиксированной сумме (в руб.)

	По итогам профессиональной деятельности 1 раз в полугодие (сентябрь/январь): <i>Педагогические работники</i> - вклад педагога в повышение качества проектирования и реализации образовательного процесса; - результат образовательной деятельности; - активное самообразование и непрерывный профессиональный рост педагога <i>Методист, старший воспитатель</i> - за научно – методическое и ресурсное обеспечение воспитательно – образовательного процесса; - за профессиональную компетентность и творческую самореализацию педагога - активное самообразование и непрерывный профессиональный рост педагога	до 50 до 50 до 50 до 50 до 50 до 50
	<i>Заместитель заведующей по административно – хозяйственной деятельности</i> - за высокое качество подготовки и организации организационно – технических и ремонтных работ; - за эффективную организацию и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	до 100 до 100
	<i>Специалист по кадрам, главный бухгалтер, бухгалтер, документовед</i> - за использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей; - за разработку новых программ, положений, подготовка экономических расчётов	до 100 до 100
	<i>Кладовщик</i> - за отсутствие замечаний и обоснованных жалоб организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания; - за образцовое санитарное состояние помещений продуктового склада	до 100 до 100
	<i>Младший воспитатель</i> - за образцовое санитарное состояние помещений группы; - за содействие работе воспитателю	до 100 до 100
	<i>Повар</i> - за отсутствие замечаний и обоснованных жалоб организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	до 200
	<i>Кухонный рабочий</i> - за отсутствие замечаний к санитарному состоянию помещений пищеблока	до 200
	<i>Уборщик территории</i> - за образцовое содержание территории детского сада; - за высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда и техники безопасности и противопожарной защиты	до 100 до 100
	<i>Уборщик служебных помещений</i> - за образцовое санитарное состояние помещений детского сада;	до 100

	- за высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда и техники безопасности	до 100
	<i>Рабочий комплексного обслуживания (РКО)</i> - за оперативность действий при устранении ЧС - за сохранность здания и оборудования	до 100 до 100
	<i>Машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша:</i> - образцовое санитарное состояние помещений и оборудования прачечной, помещения для чистого белья; - высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты	до 100 до 100

**Лист оценивания эффективности профессиональной деятельности педагога группы
комбинированной направленности для установления выплат стимулирующего характера**

ФИО педагога _____ за период
с _____ по _____ г.

№ п/п	Перечень показателей оценки эффективности	Перечень критериев показателей оценки эффективности / значение показателей	Размер стимулиру ющих выплат (баллы)		Результат педагогической деятельности
			возм ожн ый	фак тич еск ий	
1	Вклад педагога в повышение качества проектирования и реализации образовательно го процесса	1.1.Реализация вариативной части (40% от ООП): - наличие авторской программы в соответствии с критериями ВСОКО* - реализация парциальных программ других авторов	2 1		
		1.2. Наличие РППС в соответствии с возрастными особенностями, направлению группы, образовательной программы педагога и годовыми задачами ДОО - соответствует - не в полном объеме	 2 1		
		1.3. Участие в работе инновационных, экспериментальных площадок, проектах разного уровня - инновационные, экспериментальные площадки - педагогические проекты	 2 1		
		1.4. Участие педагога в профессиональных конкурсах разного уровня - конкурс УчСиб, «Воспитатель года», Парциальных программ (по результатам) - рекомендованные Минобрнауки, МКУ «УО и МП» (по результатам),	 3 2 или		

		- участие в творческих педагогических конкурсах		1		
		1.5. Качественная организация и проведение мероприятий с социальными партнерами/родителями (не менее 3-х за полугодие)		1		
		1.6. Качественное проведение открытых занятий (наличие конспекта, использование на занятии инновационных технологий, присутствие на занятии коллег и родителей)		1		
2	Результат образовательной деятельности	2.1. Стабильные положительные результаты развития обучающихся по итогам мониторингов	- общий мониторинг группы по образовательным областям	1		
		2.2. Участие и достижения обучающихся в интеллектуальной, творческой, физкультурно-спортивной и др. видов, в том числе дети с ОВЗ и инвалидностью	- региональный, муниципальный Рекомендованный Минобрнауки, МКУ «УО и МП» и соцпартнёры	2		
			- ДОО + интернет конкурс (кроме групп раннего возраста)	1		
		2.3. Эффективность индивидуальной работы с детьми с ОВЗ и инвалидностью (тетрадь взаимодействия, индивидуальная карта, журнал учёта индивидуальной работы, мониторинг)		2		
		2.4. Участие в мероприятиях городского, областного, регионального уровней (МО, УО, НИПКиПРО, ОблЦит. и др.) - выступление в очной форме (областной уровень) - выступление в очной форме (городской уровень) - стендовый/постерный доклад (любой уровень)		3 2 1		

3	Активное самообразование и непрерывный профессиональный рост педагога	3.1.Транслирование опыта профессиональной деятельности:	- через печатные издания	2		
			- через педагогические интернет сообщества	1		
		3.2.Профессиональное обучение педагога: КПК, вебинары, МО и др.		1		
		3.3.Продолжительность непрерывной педагогической работы в ДОО: - свыше 5 лет - свыше 10 лет - свыше 15 лет		1 2 3		

***См. рекомендации по заполнению листа п. 1.1.**

ИТОГО баллов _____

ФИО, роспись педагога, дата _____

С оценкой ЭК ознакомлена: _____ ФИО педагога, роспись, дата _____

ФИО, роспись секретаря ЭК, дата _____

**Лист оценивания эффективности профессиональной деятельности педагога группы
оздоровительной направленности
для установления выплат стимулирующего характера**

ФИО педагога _____ за период
с _____ по _____ г.

№ п / п	Перечень показателей оценки эффективности	Перечень критериев показателей оценки эффективности / значение показателей	Размер стимулирующих выплат (баллы)		Результат педагогической деятельности
			возможный	фактический	
1	Вклад педагога в повышение качества проектирования и реализации образовательного процесса	1.1.Реализация вариативной части (40% от ООП): - наличие авторской программы в соответствие с критериями ВСОКО* - реализация парциальных программ других авторов	2 1		
		1.2. Наличие РППС в соответствии с возрастными особенностями, направлению группы, образовательной программы педагога и	2 1		

		годовыми задачами ДОО - соответствует - не в полном объеме				
		1.3. Участие в работе инновационных, экспериментальных площадок, проектах разного уровня - инновационные, экспериментальные площадки - педагогические проекты		2 1		
		1.4. Участие педагога в профессиональных конкурсах разного уровня - конкурс УчСиб, Росточек, Парциальных программ (по результатам) - рекомендованные Минобрнауки, МКУ «УО и МП» (по результатам) - участие в творческих педагогических конкурсах		3 2 или 1		
		1.5. Организация и проведение мероприятий с социальными партнерами/родителями (не менее 3-х за полугодие)		1		
		1.6 Качественное проведение открытых занятий (наличие конспекта, использование на занятии инновационных технологий, присутствие на занятии коллег и родителей)		1		
2	Результат образовательной деятельности	2.1. Стабильные положительные результаты развития обучающихся по итогам мониторингов	- общий мониторинг группы по образовательным областям	1		
		2.2.Участие и достижения обучающихся в интеллектуальной, творческой, физкультурно-спортивной и др. видов, в том числе дети с ОВЗ и инвалидность	- региональный, муниципальный Рекомендованный Минобрнауки, МКУ «УО и МП» и соцпартнёры	2		
			– ДОО + интернет конкурс (кроме	1		

		ю	групп раннего возраста)			
		2.3. Эффективность оздоровительной работы с детьми (комплексно – перспективное планирование по оздоровительной работе, индивидуальный оздоровительный план на каждого ребёнка, журнал учёта заболеваемости)		2		
		2.4. Участие в мероприятиях городского, областного, регионального уровней (МО, УО, НИПКиПРО, ОблЦит. и др.) - выступление в очной форме (областной уровень) - выступление в очной форме (городской уровень) - стендовый/постерный доклад (любой уровень)		3 2 1		
3	Активное самообразова ние и непрерывны й профессиона льный рост педагога	3.1. Транслиро вание опыта профессионал ьной деятельности:	- через печатные издания	2		
			- через педагогические интернет сообщества	1		
		3.2. Профессиональное обучение педагога: КПК, вебинары, МО и др.		1		
		3.3. Продолжительность непрерывной педагогической работы в ДОО: - свыше 5 лет - свыше 10 лет - свыше 15 лет		1 2 3		

*См. рекомендации по заполнению листа п. 1.1

ИТОГО баллов _____

С оценкой ЭК ознакомлена: _____ ФИО педагога, роспись, дата

_____, ФИО, роспись педагога, дата

_____, ФИО, роспись секретаря ЭК, дата

Лист оценивания эффективности профессиональной деятельности воспитателя, реализующего образовательные программы по изобразительной деятельности для установления выплат стимулирующего характера

ФИО педагога _____ за период
с _____ по _____ г.

№ п / п	Перечень показателей оценки эффективности	Перечень критериев показателей оценки эффективности / значение показателей	Размер стимулирующих выплат (баллы)		Результат педагогической деятельности
			возможный	фактический	
1	Вклад педагога в повышение качества проектирования и реализации образовательного процесса	1.1. Реализация вариативной части (40% от ООП): - наличие авторской программы в соответствии с критериями ВСОКО* - реализация парциальных программ других авторов	2 1		
		1.2. Наличие РППС в соответствии с возрастными особенностями, направлению группы, образовательной программы педагога и годовыми задачами ДОО - соответствует - не в полном объеме	2 1		
		1.3. Участие в работе инновационных, экспериментальных площадок, проектах разного уровня - инновационные, экспериментальные площадки - педагогические проекты	2 1		
		1.4. Участие педагога в профессиональных конкурсах разного уровня - конкурс УчСиб, Росточек, Парциальных программ (по результатам) - рекомендованные Минобрнауки, МКУ «УО и МП» (по результатам) - участие в творческих педагогических конкурсах	3 2 или 1		
		1.5. Организация и проведение мероприятий с социальными партнерами (родителями) (не менее 2-х за полугодие)	1		

		1.6 Качественное проведение открытых занятий (наличие конспекта, использование на занятии инновационных технологий, присутствие на занятии коллег и родителей)	1		
2	Результат образовательной деятельности	2.1. Стабильные положительные результаты развития обучающихся по итогам мониторингов	- общий мониторинг группы по образовательным областям	1	
		2.2. Участие и достижения обучающихся в интеллектуальной, творческой, физкультурно-спортивной и др. видов, в том числе дети с ОВЗ и инвалидностью	- региональный, муниципальный Рекомендованный Минобрнауки, МКУ «УО и МП» и соцпартнёры	2	
			- ДОО + интернет конкурс (кроме групп раннего возраста)	1	
		2.3. Эффективность индивидуальной работы с воспитанниками в развитии изобразительных навыков и художественного творчества (перспективно – тематический план с указанием коррекционной работы, индивидуальная карта развития ребёнка в образовательной области «художественно – эстетическое развитие», план работы с детьми с ОВЗ и инвалидностью)		2	
		2.4. Участие в мероприятиях городского, областного, регионального уровней (МО, УО, НИПКипРО, ОблЦит. и др.) - выступление в очной форме (областной уровень) - выступление в очной форме (городской уровень)		3 2 1	

		- стендовый/постерный доклад (любой уровень)				
3	Активное самообразование и непрерывный профессиональный рост педагога	3.1. Транслирование опыта профессиональной деятельности:	- через печатные издания	2		
			- через педагогические интернет сообществ	1		
		3.2. Профессиональное обучение педагога: КПК, вебинары, МО и др.		1		
		3.3. Продолжительность непрерывной педагогической работы в ДОО: - свыше 5 лет - свыше 10 лет - свыше 15 лет		1 2 3		

*См. рекомендации по заполнению листа п. 1.1

ИТОГО баллов _____

С оценкой ЭК ознакомлена: _____ ФИО педагога, роспись, дата _____ ФИО, роспись педагога, дата _____

ФИО, роспись секретаря ЭК, дата _____

Лист оценивания эффективности профессиональной деятельности инструктора по физической культуре
для установления выплат стимулирующего характера

№ п / п	Перечень показателей оценки эффективности	Перечень критериев показателей оценки эффективности / значение показателей	Размер стимулирующих выплат (баллы)		Результат педагогической деятельности
			возможный	фактический	
1	Вклад педагога в повышение качества проектирования и реализации образовательного процесса	1.1. Реализация вариативной части (40% от ООП): - наличие авторской программы в соответствии с критериями ВСОКО* - реализация парциальных программ других авторов	2 1		
		1.2. Наличие РППС в соответствии с возрастными особенностями, направлению группы, образовательной программы педагога и годовыми задачами ДОО	2 1		

		- соответствует - не в полном объеме				
		1.3. Участие в работе инновационных, экспериментальных площадок, проектах разного уровня - инновационные, экспериментальные площадки - педагогические проекты		2 1		
		1.4. Участие педагога в профессиональных конкурсах разного уровня - конкурс УчСиб, Росточек, Парциальных программ (по результатам) - рекомендованные Минобрнауки, МКУ «УО и МП» (по результатам) - участие в творческих педагогических конкурсах		3 2 Или 1		
		1.5. Организация и проведение мероприятий с социальными партнерами (родителями) (не менее 2-х за полугодие)		1		
		1.6 Качественное проведение открытых занятий (наличие конспекта, использование на занятии инновационных технологий, присутствие на занятии коллег и родителей)		1		
2	Результат образовательной деятельности	2.1. Стабильные положительные результаты развития обучающихся по итогам мониторингов	- общий мониторинг группы по образовательным областям	1		
		2.2.Участие и достижения обучающихся в интеллектуальной, творческой, физкультурно-спортивной и др. видов, в том числе дети с ОВЗ и	- региональный, муниципальный Рекомендованный Минобрнауки, МКУ «УО и МП» и соцпартнёры	2		
			- ДОО + интернет	1		

		инвалидность ю	конкурс (кроме групп раннего возраста)			
		2.3. Эффективность индивидуальной работы с детьми с ОВЗ и инвалидностью, одарёнными детьми (карта индивидуального образовательного маршрута, индивидуальный план работы с детьми с ОВЗ и инвалидностью, одарёнными детьми)		2		
		2.4. Участие в мероприятиях городского, областного, регионального уровней (МО, УО, НИПКиПРО, ОблЦит. и др.) - выступление в очной форме (областной уровень) - выступление в очной форме (городской уровень) - стендовый/постерный доклад (любой уровень)		3 2 1		
3	Активное самообразование и непрерывный профессиональный рост педагога	3.1. Транслирование опыта профессиональной деятельности:	- через печатные издания	2		
			- через педагогические интернет сообщества	1		
		3.2. Профессиональное обучение педагога: КПК, вебинары, МО и др.		1		
		3.3. Продолжительность непрерывной педагогической работы в ДОО: - свыше 5 лет - свыше 10 лет - свыше 15 лет		1 2 3		

ФИО педагога _____ за период
с _____ по _____ г.

*См. рекомендации по заполнению листа п. 1.1

ИТОГО баллов _____ ФИО, роспись педагога, дата _____
С оценкой ЭК ознакомлена: _____ ФИО педагога, роспись, дата _____ ФИО, роспись секретаря ЭК, дата _____

ФИО педагога _____ за период с _____ по _____ г.

№ п / п	Перечень показателей оценки эффективнос ти	Перечень критериев показателей оценки эффективности / значение показателей	Размер стимулиру ющих выплат (баллы)		Результат педагогической деятельности
			возм ожн ый	факт ичес кий	
1	Вклад педагога в повышение качества проектирова ния и реализации образовател ьного процесса	1.1.Реализация вариативной части (40% от ООП): - наличие авторской программы в соответствие с критериями ВСОКО* - реализация парциальных программ других авторов	2 1		
		1.2. Наличие РППС в соответствии с возрастными особенностями, направлению группы, образовательной программы педагога и годовыми задачами ДОО - соответствует - не в полном объеме	2 1		
		1.3. Участие в работе инновационных, экспериментальных площадок, проектах разного уровня - инновационные, экспериментальные площадки - педагогические проекты	2 1		
		1.4. Участие педагога в профессиональных конкурсах разного уровня - конкурс УчСиБ, Росточек, Парциальных программ (по результатам) - рекомендованные Минобрнауки, МКУ «УО и МП» (по результатам) - участие в творческих педагогических конкурсах	3 2 или 1		
		1.5. Организация и проведение мероприятий с социальными партнерами (родителями) (не менее 2-х за полугодие)	1		
		1.6. Качественное проведение открытых занятий (наличие конспекта, использование на	1		

		занятия инновационных технологий, присутствие на занятии коллег и родителей)				
2	Результат образовательной деятельности и	2.1. Стабильные положительные результаты развития обучающихся по итогам мониторингов	- общий мониторинг группы по образовательным областям	1		
		2.2. Участие и достижения обучающихся в интеллектуальной, творческой, физкультурно-спортивной и др. видов, в том числе дети с ОВЗ и инвалидностью	- региональный, муниципальный Рекомендованный Минобрнауки, МКУ «УО и МП» и соцпартнёры	2		
			– ДОО + интернет конкурс (кроме групп раннего возраста)	1		
		2.3. Эффективность индивидуальной работы с детьми с ОВЗ и инвалидностью, одарёнными детьми (карта индивидуального образовательного маршрута, перспективно – тематическое планирование)		2		
		2.4. Участие в мероприятиях городского, областного, регионального уровней (МО, УО, НИПКиПРО, ОблЦит. и др.) - выступление в очной форме (областной уровень) - выступление в очной форме (городской уровень) - стендовый/постерный доклад (любой уровень)		3 2 1		
3	Активное самообразование и непрерывны	3.1. Транслирование опыта профессиональной	- через печатные издания	2		

	й профессиона льный рост педагога	деятельности:	- через педагогические интернет сообщества	1		
		3.2.Профессиональное обучение педагога: КПК, вебинары, МО и др.		1		
		3.3.Продолжительность непрерывной педагогической работы в ДОО: - свыше 5 лет - свыше 10 лет - свыше 15 лет		1 2 3		

*См. рекомендации по заполнению листа п. 1.1

ИТОГО баллов _____

С оценкой ЭК ознакомлена: _____ ФИО педагога, роспись, дата _____ ФИО, роспись педагога, дата _____ ФИО, роспись секретаря ЭК, дата _____

**Лист оценивания эффективности профессиональной деятельности педагога-психолога
для установления выплат стимулирующего характера**

ФИО педагога _____ за период с _____ по _____ г.

№ п/п	Перечень показателей оценки эффективности	Перечень критериев показателей оценки эффективности / значение показателей	Размер стимулирующих выплат (баллы)		Результат педагогической деятельности
			возможный	фактический	
1	Вклад педагога в повышение качества проектирования и реализации образовательного процесса	1.1.Реализация вариативной части (40% от ООП): - наличие авторской программы в соответствии с критериями ВСОКО* - реализация парциальных программ других авторов	2 1		
		1.2. Наличие РППС в соответствии с возрастными особенностями, направлению группы, образовательной программы педагога и годовыми задачами ДОО - соответствует - не в полном объеме	2 1		
		1.3. Участие в работе инновационных, экспериментальных площадок, проектах разного уровня - инновационные, экспериментальные площадки - педагогические проекты	2 1		
		1.4. Участие педагога в профессиональных конкурсах разного уровня - конкурс УчСиб, Росточек,	3		

		Парциальных программ (по результатам) - рекомендованные Минобрнауки, МКУ «УО и МП» (по результатам) - участие в творческих педагогических конкурсах		2 или 1		
		1.5. Организация и проведение мероприятий с социальными партнерами/родителями (не менее 2-х за полугодие)		1		
		1.6. Качественное проведение открытых занятий (наличие конспекта, использование на занятии инновационных технологий, присутствие на занятии коллег и родителей)		1		
2	Результат образовательной деятельности	2.1. Стабильные положительные результаты развития обучающихся по итогам мониторингов	- общий мониторинг группы по образовательным областям	1		
		2.2. Участие и достижения обучающихся в интеллектуальной, творческой, физкультурно-спортивной и др. видов, в том числе дети с ОВЗ и инвалидностью	- региональный, муниципальный Рекомендованный Минобрнауки, МКУ «УО и МП» и соцпартнёры	2		
			- ДОО + интернет конкурс (кроме групп раннего возраста)	1		
		2.3. Эффективность индивидуальной работы с детьми с ОВЗ и инвалидностью (индивидуальная карта развития ребёнка, тетрадь взаимодействия с воспитателями, журнал учёта консультаций с родителями)		2		
		2.4. Участие в мероприятиях городского, областного, регионального уровней (МО, УО, НИПКиПРО, ОблЦит. и др.) - выступление в очной форме (областной уровень)		3 2 1		

		- выступление в очной форме (городской уровень) - стендовый/постерный доклад (любой уровень)				
3	Активное самообразование и непрерывный профессиональный рост педагога	3.1.Транслирование опыта профессиональной деятельности:	- через печатные издания	2		
			- через педагогические интернет сообщества	1		
		3.2.Профессиональное обучение педагога: КПК, вебинары, МО и др.		1		
		3.3.Продолжительность непрерывной педагогической работы в ДОО:		1 2 3		

Лист оценивания эффективности профессиональной деятельности педагога группы раннего возраста
 оздоровительной направленности
 для установления выплат стимулирующего характера

ФИО педагога _____ за период с _____ по _____ г.

№ п / п	Перечень показателей оценки эффективности	Перечень критериев показателей оценки эффективности / значение показателей	Размер стимулирующих выплат (баллы)		Результат педагогической деятельности
			возможный	фактический	
1	Вклад педагога в повышение качества проектирования и реализации образовательного процесса	1.1.Реализация вариативной части (40% от ООП): - наличие авторской программы в соответствие с критериями ВСОКО* - реализация парциальных программ других авторов	2 1		
		1.2. Наличие РППС в соответствии с возрастными особенностями, направлению группы, образовательной программы педагога и годовыми задачами ДОО - соответствует - не в полном объеме	2 1		

		1.3. Участие в работе инновационных, экспериментальных площадок, проектах разного уровня - инновационные, экспериментальные площадки - педагогические проекты		2 1		
		1.4. Участие педагога в профессиональных конкурсах разного уровня - конкурс УчСиб, Росточек, Парциальных программ (по результатам) - рекомендованные Минобрнауки, МКУ «УО и МП» (по результатам) - участие в творческих педагогических конкурсах		3 2 или 1		
		1.5. Организация и проведение мероприятий с социальными партнерами/родителями (не менее 2-х за полугодие)		1		
		1.6. Качественное проведение открытых занятий (наличие конспекта, использование на занятии инновационных технологий, присутствие на занятии коллег и родителей)		1		
2	Результат образовательной деятельности	2.1. Стабильные положительные результаты развития обучающихся по итогам мониторингов	- общий мониторинг группы по образовательным областям	1		
		2.2. Участие и достижения обучающихся в интеллектуальной, творческой, физкультурно-спортивной и др. видов, в том числе дети с ОВЗ и инвалидность	- региональный, муниципальный Рекомендованный Минобрнауки, МКУ «УО и МП» и соцпартнёры	2		
			– ДОО + интернет конкурс (кроме групп раннего возраста)	1		

		2.3. Эффективность адаптационной работы с детьми (индивидуальные листы адаптации на каждого ребёнка (1 половина года) + комплексно – перспективное планирование по оздоровительной работе, индивидуальный оздоровительный план на каждого ребёнка, журнал учёта заболеваемости).	2		
		2.4. Участие в мероприятиях городского, областного, регионального уровней (МО, УО, НИПК и ПРО, ОблЦит. и др.) - выступление в очной форме (областной уровень) - выступление в очной форме (городской уровень) - стендовый/постерный доклад (любой уровень)	3 2 1		
3	Активное самообразование и непрерывный профессиональный рост педагога	3.1. Транслирование опыта профессиональной деятельности:			
		- через печатные издания	2		
		- через педагогические интернет сообщества	1		
		3.2. Профессиональное обучение педагога: КПК, вебинары, МО и др.	1		
		3.3. Продолжительность непрерывной педагогической работы в ДОО:			
		- свыше 5 лет	1		
		- свыше 10 лет	2		
		- свыше 15 лет	3		

**Лист оценивания эффективности профессиональной деятельности методиста, старшего воспитателя
для установления выплат стимулирующего характера**

ФИО педагога _____ за период с _____ по _____ 202__ г.

№ п/п	Перечень показателей оценки эффективности	Перечень критериев показателей оценки эффективности / значение показателей	Размер стимулирующей выплаты (баллы)		Результат педагогической деятельности
			Возм.	Факт.	
	Научно-методическое и ресурсное обеспечение воспитательно-образовательного	1.1. Участие в разработке учебно-методических материалов и нормативных документов: - составление образовательных программ - разработка «дорожных карт», положений, программ профессионального роста педагогов	3 2		

	процесса	и др.				
		1.2.Осуществляет методическое сопровождение аттестации педагогических работников - на высшую категорию - на первую категорию		3 2		
		1.3. Участие в работе инновационных, экспериментальных площадок, проектах разного уровня - инновационные, экспериментальные площадки - педагогические проекты		3 2		
		1.4. Участие педагогов в профессиональных конкурсах разного уровня: - конкурс УчСиб, Воспитатель года, Парциальные программы (по результатам) - рекомендованные Минобрнауки, МКУ «УОиМП» (по результатам) - творческие конкурсы		3 2 1		
		1.5. Организация и проведение мероприятий с социальными партнерами/родителями (не менее трех за полугодие)		1		
	Профессиональная компетентность и творческая самореализацию педагога	2.1. Стабильные положительные результаты развития обучающихся по итогам мониторингов	- реализация образовательной программы	2		
			- удовлетворённость родителей качеством воспитательно – образовательной работы	1		
		2.2.Участие и достижения педагогов в интеллектуальной, творческой, физкультурно-спортивной и др. видов.	- профессиональные конкурсы «Воспитатель года» и др.	2		
			- региональный, муниципальный Рекомендованный Минобрнауки, МКУ «УО и МП» и соцпартнёры	1		
		2.3. Эффективность работы педагогов по коррекционно – развивающей деятельности		2		
	Активное самообразование и непрерывный профессиональный рост педагога	3.1.Транслирование опыта профессиональной деятельности:	- через печатные издания	2		
			- через педагогические интернет сообщества	1		
		3.2.Профессиональное обучение педагога: КПК, вебинары, МО и др.		1		
		3.3.Продолжительность непрерывной педагогической работы в ДОО:		1		
		- свыше 5 лет - свыше 10 лет - свыше 15 лет		2 3		

**Лист оценивания эффективности профессиональной деятельности учителя - дефектолога
для установления выплат стимулирующего характера**

ФИО педагога _____ за период с _____ по _____ г.

№ п/п	Перечень показателей оценки эффективности	Перечень критериев показателей оценки эффективности / значение показателей	Размер стимулирующих выплат (баллы)		Результат педагогической деятельности
			возможный	фактический	
1	Вклад педагога в повышение качества проектирования и реализации образовательного процесса	1.1. Реализация вариативной части (40% от ООП): - наличие авторской программы в соответствии с критериями ВСОКО* - реализация парциальных программ других авторов	2 1		
		1.2. Наличие РППС в соответствии с возрастными особенностями, направлению группы, образовательной программы педагога и годовыми задачами ДОО - соответствует - не в полном объеме	2 1		
		1.3. Участие в работе инновационных, экспериментальных площадок, проектах разного уровня - инновационные, экспериментальные площадки - педагогические проекты	2 1		
		1.4. Участие педагога в профессиональных конкурсах разного уровня - конкурс УчСиб, Росточек, Парциальных программ (по результатам) - рекомендованные Минобрнауки, МКУ «УО и МП» (по результатам) - участие в творческих педагогических конкурсах	3 2 или 1		
		1.5. Организация и проведение мероприятий с социальными партнерами/родителями (не менее 2-х за полугодие)	1		
		1.6. Качественное проведение открытых занятий (наличие конспекта, использование на	1		

		занятия инновационных технологий, присутствие на занятии коллег и родителей)				
2	Результат образовательной деятельности	2.1. Стабильные положительные результаты развития обучающихся по итогам мониторингов	- общий мониторинг группы по образовательным областям	1		
		2.2. Участие и достижения обучающихся в интеллектуальной, творческой, физкультурно-спортивной и др. видов, в том числе дети с ОВЗ и инвалидностью	- региональный, муниципальный Рекомендованный Минобрнауки, МКУ «УО и МП» и соцпартнёры	2		
			- ДОО + интернет конкурс (кроме групп раннего возраста)	1		
		2.3. Эффективность индивидуальной работы с детьми с ОВЗ и инвалидностью (индивидуальная карта развития ребёнка, тетрадь взаимодействия с воспитателями, журнал учёта консультаций с родителями)		2		
		2.4. Участие в мероприятиях городского, областного, регионального уровней (МО, УО, НИПКиПРО, ОблЦит. и др.) - выступление в очной форме (областной уровень) - выступление в очной форме (городской уровень) - стендовый/постерный доклад (любой уровень)		3 2 1		
3	Активное самообразование и непрерывны	3.1. Транслирование опыта профессиональной	- через печатные издания	2		

	й профессиона льный рост педагога	деятельности:	- через педагогические интернет сообщества	1		
		3.2.Профессиональное обучение педагога: КПК, вебинары, МО и др.		1		
		3.3.Продолжительность непрерывной педагогической работы в ДОО: - свыше 5 лет - свыше 10 лет - свыше 15 лет		1 2 3		

**Лист оценивания эффективности профессиональной деятельности учителя - логопеда
для установления выплат стимулирующего характера**

ФИО педагога _____ за период с _____ по _____ г.

№ п/п	Перечень показателей оценки эффективности	Перечень критериев показателей оценки эффективности / значение показателей	Размер стимулирующих выплат (баллы)		Результат педагогической деятельности
			возможный	фактический	
1	Вклад педагога в повышение качества проектирования и реализации образовательного процесса	1.1.Реализация вариативной части (40% от ООП): - наличие авторской программы в соответствии с критериями ВСОКО* - реализация парциальных программ других авторов	2 1		
		1.2. Наличие РППС в соответствии с возрастными особенностями, направлению группы, образовательной программы педагога и годовыми задачами ДОО - соответствует - не в полном объеме	2 1		
		1.3. Участие в работе инновационных, экспериментальных площадок, проектах разного уровня - инновационные, экспериментальные площадки - педагогические проекты	2 1		
		1.4. Участие педагога в профессиональных конкурсах разного уровня	3		

		- конкурс УчСиб, Росточек, Парциальных программ (по результатам) - рекомендованные Минобрнауки, МКУ «УО и МП» (по результатам) - участие в творческих педагогических конкурсах		2 или 1		
		1.5. Организация и проведение мероприятий с социальными партнерами/родителями (не менее 2-х за полугодие)		1		
		1.6. Качественное проведение открытых занятий (наличие конспекта, использование на занятии инновационных технологий, присутствие на занятии коллег и родителей)		1		
2	Результат образовательной деятельности	2.1. Стабильные положительные результаты развития обучающихся по итогам мониторингов	- общий мониторинг группы по образовательным областям	1		
		2.2. Участие и достижения обучающихся в интеллектуальной, творческой, физкультурно-спортивной и др. видов, в том числе дети с ОВЗ и инвалидностью	- региональный, муниципальный Рекомендованный Минобрнауки, МКУ «УО и МП» и соцпартнёры	2		
			- ДОО + интернет конкурс (кроме групп раннего возраста)	1		
		2.3. Эффективность индивидуальной работы с детьми с ОВЗ и инвалидностью (индивидуальная карта речевого развития ребёнка, тетрадь взаимодействия с воспитателями, журнал учёта консультаций с родителями)		2		

		2.4. Участие в мероприятиях городского, областного, регионального уровней (МО, УО, НИПКиПРО, ОблЦит. и др.) - выступление в очной форме (областной уровень) - выступление в очной форме (городской уровень) - стендовый/постерный доклад (любой уровень)	3 2 1		
3	Активное самообразование и непрерывный профессиональный рост педагога	3.1. Транслирование опыта профессиональной деятельности:	- через печатные издания	2	
			- через педагогические интернет сообщества	1	
		3.2. Профессиональное обучение педагога: КПК, вебинары, МО и др.		1	
		3.3. Продолжительность непрерывной педагогической работы в ДОО: - свыше 5 лет - свыше 10 лет - свыше 15 лет		1 2 3	

**Рекомендации по заполнению листа оценивания эффективности профессиональной
деятельности педагога**

(далее Лист)

Лист заполняется педагогом 1 раз в полугодие /сентябрь, январь/.

В Листе педагог заполняет только фактический балл и итог баллов.

Роспись педагог ставит по итогам заседания Экспертной комиссии.

1.1.Реализация вариативной части (40% от ООП):

2 балла – **наличие авторской программы (парциальной)** - педагог предоставляет план реализации на текущий год, включая работу с родителями.

Если авторская программа не соответствует возрастной категории, то составляется план по формированию организационно – методического сопровождения процесса реализации авторской программы.

1 балл – **реализация парциальных программ других авторов** - педагог предоставляет план реализации на текущий год, включая работу с родителями.

(приказ на участие педагога в рабочей группе, участие членов рабочей группы в методической работе в рамках программы, реализация проектов, разработка конспектов, мониторинг освоения программы, участие в профессиональных конкурсах и участие детей в конкурсах, КПК и другие формы повышения квалификации соответствующие программе)

! Программы вариативной части должны быть представлены до 1 августа текущего года для рассмотрения и принятия на педагогическом совете решения по её реализации и внесению изменений в ООП на текущий учебный год.

1.2. Наличие РППС в соответствии с возрастными особенностями, направлению группы и, образовательной программы педагога и годовыми задачами ДОО:

2 балла - полностью соответствует возрастным особенностям, направлению группы, образовательной программы педагога и годовыми задачами ДОО.

1 балл – не в полном объёме, критерии те же.

(по результатам оперативного и тематического контроля, паспорт группы на учебный год)

1.3. Участие в работе инновационных, экспериментальных площадок, проектах разного уровня:

2 балла - активное участие в работе инновационных, экспериментальных площадок.

1 балл - активное участие в реализации педагогических проектов разного уровня (Национальный проект «Образование»).

(наличие приказов, участие педагога в методической работе в рамках площадки, проектов, реализация проектов, разработка конспектов, участие в профессиональных конкурсах и участие детей в конкурсах; КПК и другие формы повышения квалификации соответствующие проекту)

1.4. Участие педагога в профессиональных конкурсах разного уровня

3 балла – участие в конкурсах УчСиб, «Воспитатель года», Парциальных программ (по результатам)

2 балла – участие в конкурсах рекомендованные Минобрнауки, МКУ «УО и МП» (по результатам)

ИЛИ (1 балл и 2 балла не суммируются)

1 балл – участие в творческих педагогических конкурсах

1.5. Качественная организация и проведение мероприятий с социальными партнерами/родителями

Мероприятие с соцпартнерами: размещение поста о мероприятии в госапплике и информация в планировании. Мероприятия с родителями: конспект мероприятия с фотоотчетом, отзывы от родителей.

1.6. Качественное проведение открытых занятий

Наличие конспекта (технологической карты) занятия, оформленного в соответствии с требованиями, использование на занятии инновационных технологий, присутствие на занятии коллег и родителей (5+).

2.1. Стабильные положительные результаты развития обучающихся по итогам мониторингов (общий и по направлению)

1 балл - общий мониторинг группы по образовательным областям (январь - наличие диагностических карт и аналитической справки об уровне развития воспитанников (на начало учебного года); сентябрь – наличие диагностических карт и аналитическая справка с динамикой развития за учебный год)

2.2. Участие и достижения обучающихся в интеллектуальной, творческой, физкультурно-спортивной и др. видов, в том числе дети с ОВЗ и инвалидностью:

2 балла – региональный /муниципальный / конкурсы, рекомендованные Минобрнауки и МКУ «УО и МП» с указанием № приказа и даты, организации.

1 балл - конкурсы внутри ДОО + 1 интернет конкурс; конкурс ДОО для групп раннего дошкольного возраста.

2.3. Для групп комбинированной направленности - эффективность индивидуальной работы с детьми с ОВЗ и инвалидностью (тетрадь взаимодействия, индивидуальная карта, журнал учёта индивидуальной работы, мониторинг, качество просветительской деятельности, психолого-педагогическое сопровождение (взаимодействие педагога с родителем ребенка с овз): по результатам удовлетворенности родителей (анкетирование старшего воспитателя), внесение данных мероприятий в план работы с родителями..

Для групп оздоровительной направленности – эффективность оздоровительной работы с детьми (комплексно – перспективное планирование по оздоровительной работе, индивидуальный оздоровительный план на каждого ребёнка, журнал учёта заболеваемости, качество просветительской деятельности, психолого-педагогическое сопровождение (взаимодействие педагога с родителями по оздоровительной работе): по результатам удовлетворенности родителей (анкетирование старшего воспитателя), внесение данных мероприятий в план работы с родителями.).

Для групп раннего возраста – эффективность адаптационной работы с детьми (индивидуальные листы адаптации на каждого ребёнка 1 половина года; комплексно – перспективное планирование по оздоровительной работе, индивидуальный оздоровительный план на каждого ребёнка, журнал учёта заболеваемости, качество просветительской деятельности, психолого-педагогическое сопровождение (взаимодействие педагога с родителями по адаптации и оздоровительной работе): по результатам удовлетворенности родителей (анкетирование старшего воспитателя), внесение данных мероприятий в план работы с родителями.).

Педагог- психолог – эффективность индивидуальной работы с детьми с ОВЗ и инвалидностью (индивидуальная карта развития ребёнка, тетрадь взаимодействия с воспитателями, журнал учёта консультаций с родителями, качество просветительской деятельности, психолого-педагогическое сопровождение).

Учитель дефектолог – эффективность индивидуальной работы с детьми с ОВЗ и инвалидностью (индивидуальная карта развития ребёнка, тетрадь взаимодействия с воспитателями, журнал учёта консультаций с родителями, качество просветительской деятельности, психолого-педагогическое сопровождение (взаимодействие педагога с родителем ребенка с овз): по результатам удовлетворенности родителей (анкетирование старшего воспитателя), внесение данных мероприятий в план работы с родителями.).

Учитель-логопед – эффективность индивидуальной работы с детьми с ОВЗ и инвалидностью (индивидуальная карта речевого развития ребёнка, тетрадь взаимодействия с воспитателями, журнал учёта консультаций с родителями, качество просветительской деятельности, психолого-педагогическое сопровождение (взаимодействие педагога с родителем ребенка с овз): по результатам удовлетворенности родителей (анкетирование старшего воспитателя), внесение данных мероприятий в план работы с родителями.).

Музыкальный руководитель – эффективность индивидуальной работы с детьми с ОВЗ и инвалидностью, одарёнными детьми (карта индивидуального образовательного маршрута, перспективно – тематическое планирование, качество просветительской деятельности, психолого-педагогическое сопровождение (взаимодействие педагога с родителем ребенка с овз): по результатам удовлетворенности родителей (анкетирование старшего воспитателя), внесение данных мероприятий в план работы с родителями.)

Инструктор по физической культуре – эффективность индивидуальной работы с детьми с ОВЗ и инвалидностью, одарёнными детьми (карта индивидуального образовательного маршрута, индивидуальный план работы с детьми с ОВЗ и инвалидностью, одарёнными детьми, качество просветительской деятельности, психолого-педагогическое сопровождение (взаимодействие педагога с родителем ребенка с овз): по результатам удовлетворенности родителей (анкетирование старшего воспитателя), внесение данных мероприятий в план работы с родителями.)

Воспитатель, реализующий программы Эффективность индивидуальной работы с воспитанниками в развитии изобразительных навыков и художественного творчества (перспективно – тематический план с указанием коррекционной работы, индивидуальная карта развития ребёнка в образовательной области «художественно – эстетическое развитие», план работы с детьми с ОВЗ и инвалидностью, качество просветительской деятельности, психолого-педагогическое сопровождение (взаимодействие педагога с родителем ребенка с овз): по результатам удовлетворенности родителей (анкетирование старшего воспитателя), внесение данных мероприятий в план работы с родителями.)

3.1. Транслирование опыта профессиональной деятельности:

2 балла - печатные издания (рекомендованные Минобрнауки, МКУ «УО и МП», НИПК и ПРО и др.), с указанием издания.

1 балл - педагогические интернет сообщества (Просвещение, ИНФОУРОК, МААМ и др.), с указанием издания, ссылка.

3.2. Профессиональное обучение педагога: КПК, вебинары, МО и др.

КПК раз в 3 года (муниципальных и государственных учреждениях области; организациях расположенных на территориях «Сколково» и «Сириус» (имеющих Разрешение на осуществление образовательной деятельности) – обязательно.

Другие формы повышения квалификации (КПК онлайн на образовательных интернет-ресурсах, вебинары, семинары и т.д.)

Балл засчитывается при условии посещения минимум одного МО + любая из форм повышения квалификации.

3.3. Продолжительность непрерывной педагогической работы: учитывается 1 раз в полугодие.

Приложение №4
к Положению о системе оплаты труда работников ДОУ

№ п/п	Перечень нарушений	%
1	Нарушение правил охраны жизни и здоровья детей	50
2	Невыполнение возложенных на работников должностных обязанностей	20
3	Необоснованное нарушение режима дня детей в группе (по факту)	30
4	Нарушение правил и норм по технике безопасности, правил пожарной безопасности, производственной санитарии	50
5	Порча имущества Учреждения, действия, приведшие к возникновению материального ущерба, несчастного случая с воспитанниками и сотрудниками, пожара, аварии	50
6	За нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	50