

СОГЛАСОВАНО
на заседании Управляющего
совета МАДОУ д/с № 7
(протокол от 25.01.2024 г. № 1)

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАДОУ д/с № 7
О.В. Труненкова
(приказ от 25.01.2024 № 32 О/Д)

**Положение
о системе оплаты и стимулирования труда работников
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 7 общеразвивающего вида с
приоритетным осуществлением познавательно-речевого
развития детей» города Ишима**

Тюменская область, г. Ишим

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты и стимулирования труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад № 7 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением познавательно-речевого развития детей" города Ишима (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах местного самоуправления в Российской Федерации», на основании постановления администрации города Ишима от 22.01.2024 № 68 «О формировании фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Ишима, реализующих программы дошкольного образования».

1.2. Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад № 7 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением познавательно-речевого развития детей" города Ишима (далее - образовательное учреждение).

1.3. Система оплаты и стимулирования труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Тюменской области, муниципальными нормативными правовыми актами города Ишима, настоящим Положением с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

1.4. Настоящее Положение распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2024 г.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда образовательного учреждения формируется на текущий календарный год исходя из объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательной организации в соответствии с муниципальным заданием, средств субсидии на цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения образовательной организацией муниципального задания и определенные муниципальным правовым актом администрации города Ишима (далее-субсидия на иные цели), средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Порядок, сроки доведения муниципального задания до образовательной организации устанавливаются муниципальным нормативным правовым актом администрации города Ишима.

2.2. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации из средств субсидии на иные цели и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации.

2.3. Расчетный фонд оплаты труда образовательной организации (ФОТр) формируется на текущий финансовый год за счет бюджетных

средств, доведенных в соответствии с муниципальным заданием, рассчитывается по следующей формуле:

$FOTr = S1 + S2 + S3 + S4$, где:

S1 - фонд оплаты труда на осуществление присмотра и ухода за детьми в группах полного дня (далее – услуга на присмотр и уход);

S2 - фонд оплаты труда на реализацию основных общеобразовательных программ дошкольного образования (далее – образовательная услуга);

S3 - фонд оплаты труда на повышение заработной платы медицинского персонала;

S4 - фонд оплаты труда на доведение заработной платы работников до минимального размера оплаты труда.

2.4. Фонд оплаты труда образовательной организации в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательной организации, в соответствии с муниципальным заданием на осуществление присмотра и ухода за детьми в группах полного дня, рассчитывается по формуле:

$S1 = N \times H \times Kв \times Д$, где:

N - базовый норматив затрат, непосредственно связанный с оказанием муниципальной услуги на присмотр и уход;

H - количество детей, которым предоставлена муниципальная услуга;

Kв - коэффициент выравнивания к базовому нормативу затрат, непосредственно связанному с оказанием муниципальной услуги на присмотр и уход;

Д - доля фонда оплаты труда в общем объеме бюджетных средств, доведенных до образовательной организации на выполнение муниципального задания на осуществление присмотра и ухода за детьми в группах полного дня, за исключением детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и детей с туберкулезной интоксикацией, составляет не менее 60% и не более 97%.

2.5. Фонд оплаты труда образовательной организации в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательной организации в соответствии с муниципальным заданием на реализацию основных общеобразовательных программ дошкольного образования, рассчитывается по следующей формуле:

$S2 = Ni \times H \times Kв \times Д$, где:

Ni - нормативы финансового обеспечения государственных гарантий;

H - количество детей, которым предоставлена муниципальная услуга;

Kв - поправочный коэффициент к нормативу финансового обеспечения государственных гарантий, установленный для конкретной образовательной организации;

Д - доля фонда оплаты труда в общем объеме бюджетных средств, доведенном до образовательной организации на выполнение муниципального задания на реализацию основных общеобразовательных программ дошкольного образования, составляет не менее 90% и не более 98%.

3. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации

3.1. Фонд оплаты труда образовательной организации,

сформированный за счет бюджетных средств, состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц).

3.2. Объем базовой части (ФОТб) составляет не более 75% фонда оплаты труда образовательной организации, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не менее 25% фонда оплаты труда образовательной организации, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

3.3. Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в пункте 3.4. настоящего Положения, и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

3.4. За счет средств социальной части (ФОТст) осуществляются следующие выплаты:

3.4.1. Единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией, в размере 26 тыс. рублей;

3.4.2. Ежемесячные выплаты работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, в размере:

а) за ученую степень доктора наук - 4700 рублей в месяц;

б) за ученую степень кандидата наук - 3900 рублей в месяц;

в) за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц;

либо за почетное звание СССР или Российской Федерации "Народный...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 5800 рублей в месяц;

г) за орден СССР или Российской Федерации - 2300 рублей в месяц.

3.5. При формировании социальной части фонда оплаты труда в образовательных организациях дополнительно учитываются расходы на начисление к выплатам:

а) районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

б) отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3.6. Сложившаяся экономия социальной части фонда оплаты труда (ФОТсоц) подлежит распределению на осуществление стимулирующих выплат работникам образовательной организации в соответствии с главой 5 настоящего Положения.

3.7. Выплаты работникам образовательных организаций,

предусмотренные подпунктом 3.4.2 пункта 3.4. настоящего Положения, устанавливаются трудовым договором на основании приказа руководителя образовательной организации по письменному заявлению работника образовательной организации.

3.8. Выплата педагогическому работнику образовательной организации, предусмотренная подпунктом 3.4.1 пункта 3.4. настоящего Положения, производится на основании приказа руководителя образовательной организации по письменному заявлению педагогического работника образовательной организации.

3.9. Выплата руководителям образовательных организаций, предусмотренные пунктом 3.4.2 настоящего Положения, производятся в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных общеобразовательных организаций города Ишима, реализующих программы дошкольного образования.

3.10. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательной организации (за исключением стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат), включая:

- а) педагогических работников;
- б) административно-управленческий персонал образовательной организации;
- в) учебно-вспомогательный персонал образовательной организации, медицинский персонал;
- г) младший обслуживающий персонал образовательной организации.

3.11. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб) состоит из общей части (ФОТоб) и специальной части (ФОТсп).

3.12. Объем общей части (ФОТоб) составляет не менее 70% доли базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб).

Объем специальной части (ФОТсп) составляет не более 30% доли базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб).

3.13. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников (ФОТсп) обеспечивает:

- а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;
- б) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

3.14. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, осуществляются с учетом:

- а) квалификационной категории педагога;
- б) оказания образовательных услуг детям, не имеющим отклонений в развитии;
- в) оказания образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья.

3.15. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию

педагога (А) устанавливаются в размере:

а) для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию-1,2.

б) для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию- 1,10.

3.16. Повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям, не имеющим отклонений в развитии, в вариативных формах (Д), устанавливаются в размере:

а) адаптационные группы для детей раннего дошкольного возраста - 1,10;

б) группы в условиях консультационно-методического пункта- 1,10.

3.17. Повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья в вариативных формах (О), устанавливаются в размере:

а) образование детей на дому, в том числе детей-инвалидов -1,15;

б) группы интегрированного пребывания детей, не имеющих отклонений в развитии, и детей с ограниченными возможностями здоровья - 1,15;

в) групповые и/или индивидуальные занятия с детьми и их родителями (законными представителями) в условиях консультационно-методического пункта -1,15.

3.18. Должностной оклад педагогического работника предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

3.19. Должностной оклад педагогического работника рассчитывается по следующей формуле:

$$ДОп = \text{Обаз}(п) \times А \times Д \times О, \text{ где:}$$

ДОп - должностной оклад педагогического работника;

Обаз(п) - базовый оклад педагогического работника, устанавливаемый руководителем образовательной организации (производимый из фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств);

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Д - повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям, не имеющим отклонений в развитии, в вариативных формах;

О - повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья в вариативных формах.

3.20. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб).

3.21. Размеры должностных окладов работников образовательной организации, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами образовательной организации в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем образовательной организации.

В должностные оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской

продукцией и периодическими изданиями в сумме 100 рублей.

Ежегодно по состоянию на 1 января и по состоянию на 1 сентября, а также в случае изменения фонда оплаты труда образовательной организации и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательных организаций размеры должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера пересматриваются в соответствии с настоящим Положением, с работниками заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение.

3.22. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров образовательных организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя (ей), главного бухгалтера) устанавливается:

а) для руководителей образовательной организации - в кратности до 8;

б) для заместителей руководителя:

- в случае если в штатном расписании образовательной организации предусмотрена только одна должность заместителя руководителя - в кратности до 6;

- в случае если в штатном расписании образовательной организации предусмотрены две и более должности заместителей руководителя - в кратности до 4;

в) для главных бухгалтеров образовательных организаций – в кратности до 3.

3.23. Сложившаяся экономия базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) подлежит распределению на осуществление стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат работникам образовательной организации в соответствии с главой 5 настоящего Положения.

3.24. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации (ФОТст) обеспечивает осуществление работникам образовательной организации стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат, которые распределяются ежемесячно.

4.2. Стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты (за исключением работников административно-управленческого персонала) распределяются комиссией, состав и Положение о которой утверждается приказом руководителя образовательной организации. В состав комиссии должны входить работники образовательной организации, представитель управляющего совета образовательной организации из числа родительской общественности и представитель первичной профсоюзной организации образовательной организации.

4.3. Основными направлениями для осуществления стимулирующих

выплат и иных поощрительных выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда для основных категорий работников образовательной организации являются:

- а) соответствие образовательного процесса современным требованиям и ориентирам качества образования;
- б) здоровье и развитие детей;
- в) удовлетворенность родителей.

4.4. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, премии выплачиваются пропорционально отработанному времени (за фактически отработанное время).

Фактически отработанное время за период учитывается в показателе эффективности и результативности деятельности: «Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования».

4.5. Размеры ежемесячных стимулирующих выплат устанавливаются по результатам труда и оценки результативности деятельности всех работников по бальной системе (Приложение).

4.6. Премирование работников осуществляется ежемесячно.

4.7. Стоимость одного балла определяется по формуле:

Стоимость одного балла = ФОТст работников : общее количество баллов всех работников за месяц.

4.8. Производится подсчет стимулирующей части каждого работника образовательного учреждения (стоимость балла умножить на сумму баллов каждого работника).

4.9. Работники образовательного учреждения не предоставляются к премированию в случаях наложения на них дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

5. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации

5.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций города Ишима, реализующих программы дошкольного образования.

Трудовой договор с руководителем образовательной организации заключается с органом, осуществляющим от имени муниципального образования функции учредителя образовательной организации, на определенный срок, не превышающий 5 лет.

5.2. Оплата труда руководителя образовательной организации включает:

- а) должностной оклад;
- б) выплаты компенсационного характера;
- в) стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты за счет средств централизованного фонда, предусмотренного пунктом 3.1. методики формирования фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Ишима, реализующих программы дошкольного образования (утв. Постановлением администрации города Ишима от 22.01.2024 №68);

г) стимулирующие выплаты от полученных образовательной организацией доходов от оказания платных образовательных услуг и иных платных услуг.

5.3. В случае изменения размера должностного оклада руководителя образовательной организации вследствие изменения средней величины должностных окладов педагогических работников данной организации, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и (или) группы оплаты труда, установленной для образовательной организации, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада руководителя.

5.4. Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера образовательной организации включает:

- а) должностной оклад;
- б) выплаты компенсационного характера;
- в) стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты за счет средств централизованного фонда, предусмотренного пунктом 3.1. настоящего Положения;
- г) стимулирующие выплаты от полученных образовательной организацией доходов от оказания платных образовательных услуг и иных платных услуг.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главных бухгалтеров образовательной организации устанавливаются в конкретной сумме.

5.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в зависимости от фактических условий труда в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Премирование руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения производится в соответствии с Положением о централизованном фонде стимулирования труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций города Ишима, реализующих программы дошкольного образования.

5.7. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения не может превышать установленного п. 4.22 предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующих образовательных организаций.

5.8. Положения настоящего раздела распространяются, в том числе на должностных лиц временно исполняющих обязанности руководителя образовательной организации на период его отсутствия по причине увольнения.

СОГЛАСОВАНО
 Председатель ПК
 Г.А. Новожилова
 (протокол заседания профсоюзного
 комитета № 1
 от «25» сентября 2024 года)

ПРИНЯТО
 на общем собрании работников
 (протокол № 1
 от «25» сентября 2024 года)

Приложение № 1
 к Положению о системе оплаты
 и стимулирования труда работников МАДОУ д/с № 7

Показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников

Оценочный лист
Старший воспитатель (Педагоги)

Показатели эффективности и результативности деятельности	Баллы	
Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями, в том числе участие воспитанников и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств.	0-2	
Отсутствие обоснованных обращений родителей.	0-1	
Выполнение процента посещаемости воспитанников (не менее 80%)	0-2	
Наставничество и сопровождение молодых специалистов.	0-1	
Разработка и реализация индивидуальных программ профессионального роста педагогов в рамках утвержденных форматов повышения квалификации.	0-1	
Удовлетворенность родителей качеством организации образовательного процесса (1 раз в квартал) (не менее 100%).	0-1	
Осуществление работы по поддержке работоспособности официального сайта, наполнение и обновление официального сайта, страниц в социальных сетях (ВКонтакте, Телеграмм, Сферум)	0-2	
Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористического защищенности. Общее руководство направлениями деятельности образовательного учреждения в соответствии с уставом, в том числе решение административных, хозяйственных и иных вопросов.	0-5	
Наличие ведомственных знаков отличия и наград Российской Федерации.	0-1	
Работа в рамках психолого-педагогического консилиума	0-1	
Прием (оценка готовности) ДОУ к новому учебному году (август).	0-2	
Организация логопедической и психологической работ.	0-2	
Размер премии в баллах	0-21	
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования*	0-150	
Дополнительная нагрузка (оформление детских игровых участков и т.д.)*	0-10	
Стоимость одного балла в руб.		
Примечание		
*Не учитывается фактически отработанное время за период		

Оценочный лист
Воспитатель (Педагоги)

Показатели эффективности и результативности деятельности	Баллы	
Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий и фестивалей различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья. Отсутствие обоснованных обращений родителей.	0-1	
Личный творческий вклад в развитие предметно-пространственной среды (ППРС) в соответствии с организацией образовательного процесса.	0-1	
Выполнение процента посещаемости воспитанников (не менее 80%)	0-2	
Высокий уровень исполнительской дисциплины: - своевременное качественное ведение документации (отчеты, информация, мониторинги и тд); - отсутствие замечаний по результатам текущих, плановых, внеплановых проверок, проводимых руководителем, надзорными органами и организациями и иными, уполномоченными лицами; - отсутствие травматизма; - отсутствие обоснованных обращений родителей.	0-2	
Проведение профилактической работы по предупреждению социального неблагополучия детей, в том числе и на микроучастке.	0-1	
Наставничество и сопровождение молодых специалистов.	0-1	
Участие (выступление, обмен опытом) в работе педагогического совета, проведение консультаций, мастер-классов и т.д.	0-1	
Позитивные результаты участия в профессиональных конкурсных мероприятиях и фестивалей различного уровня, спортивные достижения.	0-1	
Своевременная оплата услуг по уходу, присмотру услуг (не менее 95%).	0-1	
Работа в рамках психолого-педагогического консилиума	0-1	
Наличие ведомственных знаков отличия и наград Российской Федерации.	0-1	
Организация логопедической работы.	0-3	
Размер премии в баллах	0-17	
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования*	0-150	
Дополнительная нагрузка (оформление детских игровых участков и т.д.)*	0-10	
Стоимость одного балла, руб.		
Примечание		
*Не учитывается фактически отработанное время за период		

Оценочный лист
Музыкальный руководитель (Педагоги, не связанные с учебным процессом)

Показатели эффективности и результативности деятельности	Баллы	
Проведение системной работы по сохранению здоровья, в том числе реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной, спортивной и здоровьесберегающей направленностей и социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья (музыкальный руководитель – создание условий и организация оптимальной двигательной активности).	0-1	
Отсутствие обоснованных обращений родителей.	0-1	
Развитие форм работы с родительской общественностью, в т.ч. реализация детско-взрослых проектов, участие родителей (законных представителей) в общих, общегородских мероприятиях.	0-3	
Личный творческий вклад в организацию предметно пространственной развивающей среды (ППРС).	0-1	
Отсутствие случаев детского травматизма.	0-1	
Проведение профилактической работы по предупреждению социального неблагополучия детей, в том числе и на микроучастке. Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении воспитанников в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия (не менее 90%).	0-1	
Участие (выступление, обмен опытом) в работе педагогического совета, проведение консультаций, мастер-классов и т.д.	0-1	
Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий и фестивалей различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья.	0-1	
Позитивные результаты участия в профессиональных конкурсных мероприятиях и фестивалей различного уровня.	0-1	
Размер премии в баллах	0-11	
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования*	0-150	
Дополнительная нагрузка (оформление детских игровых участков и т.д.)*	0-10	
Стоимость одного балла, руб.		
Примечание		
*Не учитывается фактически отработанное время за период		

Оценочный лист
Педагог-психолог (Педагоги, не связанные с учебным процессом)

Показатели эффективности и результативности деятельности	Баллы	
Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья (не менее 100%).	0-1	
Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий и фестивалей различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья.	0-3	
Отсутствие обоснованных обращений родителей.	0-1	
Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении воспитанников в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия (не менее 90%). Обеспечение квалифицированной помощи педагогам в оказании поддержки и развитии каждого ребенка в соответствии с индивидуальными возможностями.	0-1	
Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на профессиональный рост в рамках утвержденных форматов повышения квалификации.	0-1	
Позитивные результаты участия в профессиональных конкурсных мероприятиях и фестивалей различного уровня.	0-1	
Участие (выступление, обмен опытом) в работе педагогического совета, проведение консультаций, мастер-классов и т.д.	0-1	
Работа в рамках психолого-педагогического консилиума	0-1	
Организация межведомственного взаимодействия с учреждениями города.	0-1	
Размер премии в баллах	0-11	
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования*	0-150	
Дополнительная нагрузка (оформление детских игровых участков и т.д.)*	0-10	
Стоимость одного балла, руб.		
Примечание		
*Не учитывается фактически отработанное время за период		

Оценочный лист
Учитель-логопед (Педагоги, не связанные с учебным процессом)

Показатели эффективности и результативности деятельности	Баллы	
Отсутствие обоснованных обращений родителей.	0-1	
Организация межведомственного взаимодействия с учреждениями города.	0-3	
Личный творческий вклад в организацию предметно-пространственной развивающей среды (ППРС)	0-1	
Проведение профилактической работы по предупреждению социального неблагополучия детей, в том числе и на микроучастке. Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении воспитанников в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия (не менее 90 %).	0-1	
Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на профессиональный рост в рамках утвержденных форматов повышения квалификации.	0-1	
Участие (выступление, обмен опытом) в работе педагогического совета, проведение консультаций, мастер-классов и т.д.	0-1	
Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий и фестивалей различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья.	0-1	
Позитивные результаты участия в профессиональных конкурсных мероприятиях и фестивалей различного уровня.	0-1	
Работа с официальным сайтом детского сада, страниц в социальных сетях (ВКонтакте, Телеграмм, Сферум)	0-5	
Работа в рамках психолого-педагогического консилиума	0-1	
Размер премии в баллах	0-16	
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования*	0-150	
Дополнительная нагрузка (оформление детских игровых участков и т.д.)*	0-10	
Стоимость одного балла, руб.		
Примечание		
*Не учитывается фактически отработанное время за период		

Оценочный лист
Бухгалтер (УВП)

Показатели эффективности и результативности деятельности	Баллы	
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации образовательного учреждения. Отсутствие замечаний по результатам проверок надзорных органов.	0-1	
Отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны потребителей услуг, работников образовательного учреждения.	0-1	
Своевременное и качественное оформление документации. Высокий уровень исполнительской дисциплины.	0-1	
Ведение архива, подшивка документов.	0-2	
Выполнение работ по формированию, ведению и хранению базы данных бухгалтерской информации, внесение изменений в справочную и нормативную информация, используемую при обработке данных.	0-2	
Обеспечение выполнения требований санитарных правил, пожарной и электробезопасности, охраны труда, отсутствие случаев травматизма.	0-1	
Внесение информации в ИС СЗН для передачи в ЕГИССО	0-5	
Размер премии в баллах	0-13	
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования*	0-30	
Дополнительная нагрузка (оформление детских игровых участков и т.д.)*	0-10	
Стоимость одного балла, руб.		
Примечание		
*Не учитывается фактически отработанное время за период		

Оценочный лист
Специалист в сфере закупок (УВП)

Показатели эффективности и результативности деятельности	Баллы	
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации образовательного учреждения. Отсутствие замечаний по результатам проверок надзорных органов.	0-1	
Своевременное и качественное оформление документации. Высокий уровень исполнительской дисциплины.	0-1	
Наполнение автоматизированной информационной системы ИС «Мониторинг цен».	0-5	
Ведение архива, подшивка документов.	0-2	
Выполнение работ по формированию, ведению и хранению базы данных бухгалтерской информации, внесение изменений в справочную и нормативную информация, используемую при обработке данных.	0-2	
Обеспечение выполнения требований санитарных правил, пожарной и электробезопасности, охраны труда, отсутствие случаев травматизма.	0-1	
Размер премии в баллах	0-12	
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования*	0-30	
Дополнительная нагрузка (оформление детских игровых участков и т.д.)*	0-10	
Стоимость одного балла, руб.		
Примечание		
*Не учитывается фактически отработанное время за период		

Оценочный лист
Документовед (УВП)

Показатели эффективности и результативности деятельности	Баллы	
Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников.	0-1	
Организация оптимального документопотока внутри образовательной организации. Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	0-2	
Обработка и ведение архива, подшивка документов.	0-2	
Оформление приказов (распоряжений) по движению контингента воспитанников, оформление личных дел принятых на обучение, ведение алфавитной книги воспитанников. Наполнение автоматизированной информационной системы «БАРС. Образование – Электронный Детский сад»	0-5	
Заключение договоров с родителями (законными представителями) в части предоставления дополнительных образовательных услуг.	0-1	
Работа с сотрудниками в удаленных зданиях.	0-2	
Обеспечение выполнения требований санитарных правил, пожарной и электробезопасности, охраны труда, отсутствие случаев травматизма.	0-1	
Осуществление работы по поддержке работоспособности официального сайта, наполнение и обновление официального сайта	0-2	
Размер премии в баллах	0-16	
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования*	0-30	
Дополнительная нагрузка (оформление детских игровых участков и т.д.)*	0-10	
Стоимость одного балла, руб.		
Примечание		
*Не учитывается фактически отработанное время за период		

Оценочный лист
Специалист по охране труда (УВП)

Показатели эффективности и результативности деятельности	Баллы	
Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников.	0-1	
Организация оптимального документопотока внутри образовательной организации. Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	0-2	
Обработка и ведение архива, подшивка документов.	0-2	
Работа с сотрудниками в удаленных зданиях.	0-2	
Обеспечение выполнения требований санитарных правил, пожарной и электробезопасности, охраны труда, отсутствие случаев травматизма.	0-1	
Размер премии в баллах	0-8	
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования*	0-30	
Дополнительная нагрузка (оформление детских игровых участков и т.д.)*	0-10	
Стоимость одного балла, руб.		
Примечание		
*Не учитывается фактически отработанное время за период		

Оценочный лист
Заведующий хозяйством (УВП)

Показатели эффективности и результативности деятельности	Баллы	
Отсутствие обоснованных замечаний по работе со стороны контролирующих органов. Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.).	0-1	
Своевременное обеспечение материальными средствами для бесперебойного функционирования учреждения.	0-1	
Выполнение функций кладовщика.	0-3	
Текущий контроль за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим состоянием зданий, сооружений, иного имущества Учреждения в соответствии с требованиями норм и правил безопасности и жизнедеятельности, исправностью освещения, систем отопления.	0-5	
Создание предметно-развивающей среды для организации воспитательно-образовательного процесса, эстетические условия, оформление детского сада, групповых, благоустройство территории.	0-2	
Обеспечение выполнения требований санитарных правил, пожарной и электробезопасности, охраны труда, отсутствие случаев травматизма.	0-2	
Размер премии в баллах	0-14	
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования*	0-30	
Дополнительная нагрузка (оформление детских игровых участков и т.д.)*	0-10	
Стоимость одного балла, руб.		
Примечание		
*Не учитывается фактически отработанное время за период		

Оценочный лист
Кладовщик (МОП)

Показатели эффективности и результативности деятельности	Баллы	
Отсутствие обоснованных замечаний по работе со стороны контролирующих органов. Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.).	0-1	
Своевременное обеспечение материальными средствами для бесперебойного функционирования учреждения.	0-1	
Выполнение функций заведующего хозяйством.	0-3	
Текущий контроль за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим состоянием зданий, сооружений, иного имущества Учреждения в соответствии с требованиями норм и правил безопасности и жизнедеятельности, исправностью освещения, систем отопления.	0-5	
Создание предметно-развивающей среды для организации воспитательно-образовательного процесса, эстетические условия, оформление детского сада, групповых, благоустройство территории.	0-2	
Обеспечение выполнения требований санитарных правил, пожарной и электробезопасности, охраны труда, отсутствие случаев травматизма.	0-2	
Размер премии в баллах	0-14	
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования*	0-30	
Дополнительная нагрузка (оформление детских игровых участков и т.д.)*	0-10	
Стоимость одного балла, руб.		
Примечание		
*Не учитывается фактически отработанное время за период		

Оценочный лист
Старшая медицинская сестра (УВП)

Показатели эффективности и результативности деятельности		Баллы	
Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья.	Отсутствие обоснованных обращений родителей.	0-1	
Выполнение процента посещаемости воспитанников (не менее 80%)		0-1	
Положительная динамика состояния здоровья детей (сокращение дней, пропущенных по болезни на одного ребенка) (ежемесячно) (не ниже утвержденного показателя).	Отсутствие случаев травматизма.	0-2	
Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.). Отсутствие замечаний по результатам проверок надзорных органов.		0-5	
Организация и проведение профилактических медицинских осмотров работников и(или) воспитанников. Осуществление связи с детской поликлиникой с целью своевременного ознакомления с эпидемиологической обстановкой в городе (при наличии).		0-1	
Ведение учёта, хранения и своевременное пополнение дезинфекционных средств. Составление заявок на медикаменты, инструментарий. Контроль за состоянием и набором медицинских аптечек в помещениях.	Работа в программе «Дошкольное питание».	0-3	
		0-5	
Размер премии в баллах		0-24	
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования*		0-30	
Дополнительная нагрузка (оформление детских игровых участков и т.д.)*		0-10	
Стоимость одного балла, руб.			
Примечание			
*Не учитывается фактически отработанное время за период			

Оценочный лист
Младший воспитатель (УВП)

Показатели эффективности и результативности деятельности	Баллы	
Выполнение процента посещаемости воспитанников (не менее 80%)	0-2	
Работа в группах раннего возраста (от 1 до 3 лет)	0-1	
Высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное качественное ведение документации и отсутствие замечаний по результатам текущих, плановых, внеплановых проверок, проводимых руководителем, надзорными органами и организациями и иными, уполномоченными лицами Обеспечение выполнения требований санитарных правил, пожарной и электробезопасности, охраны труда (в том числе своевременная подготовка прогулочных участков к прогулке), отсутствие случаев травматизма	0-1	
Размер премии в баллах	0-4	
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования*	0-30	
Дополнительная нагрузка (оформление детских игровых участков и т.д.)*	0-5	
Стоимость одного балла, руб.		
Примечание		
*Не учитывается фактически отработанное время за период		

Оценочный лист
Машинист по стирке и ремонту спецодежды (МОП)

Показатели эффективности и результативности деятельности	Баллы	
Обеспечение выполнения требований санитарных правил, пожарной и электробезопасности, охраны труда, отсутствие случаев травматизма. Отсутствие чрезвычайных ситуаций.	0-1	
Высокий уровень исполнительской дисциплины. Ведение учетно-отчетной документации. Отсутствие замечаний по результатам проверок.	0-1	
Участие ежедневное в проведении образовательной деятельности (одевание воспитанников, помощь в проведении прогулок и т.д.).	0-1	
Изготовление, мелкий ремонт атрибутов и костюмов для проведения образовательной деятельности, праздников, развлечений и др.	0-3	
Выполнение процента посещаемости воспитанников (не менее 80%)	0-2	
Сохранность и бережное отношение к имуществу и к потребляемым ресурсам (вода, свет), рациональное использование моющих средств	0-2	
Размер премии в баллах	0-10	
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования*	0-30	
Дополнительная нагрузка (оформление детских игровых участков и т.д.)*	0-10	
Стоимость одного балла, руб.		
Примечание		
*Не учитывается фактически отработанное время за период		

Оценочный лист
Кастелянша (МОП)

Показатели эффективности и результативности деятельности	Баллы	
Обеспечение выполнения требований санитарных правил, пожарной и электробезопасности, охраны труда, отсутствие случаев травматизма. Отсутствие чрезвычайных ситуаций.	0-1	
Высокий уровень исполнительской дисциплины. Ведение учетно-отчетной документации. Отсутствие замечаний по результатам проверок.	0-1	
Участие ежедневное в проведении образовательной деятельности (одевание воспитанников, помощь в проведении прогулок и т.д.).	0-1	
Изготовление, мелкий ремонт атрибутов и костюмов для проведения образовательной деятельности, праздников, развлечений и др.	0-3	
Выполнение процента посещаемости воспитанников (не менее 80%)	0-2	
Сохранность и бережное отношение к имуществу и к потребляемым ресурсам (вода, свет), рациональное использование мощных средств	0-2	
Размер премии в баллах	0-10	
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования*	0-30	
Дополнительная нагрузка (оформление детских игровых участков и т.д.)*	0-10	
Стоимость одного балла, руб.		
Примечание		
*Не учитывается фактически отработанное время за период		

Оценочный лист
Повар (МОП)

Показатели эффективности и результативности деятельности		Баллы	
Отсутствие обоснованных обращений родителей.		0-1	
Обеспечение выполнения требований санитарных правил, пожарной и электробезопасности, охраны труда, отсутствие случаев травматизма.		0-1	
Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.). Отсутствие замечаний по результатам проверок.		0-1	
Соблюдение технологии и качества приготовления пищи		0-1	
Выполнение процента посещаемости воспитанников (не менее 80%)		0-2	
Сохранность и бережное отношение к имуществу и к потребляемым ресурсам (вода, свет), рациональное использование моющих средств		0-3	
Размер премии в баллах		0-11	
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования*		0-30	
Дополнительная нагрузка (оформление детских игровых участков и т.д.)*		0-10	
Стоимость одного балла, руб.			
Примечание			
*Не учитывается фактически отработанное время за период			

Оценочный лист
Уборщик производственных и служебных помещений (МОП)

Показатели эффективности и результативности деятельности	Баллы	
Отсутствие обоснованных обращений родителей. Отсутствие замечаний по результатам проверок.	0-1	
Выполнение требований санитарных правил, пожарной и электробезопасности, охраны труда, отсутствие случаев производственного травматизма.	0-1	
Отсутствие чрезвычайных ситуаций в период работы.	0-1	
Участие ежедневное в проведении образовательной деятельности (одевание воспитанников, помощь в проведении прогулок и т.д.).	0-1	
Размер премии в баллах	0-4	
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования*	0-30	
Дополнительная нагрузка (оформление детских игровых участков и т.д.)*	0-10	
Стоимость одного балла, руб.		
Примечание		
*Не учитывается фактически отработанное время за период		

Оценочный лист
Дворника (МОП)

Показатели эффективности и результативности деятельности	Баллы	
Выполнение функций рабочего по зданию.		
Размер премии в баллах	0-5	
Результативность работы, направленной на достижение показателей качества образования*	0-5	
Дополнительная нагрузка (оформление детских игровых участков и т.д.)*	0-30	
Стоимость одного балла, руб.	0-10	
Примечание		
*Не учитывается фактически отработанное время за период		