

Принято:  
Общим собранием трудового  
коллектива муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад комбинированного  
№149» городского округа Самара

Протокол № 4 от 07.09.2023г.

Утверждено:  
приказом № 76 - ОД от 07.09.2023г.  
Заведующий муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад комбинированного вида  
№149» городского округа Самара

\_\_\_\_\_/Н.М. Лукьянова/

## **Положение об оплате труда работников**

### **1. Общие положения**

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

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями), приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (с изменениями и дополнениями), приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями и дополнениями), приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Самарской области от 15.01.2015 № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные

постановления Правительства Самарской области» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Самарской области от 4 июня 2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями и дополнениями), постановлением Администрации городского округа Самара от 28 января 2013 г. № 31 «О повышении размера должностных окладов работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», финансируемых из бюджета городского округа Самара» (с изменениями и дополнениями), постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009г. № 39 «Об оплате труда, работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара» (с изменениями и дополнениями), приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 года № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», постановлением Администрации городского округа Самара от 27.07.2012 № 970 «Об утверждении Порядка определения платы за оказание услуг (выполнение работ), относящихся к основным видам деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений городского округа Самара в сфере образования, для физических и юридических лиц» (с изменениями и дополнениями).

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

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

Должностные оклады педагогических работников устанавливаются заведующим Бюджетного Учреждения с учетом образования и квалификационной категории.

Должностной оклад педагогических работников устанавливается за установленную норму часов педагогической работы на ставку заработной платы

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

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

1.6. Оплата труда руководителя Бюджетного Учреждения устанавливается работодателем. Выплаты стимулирующего характера руководителю Бюджетного

Учреждения устанавливаются по решению Главы г.о. Самара или уполномоченного лица. Компенсационные выплаты руководителю Бюджетного Учреждения устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

## 2. Формирование фонда оплаты труда.

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

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

где:

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

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

$D_{ki}$  - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуг, предусмотренных абзацами четвертым и пятым

настоящего пункта, по соответствующей  $i$ -й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

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

$i$  - наименование соответствующей образовательной программы;

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

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

12 - количество месяцев в году;

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

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

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

базовая часть – не более 78,2 %;

стимулирующая часть – не менее 21,8 %.

Доля стимулирующей части определяется Бюджетным Учреждением самостоятельно.

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

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

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

### **3. Порядок и условия назначения компенсационных выплат.**

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

3.2. К **компенсационным выплатам** относятся:

- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по итогам специальной оценки условий труда (СОУТ));

- доплата за работу в группах компенсирующей, комбинированной и оздоровительной (для детей с туберкулезной интоксикацией) направленности;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации.

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

Конкретный размер выплат компенсационного характера работникам Бюджетного Учреждения (за исключением руководителя) устанавливается соответствующим приказом руководителя.

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

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

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

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

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

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

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

#### 4. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат.

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

4.2. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность работы;
- выплата за выслугу лет;
- ежемесячная доплата в размере 2 000,00 (двух тысяч) рублей педагогическим работникам, стаж которых составляет менее двух лет;
- ежемесячная денежная выплата в размере 5 000,00 (пяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, работающим в Бюджетном Учреждении;
- ежемесячных денежных выплат в размере 5 000,00 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам Бюджетного Учреждения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования;
- единовременные премии;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год).

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

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

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

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

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

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада,

при выслуге свыше 10 лет – 15 % должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которой устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные работодателем, в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ. Для подтверждения стажа работы в Бюджетном Учреждении могут быть представлены и другие документы.

Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в Бюджетном Учреждении суммируется.

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

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

В соответствии с установленными критериями работники Бюджетного Учреждения один раз в год представляют в комиссию по распределению стимулирующих выплат материалы по самоанализу деятельности до 15 января текущего года по результатам деятельности с 1 января по 31 декабря предшествующего календарного года. Комиссия по распределению стимулирующих выплат в двухдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников. Размер стимулирующих выплат устанавливается по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат, оформленному протоколом, подписанному всеми членами комиссии по распределению стимулирующих выплат, присутствующими на заседании. Установленная приказом заведующего учреждением выплата стимулирующего характера выплачивается в установленном размере ежемесячно (в течение срока, на который она установлена) пропорционально отработанному времени. Указанные надбавки могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу (окладу) и начисляться на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

Ежемесячная стимулирующая выплата выплачивается согласно протоколу комиссии, руководствующейся Положением «О комиссии по установлению стимулирующих выплат работника бюджетного учреждения, по приказу заведующего учреждением в пределах стимулирующей части ФОТ.

Показатели для установления стимулирующих выплат см. Приложение к данному положению.

Размер ежемесячной стимулирующей выплаты определяется по формуле:

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

Размер ежемесячной стимулирующей выплаты может быть снижен или выплата может быть не начислена в случаях:

- невыполнения показателей;

- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководителя или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной безопасности;
- при наличии обоснованных жалоб родителей.

**4.4. Ежемесячная доплата в размере 2 000,00 (двух тысяч) рублей педагогическим работникам, стаж которых составляет менее двух лет, рассчитывается от фактически отработанного времени и входит в расчет среднего заработка (отпускные, больничные листы и т.д.).**

**4.5. Ежемесячная денежная выплата в размере 5 000,00 (пяти тысяч) рублей производится молодому, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, в Бюджетное Учреждение, являющееся основным местом его работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету (далее - педагогический работник).**

Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы)

Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в Бюджетное Учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

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

В случае перехода молодого, в возрасте до 35 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации, не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным и дошкольным образовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и Бюджетное Учреждение осуществление денежной выплаты такому педагогическому работнику производится со дня его принятия на работу в Бюджетное Учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на



работу по педагогической специальности.

При исчислении срока, не учитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

**4.6. Ежемесячная денежная выплата в размере 5 000,00 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы выплачивается педагогическим работникам учреждения, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования, в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.**

Ежемесячная денежная выплата в размере 5 000,00 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы производится педагогическим работникам по месту их основной работы (сотрудникам, устроенным в учреждении по внешнему совместительству выплата начисляется и выплачивается при предоставлении справки с основного места работы о том, что данная выплата по основному месту работы не начисляется и не выплачивается), включая педагогических работников, выполняющих другую регулярно оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности.

Ежемесячная денежная выплата в размере 5 000,00 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы выплачивается педагогическому работнику пропорционально фактически отработанному времени (занимаемой ставки) и учитывается при определении среднего заработка.

**4.7. Работникам учреждения могут быть выплачены единовременные премии (единовременная выплата):**

- в связи с профессиональными праздниками (Днем дошкольного работника);
- в связи с праздниками: Днем защитника Отечества, Международным женским днем – 8 марта;

- при награждении почетными грамотами, благодарственными письмами Губернатора Самарской области, министерства образования и науки Самарской области, Главы городского округа Самара, Департамента образования Администрации городского округа Самара.

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

На выплату единовременной премии (единовременной выплаты) направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

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

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

Основанием для начисления премияльной выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) работникам Бюджетного

Учреждения является приказ руководителя.

## **5. Порядок и условия оказания материальной помощи работникам.**

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

- длительное заболевание работника (свыше одного месяца) – не более двух должностных окладов;

- необходимость дорогостоящего лечения (перечень дорогостоящих видов лечения утверждается постановлением Правительства Российской Федерации), подтвержденная необходимыми документами – не более двух должностных окладов;

- смерть работника учреждения или близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) – не более двух должностных окладов;

- вступление в первый брак, рождение ребенка – один должностной оклад;

- утрата имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами – не более двух должностных окладов;

- к юбилейным датам работников Бюджетного Учреждения (50 лет и далее через каждые 5 лет) - не более одного должностного оклада.

Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

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

При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

## **6. Другие вопросы оплаты труда.**

Работникам учреждения (выполнившим полный объем своих обязанностей за положенную норму рабочего времени в месяц), заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

При доведении заработной платы до МРОТ не учитываются материальная помощь. Указанные выплаты обеспечиваются за счет средств бюджета, направленных на оплату труда и учитываются при расчете среднего заработка.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника Бюджетного Учреждения.

Средний заработок для расчета выплат, размер которых определяется исходя из среднего заработка, индексируются только в тех случаях, когда оклады (тарифные ставки) и иные денежные вознаграждения повышены всем работникам организации, в котором трудится работник (Письмо Минтруда России от 12.05.2016 N 14-1/В-447).

## Показатели для установления стимулирующих выплат

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

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

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

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

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



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

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

<p>Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства</p> <p><i>Участие</i></p> <p><i>Обладатель специального приза, благодарственного письма</i></p> <p><i>Победитель, призер, лауреат, дипломант</i></p>	<p>Баллы суммируются</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>
<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий</p> <p><i>На уровне ДОУ</i></p> <p><i>Районный/городской</i></p> <p><i>Региональный/Российский/Международный</i></p>	<p>Баллы суммируются</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>
<p>Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, творческих или рабочих групп</p> <p><i>На уровне ДОУ/Районный/Городской</i></p> <p><i>Региональный/Российский/Международный</i></p>	<p>Баллы суммируются</p> <p>2</p> <p>3</p>
<p>Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа;</p> <p>Разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)</p>	<p>1</p>
<p>Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта:</p> <p><i>Уровень ДОУ/Районный</i></p> <p><i>Городской/Региональный</i></p> <p><i>РФ/Международный</i></p>	<p>Баллы суммируются</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>
<p>Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов</p>	<p>2</p>
<p>Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-8 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в</p>	

		объединении дополнительного образования за ответный период -до 80%; -80% и более	1 2
		Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	2
3)	Старший воспитатель, методист	Наличие педагогов — победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня) <i>Районный/ Городской уровень</i> <i>Региональный/Всероссийский/Международный</i>	Баллы суммируются  2 3
		Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период -до 90%; -91%-100%	2 3
		Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	3
		Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) и распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций и иных мероприятий • <i>На уровне ДОУ/Районный уровень</i> • <i>Городской /Региональный /Международный уровень</i>	Баллы суммируются  2 3
		Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период <i>Районный/Городской уровень/Региональный/Федеральный</i>	2
		Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период <i>Уровень ДОУ/Районный/Городской уровень</i> <i>Региональный/Федеральный/Международный</i>	Баллы суммируются  2 3
		Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период.	2

		Сопровождение инновационной (опорной, экспериментальной, апробационной) площадки, инновационного проекта победителей (лауреатов) за отчетный период <i>Районный/Городской уровень</i> <i>/Региональный/Федеральный</i>	3
		Методическое сопровождение по организации практической подготовки по профилю обучения, в дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО	2
		Наличие воспитанников - участников конкурсов, фестивалей, смотров физкультурно-оздоровительной, познавательной и художественно-эстетической направленности <i>Районный</i> <i>Городской уровень/Региональный</i> <i>Федеральный/Международный</i>	Баллы суммируются  1 2 3
1.2.	<b>За сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонением в развитии и другие), а также превышение плановой наполняемости</b>		
а)	Воспитатель	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	1
		Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: -специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	1
		Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+», в региональных и федеральных конкурсах и фестивалях, по перечню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности) <i>(Победитель +1балл)</i>	2
		Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, конференциях <i>Уровень ДОУ/Районный</i> <i>Городской Региональный/РФ/Международный</i> <i>(победитель +1 балл)</i>	Баллы суммируются  1 2 3
		Создание условий для успешной адаптации воспитанников во 2 младшей группе и группе раннего развития	3
б)	Педагогический работник (педагог-психолог)	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере	

		<p>в эмоционально-волевой сфере</p> <p>в общении</p> <p>-20%-39%;</p> <p>-40%-59%;</p> <p>-60% и более</p>	<p>1</p> <p>1,5</p> <p>2</p>
		Создана система мониторинга психологического здоровья обучающихся. Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья воспитанников.	2
		<p>Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:</p> <p>-специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей</p>	1
		<p>Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом для участия в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов)</p> <p><i>Уровень ДОУ/Районный</i></p> <p><i>Городской</i></p> <p><i>Региональный/РФ/Международный</i></p> <p><i>(Победитель +1балл)</i></p>	<p>Баллы суммируются</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>
		Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	2
в)	Педагогические работники (учитель-логопед, учитель-дефектолог)	<p>Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода)</p>	1
		<p>Создание и систематическое использование работе ЦОР и ЭОР за отчетный период:</p> <p>ЦОР и ЭОР для обучающихся;</p> <p>ЦОР и ЭОР для родителей;</p> <p>ЦОР и ЭОР для педагогов</p>	<p>Баллы суммируются</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>
		<p>Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:</p> <p>-специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей</p>	1
		<p>Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом для участия в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов)</p> <p><i>Уровень ДОУ/Районный</i></p> <p><i>Городской</i></p>	<p>Баллы суммируются</p> <p>1</p>

		<i>Региональный/РФ/Международный</i> <i>(Победитель +1 балл)</i>	2 3
		Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	2
г)	Педагогический работник (музыкальный руководитель)	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	2
		Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: -специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	1
		Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+», в региональных и федеральных конкурсах и фестивалях, по перечню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности) <i>(Победитель +1балл)</i>	2
		Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, соревнованиях, проектах, конференциях <i>Уровень ДОУ/Районный</i> <i>Городской</i> <i>Региональный/РФ/Международный</i> <i>(победитель +1 балл)</i>	Баллы суммируются 1 2 3
		Создание условий для успешной адаптации воспитанников во 2 младшей группе и группе раннего развития	2
д)	Педагогический работник (инструктор по физической культуре)	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	2
		Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: -специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	1
		Положительная динамика усвоения программы физического развития воспитанниками в соответствии с требованиями ООП ДО по результатам мониторинга внутренней оценки качества образования	2
		Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, соревнованиях, проектах, конференциях <i>Уровень ДОУ/Районный</i> <i>Городской</i> <i>Региональный/РФ/Международный</i> <i>(победитель +1 балл)</i>	Баллы суммируются 1 2 3

		Создание условий для успешной адаптации воспитанников во 2 младшей группе и группе раннего развития	2
е)	Педагогический работник (педагог дополнительного образования)	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	2
		Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: -специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	1
		Наличие обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования <i>Уровень ДОУ/Районный</i> <i>Городской /Региональный/РФ/Международный</i>	Баллы суммируются  1 3
		Наличие обучающихся объединения дополнительного образования—победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей свыше 15% численность обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне <i>Уровень ДОУ/Районный</i> <i>Городской /Региональный/РФ/Международный</i>	Баллы суммируются  1 3
		Организация мероприятий с воспитанниками в рамках календарно-тематического плана.	2
ж)	Старший воспитатель, методист	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период <i>на уровне МБДОУ</i> <i>на районном и городском уровне</i>	1
		Повышение квалификации методиста, старшего воспитателя по приоритетным направлениям развития системы образования сверхнормативно установленного количества часов	3
		Результативная работа старшего воспитателя, методиста в рамках социального партнерства с профильными образовательными организациями (сетевое взаимодействие):	Баллы суммируются
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• дошкольные и общеобразовательные учреждения и специализированные организации</li> <li>• учреждения среднего и высшего образования</li> <li>• учреждения культуры и дополнительного</li> </ul>	2 3 4



		образования	
3)	Младший воспитатель	<p>Превышение плановой наполняемости</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-свыше 20%</li> <li>-свыше 30%</li> <li>-свыше 40%</li> </ul>	<p>0-5</p> <p>6-10</p> <p>11-15</p>
		<p>Осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий и оздоровительных мероприятий (помощь по запросу воспитателя), помощь в организации мероприятий период адаптации</p> <p>Помощь в проведении занятий</p> <p>Оздоровительных мероприятий</p> <p>Адаптации</p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>2</p>
1.3.	<b>Обеспечение высокой посещаемости детьми учреждения</b>		
а)	Воспитатель	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	3
		Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год (без учета летне-оздоровительного периода и периода адаптации вновь комплектуемых групп) до 70%; выше 70%	<p>3</p> <p>5</p>
		Выполнение дополнительных работ (совмещение, замещение) свыше 5 дней	2
б)	Младший воспитатель	<p>Обеспечение посещаемости:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 80% выполнение детодней</li> <li>– 90% выполнение детодней</li> <li>– 100% выполнение детодней и выше</li> </ul>	<p>3</p> <p>5</p> <p>10</p>
		Эффективность участия в воспитательно – образовательном процессе: помощь воспитателю по формированию навыков самообслуживания и культуры поведения воспитанников, помощь работы с детьми ОВЗ	0-10
		Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в группе (по результатам внешних проверок)	1-5
		Качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических требований (по результатам внутреннего контроля)	1-5
в)	Старшая медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии	<p>Обеспечение посещаемости:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>80% выполнение детодней по учреждению</li> <li>90% выполнение детодней по учреждению</li> <li>100% выполнение детодней и выше по учреждению</li> </ul> <p>Организация, помощь в проведении закаляющих процедур, здоровьесберегающих мероприятий</p>	<p>3</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>0-10</p>

		Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима в ДОУ (по результатам внешних проверок)	5-10
		Оперативность при проведении карантинных мероприятий	5-10
1.4.	<b>Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>		
а)	Воспитатель	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: <i>частично соответствует;</i> <i>соответствует;</i> <i>соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход</i>	0,5 1 1,5
		Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) -75%-79%; -80%-89%; -90% и более	0,5 1 1,5
		Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> ) -5%-10%; -11%-19%; -свыше 20%	0,5 1 1,5
		Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья -1%; -2%; -3% и выше	0,5 1 1,5
б)	Педагогический работник (педагог-психолог)	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся -61-75%; -76-85%; -свыше 85%	0,5 1 1,5
		Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся -61-75%; -76-85%; -свыше 85%	0,5 1 1,5

		Консультативная работа с педагогическими кадрами (тренинги, практикумы, мастер-классы, клуб по интересам)	1
		Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: -методические рекомендации; -методическое пособие	Баллы суммируются 1 1
в)	Педагогические работники (учитель-логопед, учитель-дефектолог)	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) -61-75%; -76-85%; свыше 85%	0,5 1 1,5
		Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) -61-75%; -76-85%; свыше 85%	0,5 1 1,5
		Консультативная работа с педагогическими кадрами (тренинги, практикумы, мастер-классы, клуб по интересам)	1
		Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): -создание и реализация; -создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа;	1 2
г)	Педагогический работник (музыкальный руководитель)	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: <i>частично соответствует;</i> <i>соответствует;</i> <i>соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход</i>	0,5 1 1,5
		Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) -75%-79%; -80%-89%;	0,5 1 1,5

		-90% и более	
		Выявление музыкальноодаренных детей ( <i>наличие плана работы</i> )	1
		Положительная динамика усвоения программы художественно-эстетического развития воспитанниками в соответствии с требованиями ООП ДО по результатам мониторинга внутренней оценки качества образования	2
д)	Педагогический работник (инструктор по физической культуре)	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: <i>частично соответствует;</i> <i>соответствует;</i> <i>соответствует/ осуществляется творческий (авторский) подход</i>	0,5 1 1,5
		Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) -75%-79%; -80%-89%; -90% и более	0,5 1 1,5
		Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> ) -5%-10%; -11%-19%; -свыше 20%	0,5 1 1,5
		Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья -1%; -2%; -3% и выше	0,5 1 1,5
е)	Педагогический работник (педагог дополнительного образования)	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: <i>частично соответствует;</i> <i>соответствует;</i> <i>соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход</i>	0,5 1 1,5
		Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в	

		полугодие) -75%-79%; -80%-89%; -90% и более	0,5 1 1,5
		Наличие позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	1
		Положительная динамика усвоения программы дополнительного образования воспитанниками по результатам мониторинга внутренней оценки качества образования	2
ж)	Старший воспитатель, методист	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период <i>Уровень ДОУ/Районный/Городской уровень Региональный/Федеральный</i>	Баллы суммируются 2 3
		Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
2.	Административно-управленческий и младший обслуживающий персонал		
а)	Заместитель руководителя	Своевременное, оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные, аварийные ситуации, оперативное выполнение поручений заведующего	0-5
		Организация общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.), участие в организации мероприятий на уровне ДОУ	0-5
		Качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических требований в учреждении	0-5
		Эффективная организация работ по озеленению территории, ремонту оборудования, инвентаря	0-5
		Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	0-10
		Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	0-5
		Высокое качество организации и контроля за проведением ремонтно-строительных работ	0-5
		Высокое качество организации работы учебно-вспомогательного персонала (отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала, обоснованных претензий)	0-5
		Качественное проведение инвентаризации в	0-5

		учреждении	
		Организация выполнение заявок по устранению технических неполадок в кратчайшие сроки	0-5
		Соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет: официальный сайт – <a href="http://www.dper.gisse.ru">www.dper.gisse.ru</a> «Информация об энергосбережении и повышении энергетической эффективности»	0-5
		Качественное, оперативное и достоверное предоставление запрашиваемой вышестоящими органами информации	0-10
		Участие сотрудников в общественных мероприятиях(субботник, общественные работы и пр.)	0-5
б)	Главный бухгалтер, контрактный управляющий	Отсутствие задолженности перед поставщиками и остатков неиспользованных средств на счетах учреждения на конец года	0-5
		Разработка новых программ, положений, проектов	0-5
		Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей.	0-5
		Отсутствие замечаний претензий вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности	0-10
		Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках функциональных обязанностей	0-7
		Качественное и результативное ведение учетно-отчетной документации	0-5
		Высокое качество организационно - технического обеспечения административно - распорядительной деятельности руководителя учреждения в установленные сроки	0-5
		Своевременное проведение инвентаризации в учреждении	0-5
		Своевременность и качество предоставляемой бюджетной, статистической и иной отчетности и информации	0-5
		Соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет: официальный сайт РФ – <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> <a href="http://www.zakupki.gov.ru">www.zakupki.gov.ru</a> <a href="http://www.ntp.dfsamara.ru">www.ntp.dfsamara.ru</a>	0-5 0-5 0-5
		Своевременное ведение работы с заключаемыми контрактами, в т. ч. проведение необходимых	0-5

		работ на официальных сайтах	
		Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	0-3
в)	Заместитель руководителя	Своевременное, оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные, аварийные ситуации	0-5
		Качество оформления и своевременность сдачи установленной отчетности в установленные сроки	0-5
		Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей.	0-5
		Планомерная работа по созданию благоприятных условий пребывания участников воспитательно-образовательного процесса в МБДОУ	0-5
		Высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения	0-5
		Качественное, оперативное и достоверное предоставление запрашиваемой вышестоящими органами информации	0-5
		Соблюдение сроков и порядка представления ответа на запрос на платформе сети Интернет: официальный сайт – <a href="https://pos.gosuslugi.ru">https://pos.gosuslugi.ru</a> «Платформа обратной связи»	0-5
		Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	0-5
		Поддержание в актуальном состоянии информации на официальном сайте и в социальных сетях, в том числе ВКонтакте, Одноклассники	0-5
		Соблюдение требований законодательства РФ о персональных данных, своевременное доведение до сотрудников изменений в действующее законодательство	0-5
		Регулярный контроль и своевременное оформление документации о соблюдении в учреждении законодательство по защите персональных данных	0-5
		Оперативное выполнение распоряжений и поручений заведующего	0-5
		Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	0-5
	Соблюдение СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов.	0-5	

		Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	0-5
г)	Бухгалтер	Качество оформления и своевременность сдачи установленной отчетности в установленные сроки	0-7
		Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей.	0-5
		Планомерная работа по созданию благоприятных условий пребывания участников воспитательно-образовательного процесса в МБДОУ	0-5
		Качественное и результативное ведение учетно-отчетной документации	0-5
		Качественное проведение инвентаризации в учреждении	0-5
		Качество и результативность работы по организации учёта питания воспитанников, учёта посещаемости воспитанниками ДОУ	0-5
		Качественное, оперативное и достоверное предоставление запрашиваемой вышестоящими органами информации	0-5
		Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	0-5
		Своевременное выполнение распоряжений заведующего, главного бухгалтера	0-6
		Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	0-5
		Соблюдение СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов.	0-7
		Отсутствие задолженности по родительской плате	0-5
		Своевременная подача заявок на питание воспитанников	0-5
		Оперативная сверка взаиморасчетов	0-5
		д)	Инспектор по кадрам
Участие сотрудников в общественных мероприятиях(субботник, общественные работы и пр.)	0-10		
Качественное, оперативное и достоверное предоставление запрашиваемой вышестоящими органами информации	0-15		
Своевременное внесение изменений в трудовые договоры с сотрудниками в соответствии с действующим ТК РФ	0-10		
Сохранность и конфиденциальность кадровых документов	0-15		
Выполнение срочных работ не входящих в круг	0-10		



		должностных обязанностей	
е)	Делопроизводитель	Оперативное и качественное оформление информации по запросам	0-10
		Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	0-10
		Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	0-10
		Высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения	0-10
		Поддержание в актуальном состоянии баз данных воспитанников	0-5
		Отсутствие жалоб в отношении сотрудника со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	0-10
		Качество оформления и своевременность сдачи установленной отчетности в срок	0-10
		Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	0-10
ж)	Секретарь	Оперативное и качественное исполнение служебных материалов, писем, информации по запросам	0-15
		Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	0-15
		Качественная подготовка проектов приказов, распоряжений, положений	0-10
		Отсутствие жалоб в отношении сотрудника со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	0-10
		Качество оформления и своевременность сдачи установленной отчетности в срок	0-15
		Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	0-10
з)	Специалист по охране труда	Разработка новых программ, положений, проектов	0-15
		Соблюдение СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов.	0-15
		Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	0-15
		Качественное, оперативное и достоверное предоставление запрашиваемой вышестоящими органами информации	0-15
		Высокое качество в планировании мероприятий по охране труда, составлении отчетности по установленным формам, ведении документации по охране труда	0-15
и)	Старшая	Своевременное осуществление контрольных	0-10

	медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии	функций по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима в группе	
		Консультирование родителей, пропаганда здорового образа жизни, оформление наглядной консультативной информации для родителей и педагогов	0-10
		Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в группе (по результатам внутреннего контроля руководителя)	0-10
		Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	0-5
к)	Младший воспитатель	Участие сотрудника в проведении мероприятий с воспитанниками (праздничные утренники)	1-3
		Эффективность участия в воспитательно – образовательном процессе: помощь воспитателю в обогащении предметно - развивающей среды (оборудование и материалы)	1-5
		Выполнение срочных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	0-2
		Сохранность материальных ценностей: отсутствие сколотой и битой посуды, бережное отношение к электроприборам и спецодежде	0-2
		Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление.	1
		Своевременное выполнение распоряжений заведующего, старшего воспитателя, административного персонала. Присмотр за детьми во время проведения педсовета, родительского собрания и других мероприятий	1
		Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	0-5
		Присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительского собрания и др.	0-5
л)	Кастелянша	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность по сравнению с предыдущим отчетным периодом.	0-10
		Отсутствие замечаний в рамках выполнения функциональных обязанностей.	0-10
		Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	0-10
		Выполнение дополнительной работы (в т.ч. пошив мягкого инвентаря)	0-15
		Сохранность материальных ценностей: бережное отношение к электроприборам и спецодежде	0-10
		Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление.	0-10
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое	0-10

		состояние закреплённого помещения.	
м)	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников: соблюдение СанПиН, отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние закреплённого помещения.	0-15
		Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика стирки.	0-15
		Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	0-15
		Сохранность материальных ценностей: бережное отношение к электроприборам и спецодежде Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление.	0-15 0-15
н)	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, слесарь-сантехник	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	0-15
		Сохранность материальных ценностей, бережное отношение к электроприборам и спецодежде Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление.	0-10 0-10
		Выполнение срочных, непредвиденных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	0-15
		Отсутствие жалоб в отношении сотрудника со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	0-10
		Выполнение дополнительных работ, связанных с обеспечением воспитательно-образовательного процесса	0-10
		Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	0-5
о)	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, (уборщик служебных помещений)	Сохранность материальных ценностей, бережное отношение к электроприборам и спецодежде Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление.	0-10 0-10
		Выполнение срочных, непредвиденных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	0-15
		Отсутствие жалоб в отношении сотрудника со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	0-15
		Выполнение дополнительных работ, связанных с обеспечением воспитательно-образовательного процесса	0-15
		Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	0-10
п)	Дворник	Соблюдение СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений по содержанию территории.	0-15
		Участие сотрудников в общественных мероприятиях(субботник, общественные работы и	0-10

		пр.)	
		Сохранность материальных ценностей, бережное отношение к уборочному инвентарю, снегоуборочной машине и спецодежде	0-10 0-10
		Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление.	
		Своевременное, оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные, аварийные ситуации, оперативное выполнение поручений заведующего	0-15
		Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	0-15
р)	Сторож (вахтер)	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	0-10
		Сохранность материальных ценностей ДОУ и сотрудников, бережное отношение имуществу ДОУ	0-15 0-15
		Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление.	
		Своевременное, оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные, аварийные ситуации, оперативное выполнение поручений заведующего	0-15
		Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	0-10
		Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб	0-10
2.	<b>Интенсивность работы</b>		
2.1.	<b>Педагогический персонал</b>		
а)	Воспитатель	Наличие детей с отклонениями в развитии интегрированных в общеразвивающие группы (кроме детей-инвалидов) до 3 детей – 1 балл от 4-6 детей – 2 балла 7 и более детей – 3 балла	3
		Наличие детей-инвалидов	<i>1 балл за каждого ребенка</i>
б)	Педагогические работники (педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог)	Превышение детей с ОВЗ на ставку до 10% - 1 балл до 20% - 2 балла свыше 20% - 3 балла	1-3
в)	Педагогические работники (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог	Работа с детьми с ОВЗ	2

	дополнительного образования)		
г)	Старший воспитатель, методист	Методическое сопровождение работы с детьми с ОВЗ	2
2.2.	Младший обслуживающий персонал		
а)	Младший воспитатель	Наличие детей с отклонениями в развитии интегрированных в общеразвивающие группы (кроме детей-инвалидов) до 3 детей – 1 балл от 4-6 детей – 2 балла 7 и более детей – 3 балла	3
		Наличие детей-инвалидов	<i>1 балл за каждого ребенка</i>