Мотивированное мнение
первичной профсоюзной
организации учтено
Протокол от 31.08.2021г. № 3

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего МБДОУ
«Детский сад №1 г. Выборга»
от 31.08.2021г. № 157

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД №1 Г. ВЫБОРГА»

г. Выборг

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и порядке установления стимулирующих выплат работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 г. Выборга» (далее -Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г.№273-ФЗ, Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 15.06.2020г. №1949 «Об утверждении положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности».

1.2. Настоящее Положение разработано с целью материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 г. Выборга» в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

1.3. Положение является локальным нормативным актом Учреждения и определяет порядок оплаты труда и установления стимулирующих выплат работникам.

1.4. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему согласовываются с учетом мнения представительного органа Учреждения, заслушиваются Общим собранием работников, утверждаются и вводятся в действие приказом заведующего.

1.5. Настоящее Положение действует до принятия нового.

2. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ И ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К НИМ

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя Учреждения) устанавливаются правовым актом руководителя Учреждения, а руководителя учреждения - приказом комитета образования администрации МО «Выборгский район» Ленинградской области, с учётом требований и особенностей, установленных настоящим Положением.

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке муниципальной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по ПКГ, КУ соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

2.3. По должностям служащих, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности.

2.4. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

2.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, устанавливается Учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решениями советов депутатов о бюджете МО «Выборгский район» и бюджете МО «Город Выборг», и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в два раза, с учетом ограничений, установленных пунктом 2.2.Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

2.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются, согласно Приложению 1 к настоящему Положению.

2.7. Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих Учреждения.

2.8. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее – выплаты по ставке заработной платы), за педагогическую работу определяется, исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки), с учетом следующих особенностей:

– нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок установления педагогическим работникам учебной нагрузки, а также перечень случаев, при которых выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставок заработной платы работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка, соответствующая норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

–учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года на основе утверждаемого приказом по Учреждению тарификационного списка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы (далее – тарификационный список педагогических работников);

–учебная нагрузка педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, может быть установлена раздельно по полугодиям учебного года;

–форма тарификационного списка устанавливается приказом комитета образования;

–педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставки заработной платы.

2.9. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значение которого определяется в соответствии с Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности.

Размер выплат работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения) по повышающим коэффициентам к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), определяется по формуле:

$$ВК_i = ДО_i \times (КК_i + КТ_i - 2),$$

где:

ДОi – должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для i-го работника;

ККi – повышающий коэффициент уровня квалификации для i-го работника;

КТi – повышающий коэффициент специфики территории для i-го работника.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника.

2.10. Повышающий коэффициент специфики территории устанавливается равным 1.0.

2.11. Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по формуле:

$$КК_i = 1 + КВ_i + ПЗ_i + УС_i,$$

где:

КВi – надбавка за квалификационную категорию по отдельным должностям работников для i-го работника;

ПЗi – надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для i-го работника;

УСi – надбавка за ученую степень для i-го работника.

2.12. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается для педагогических работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория	Надбавка
Педагогические работники (старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физическому воспитанию, педагог-психолог	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.13.Надбавка за почетные, отраслевые звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный»; «Заслуженный»	0,30
Почетное звание «Почетный учитель Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого звания.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

2.14. Надбавка за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности, а также соответствия темы научной диссертации специализации работника в следующих размерах:

Категория работников	Научная степень	Надбавка
Научные работники ПКГ должностей педагогических работников (третий и четвертый КУ)	Кандидат наук	0,07
	Доктор наук	0,15

Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

2.15. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается приказом комитета образования администрации МО «Выборгский район» Ленинградской области в трудовом договоре (контракте) в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу Учреждения (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления Учреждением.

Установление должностного оклада руководителя Учреждения сверх минимального уровня должностного оклада руководителя, осуществляется в порядке, установленном приказом комитета образования.

2.16. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются в размере:

- 90% минимального уровня должностного оклада руководителя Учреждения – для заместителей руководителя Учреждения;
- 80% минимального уровня должностного оклада руководителя Учреждения – для главного бухгалтера Учреждения.

2.17. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание, по следующей формуле:

$$СДО_i = \sum_i (МДО(оп)_i \times ШЧ(оп)_i) \Big/ \sum_i ШЧ(оп)_i ,$$

где:

$СДО_i$ – СДО в Учреждении;

МДО(оп)i - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й должности работников Учреждения, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ШЧ(оп)i – штатная численность работников Учреждения по i-й должности, отнесенной к основному персоналу.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности согласно приложению 2 к настоящему Положению.

Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания Учреждения.

2.18. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности Учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителя, и устанавливается в следующем размере:

Группа по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
III	2,50

Если деятельность Учреждения приостановлена в связи с проведением капитального ремонта, то группа по оплате труда руководителя, определенная до начала ремонта, сохраняется, но не более чем на один год с начала капитального ремонта.

2.19. Распределение Учреждения к группе по оплате труда руководителя и коэффициент масштаба управления для Учреждения ежегодно утверждаются приказом комитета образования на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.

3. РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

3.1.Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

Компенсационные выплаты устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

3.2.Работникам Учреждения устанавливаются компенсационные выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда:

Степень вредности условий труда	Компенсационная выплата, % должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
3класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	8

3.3. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

Профессия (должность)	Условия труда	Компенсационная выплата, % должностного оклада, рассчитанного за час работы
Сторож	За работу в ночное время	20%

Размеры компенсационных выплат за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

3.4. Компенсационные выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы

сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.Компенсационная выплата (доплата) за совмещение профессий (должностей) устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

3.6. Компенсационные выплаты за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного Учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством: за первые 2 часа – в полуторном размере, за последующие – в двойном размере. При суммированном учете рабочего времени оплата за сверхурочную работу производится по окончании учетного периода.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады, выплаты по ставке заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.7. Размер доплаты за часы педагогической работы, выполняемой работником сверх установленной ему учебной нагрузки, определяется в трудовом договоре с работником, с учетом требований приказа Министерства образования и науки Российской Федерации, исходя из ставки почасовой оплаты труда, определяемой для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на неделю – посредством умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

К ставке почасовой оплаты труда педагогического работника Учреждения применяются коэффициент специфики территории и коэффициент уровня квалификации.

3.8. Размер выплат работникам за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

Конкретный размер выплат за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами. При их отсутствии – локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.9. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

№ п/п	Категории работников, условия	Выплата
1	Педагогическим работникам образовательных организаций, за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <1>	20%
2	Отдельным категориям работников образовательных организаций (кроме педагогических) за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <2>	20%

<1> Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной преподавательской работы с детьми, относящимися к указанным категориям.

При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально доле педагогической нагрузки, приходящейся на работу с вышеуказанными группами и индивидуальную работу с указанной категорией детей.

Если для педагогического работника не установлена педагогическая нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей.

Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<2> Выплата назначается в полном размере помощникам воспитателя, младшим воспитателям в случае их работы со специальными группами для соответствующих категорий детей.

При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

4.ВИДЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

4.2. Установление стимулирующих выплат работникам Учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам.

4.3. Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения избирается общим собранием трудового коллектива путем голосования.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

а) премиальные выплаты по итогам работы;

б) стимулирующая надбавка по итогам работы;

в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

г) профессиональная стимулирующая надбавка;

д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

Установление работникам иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в настоящем пункте не допускается.

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются ежемесячно, в абсолютной величине (в рублях).

4.6. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности работника и (или) критериев оценки деятельности работника.

4.7. Оценка показателей эффективности и результативности деятельности каждого работника установленными критериями эффективности деятельности (Приложение 2) отражается в карте самооценки (Приложение 3) до 25 числа текущего месяца. Карта самооценки содержит следующую информацию: достигнутые значения индикаторов критерий эффективности деятельности, установленные настоящим Положением, набранная сумма баллов, обоснование.

4.8. **Премиальные выплаты по итогам работы** устанавливаются настоящим Положением в зависимости от суммы баллов, начисленных работнику за конкретные показатели выполненной работы на основании критериев, определённых настоящим Положением.

4.9. Размер премиальных выплат по итогам работы каждого работника Учреждения, зависит от количества набранных баллов по установленным настоящим Положением показателям критериев эффективности деятельности определяется исходя из «стоимости» одного балла по следующему алгоритму:

- количество баллов по показателям эффективности деятельности = итого баллов;

- итого баллов * «стоимость» одного балла = премиальная выплата.

«Стоимость» одного балла рассчитывается как частное от размера финансовой составляющей премиальных выплат работникам и общей суммы набранных баллов по всем категориям работников.

Финансовая составляющая премиальных выплат определяется по следующей формуле:

Пв=Св-Сн-Пов-Сп-Пвд

где:

Пв- финансовая составляющая премиальных выплат

Св- фонд оплаты стимулирующих выплат

Сн- финансовая составляющая стимулирующей надбавки по итогам работы;

Пов- финансовая составляющая премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ;

Сп- финансовая составляющая профессиональной стимулирующей надбавки;

Пвд- финансовая составляющая премиальных выплат к значимым датам (событиям

4.10. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя,

руководителей филиалов, обособленных структурных подразделений Учреждения) и рассчитываются как количество набранных работником баллов, умноженное на частное от деления отработанных работником дней на общее количество рабочих дней в месяце. Перерасчет делается на заседании комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения.

4.11. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на 6 месяцев по результатам работы за предыдущий период (6 месяцев), предшествующий данному периоду.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается в процентах к сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) далее - окладно-ставочная часть заработной платы.

4.12. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

4.13. Оценка показателей эффективности и результативности деятельности каждого работника установленными критериями эффективности деятельности (Приложение 4) отражается в карте самооценки до 25 сентября и 25 марта.

4.14. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы каждого работника Учреждения, зависит от количества набранных баллов по установленным настоящим Положением показателям критериев эффективности деятельности и определяется по следующему алгоритму:

№ п/п	Индикатор (балл)	% окладно-ставочной части заработной платы
1	1-3	10%
2	4-5	20%
3	6-10	50%
4	11-15	75%
5	16-20	100%
6	21-25	125%
7	26-30	150%
8	31 и больше	200%

4.15. **Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ** работникам Учреждения осуществляются по решению руководителя Учреждения и выплачивается в абсолютной величине (в рублях)

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5% базовой части заработной платы всех работников Учреждения в целом за календарный год.

Основанием для установления премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ является:

-участие по подготовке и проведению мероприятий различного уровня, требующий значительного изменения характера основной работы, повышения интенсивности, напряжённости труда.

- выполнение работником Учреждения иных обязанностей по организации жизнедеятельности Учреждения.

4.16 Суммарный по Учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20% до 100% базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.17. **Премиальные выплаты к значимым датам (событиям)** устанавливаются:

- к профессиональному празднику «День воспитателя и всех дошкольных работников» - 50% от должностного оклада сотрудника;

- к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет, 80 лет) - 50% от должностного оклада сотрудника;

- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, органов местного самоуправления - 50% от должностного оклада сотрудника.

4.18. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2% фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.

4.19. **Профессиональная стимулирующая надбавка** устанавливается в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается контрактному управляющему, делопроизводителю, главному бухгалтеру сроком на один год, выплачивается в абсолютной величине (в рублях) и определяется по алгоритму согласно Приложению 5

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

4.20. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей:

–за нарушение финансово-хозяйственной дисциплины – 100%;

–за нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, требований противопожарной безопасности и охраны труда – 50%;

–за недобросовестное исполнение должностных обязанностей – 100%;

–за наличие обоснованных жалоб родителей в администрацию Учреждения, вышестоящие организации – 100%;

–за нарушение Устава учреждения, за нарушение действующего законодательства в сфере образования – 50%;

–несоблюдение лицензионных требований – 50%;

–нарушение этических норм поведения – 50%.

4.21. Размеры стимулирующих выплат работникам устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются распоряжением комитета образования.

5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Материальная помощь выплачивается в размере 50% должностного оклада работника при наличии экономии фонда оплаты труда в связи со смертью (гибелью) супруга (супруги), а также лица, находящегося на иждивении, на основании копии свидетельства о смерти, свидетельства о заключении брака и документов подтверждающих родство.

5.2. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

5.3. Материальная помощь оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения.

5.4. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2% процентов фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.

6. КОМИССИЯ ПО УСТАНОВЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

6.1. Установление стимулирующих выплат работникам Учреждения из средств, стимулирующего фонда, осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам.

6.2. Комиссия создается в целях установления стимулирующих выплат работникам ДОУ.

Основной задачей комиссии является оценка эффективности деятельности работников ДОУ.

Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам ДОУ (Далее по тексту Комиссия) избирается общим собранием трудового коллектива путем голосования.

В состав комиссии входят, председатель комиссии, заместитель председателя, секретарь и члены комиссии.

Руководство комиссии осуществляет председатель, в его отсутствие заместитель председателя.

Комиссия собирается ежемесячно до 30 числа

Комиссия имеет право:

- определять наличие либо отсутствие обоснований и условий, необходимых для установления, изменения, приостановления либо лишение стимулирующих выплат работникам ДОУ.

- рассматривает предложения об установлении, изменении, приостановления либо лишение стимулирующих выплат работникам ДОУ.

- принимать решение о дополнительной проверке обстоятельств и сведений в предоставленных документах.

- проводить оценку эффективности и результативности работы сотрудников ДОУ.

- запрашивать необходимые для установления симулирующих выплат документы, материалы и другую информации.

По результатам заседания комиссии оформляется протокол и передается в бухгалтерию ДОУ.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством Российской Федерации.

Приложение 1

Межуровневые коэффициенты согласно занимаемой должности

Должность	Межуровневый коэффициент, согласно занимаемой должности
Старший воспитатель	2,0
Воспитатель (среднее профессиональное образование)	1,6
Воспитатель (высшее образование)	1,9
Музыкальный руководитель (высшее образование)	1,75
Учитель-логопед (высшее образование)	2,0
Учитель-дефектолог (высшее образование)	2,0
Педагог-психолог (высшее образование)	1,9
Инструктор по физической культуре (среднее профессиональное образование)	1,45
Инструктор по физической культуре (высшее образование)	1,75
Педагог дополнительного образования (среднее профессиональное образование)	1,5
Педагог дополнительного образования (высшее образование)	1,8
Тьютор (среднее образование)	1,7
Тьютор (высшее образование)	2,0
Бухгалтер	1,95
Заведующий хозяйством	1,55
Делопроизводитель	1,2
Младший воспитатель (среднее профессиональное образование)	1,35
Младший воспитатель (высшее образование)	1,5
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,05
Повар (4 квалификационный разряд)	1,2
Повар (3 квалификационный разряд)	1,05
Кухонный рабочий	1,05
Кладовщик	1,05
Машинист по стирке и ремонту специальной одежды	1,05
Сторож	1,05
Уборщик бассейна	1,05
Уборщик служебных помещений	1,05
Дворник	1,05
Оператор хлораторной установки	1,05
Специалист по закупкам	1,95
Инженер-программист	1,95
Контрактный управляющий	2,5
Вахтер	1,05

Приложение 2

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности
премиальные выплаты по итогам работы

Заместитель заведующего по ВМР / Старший воспитатель			
№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Индикатор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	- Организация мониторинга психо - физического состояния и динамики развития обучающихся с целью определения структуры и степени выраженности имеющегося у них нарушения развития, комплектования групп для занятий с учетом психофизического состояния обучающихся динамики их состояния: - МПк - ТПМПк	 6 8
1.2.	Реализация дополнительных образовательных программ и проектов	- Курирование реализации проектов - Курирование работы программ дополнительного образования (детские объединения)	3 5
1.3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	- Совершенствование форм работы по оказанию консультативно – практической помощи семьям воспитанников - Организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей) - Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	3 3 1
1.4.	Своевременное выполнение мероприятий годового плана и планов на текущий месяц	- Выполнение плана оперативного и тематического контроля - Систематическое проведение пед. часов - Руководство методическим объединением на уровне ДОУ разработка, корректировка планов, программ - Руководство методическим объединением муниципальном	3 3 3 5
1.5.	Исполнительская дисциплина педагогического работника.	Участие в общественной жизни: - Деятельность в составе комиссий, рабочих, творческих групп ДОУ (по нак.) - Участие в общественной жизни ДО (субботники, ремонтные работы, оформление интерьера, помощь в проведении режимных моментов и др.) (по нак.) - Творческое участие в праздниках, утренниках, развлечениях в ДОУ.. - Ведение табеля учёта рабочего времени педагогических работников, рациональная расстановка пед. кадров по замене - Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта (старшего воспитателя): - на областном уровне - на муниципальном уровне - на уровне ДОУ журнал	 2 2 10 2 10 8 3
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Индикатор
2.1.	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе	- Ведение документации в электронном виде	3
		- Систематическая работа на информационных сайтах, стендах в ДОУ - Корректировка информации, предоставляемой педагогами	5 2
2.2.	Успешность образовательной деятельности воспитателя (повышение качества предоставления государственной услуги)	- Своевременная запись и курирование воспитателей на КПК - Курирование педагогов перед выступлением на различных семинарах, конференциях, конкурсов профессионального мастерства: -на региональном уровне • на муниципальном уровне • на уровне ДОУ - Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на I или высшую квалификационные категории, методическое сопровождение молодых, начинающих педагогов	3 7 5 3 5
2.3.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	- Участие в систематическом оформлении помещений ДОУ	2

Воспитатель/тьютор			
Интенсивность и высокие результаты работы			
№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Индикатор
1.1.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	- Организация мониторинга психофизического состояния и динамики развития обучающихся с целью определения структуры и степени выраженности имеющегося у них нарушения развития (начало и конец года) - Организация мониторинга психофизического состояния и динамики развития обучающихся с целью определения структуры и степени выраженности имеющегося у них нарушения развития, комплектования групп для занятий с учетом психофизического состояния обучающихся динамики их состояния: • МПк • ТПМПК	7 3 5
1.2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (ЗП) воспитанников.	- Обеспечение условий для социального взаимодействия с семьями воспитанников дошкольных образовательных организаций (клубы, круглые столы, семинары, консультации, День открытых дверей) - Работа по проектной деятельности (различные проекты), вовлечение родителей в деятельность по обогащению развивающей среды - Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей - Информационность родительских уголков (эстетичность, содержательность, обновление материала в уголке – не реже 1 раза в месяц) - Информационно-просветительская работа (педагогическая поддержка семей, повышение компетентности родителей в вопросах развития, воспитания, охраны и укрепления здоровья воспитанников)	5 3 1 2 2
1.3..	Реализация задач преемственности ДОУ; социальное партнёрство.	- Развитие социального партнёрства, работа по созданию условий преемственности образовательного процесса (библиотека, ДК, школа, группы ДОУ)	2
1.4.	Исполнительская дисциплина педагогического работника	- Качественное ведение документации - Оперативное выполнение мероприятий по годовому плану Участие педагога в общественной жизни: - Деятельность в составе комиссий, рабочих, творческих групп ДОУ (по нак.) - Участие в общественной жизни ДОУ (субботники, уход за клумбами, торжественные мероприятия, ремонтные работы, оформление интерьера, помощь в организации режимных моментов) (по нак.) - Творческое участие в праздниках, утренниках, развлечениях в ДОУ - Дежурная группа - Работа без младшего воспитателя - Разновозрастная группа: • 2 возраста • 3 и более	2 2 2 2 4 2 2 2 3
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Индикатор
2.1.	Развитие профессиональной компетенции.	- Участие педагога в конкурсах (проф. мастерства, метод. находок); в МО, семинарах, конференциях (в качестве докладчика, руководителя МО) на уровне: • ДОУ • Муниципальном • Региональном - Участие в МО, семинарах, конференциях (в качестве слушателя) на уровне: • Муниципальном • Региональном - Открытые занятия, мастер – классы; выступления на пед. советах; на родительских собраниях (других групп) на уровне: • ДОУ • Муниципальном • Региональном Обобщение собственного педагогического опыта: - Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: • на областном уровне • на муниципальном уровне • на уровне ДОУ - Работа на информационных сайтах, стендах, журнале ДОУ	 5 10 15 1 2 2 5 8 10 8 3

		(предоставленная информация не нуждается в корректировке)	3
2.2.	Успешность образовательной деятельности педагога, осуществление инновационной деятельности.	- Использование ИКТ, наглядности и ТСО: • творческое (авторские разработки программ, пособий) • систематическое • эпизодическое - Методическая деятельность педагога: • ДОУ • Муниципальном • Региональном	 3 2 1 2 5 8
2.3.	Обеспечение комплексной безопасности в ДОУ и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	- Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья воспитанников: использование здоровьесберегающих технологий …. - Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья воспитанников средне – месячная посещаемость воспитанниками: • до 70% • 70% - 85% • свыше 85%	1 0 1 2
2.4.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (обновление группы).	- ПРС соответствует: • Реализуемой программе (теме недели) • Требованиям СанПиН • Требованиям безопасности - ПРС группы регулярно обновляется и пополняется	 1 1 1 1

Воспитатель группы раннего возраста			
№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Индикатор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	- Организация мониторинга психофизического состояния и динамики развития обучающихся с целью определения структуры и степени выраженности имеющегося у них нарушения развития (начало и конец года) - Организация мониторинга психофизического состояния и динамики развития обучающихся с целью определения структуры и степени выраженности имеющегося у них нарушения развития, комплектования групп для занятий с учетом психофизического состояния обучающихся динамики их состояния: • МПк • ТПМПК	7 3 5
1.2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (ЗП) воспитанников.	- Обеспечение условий для социального взаимодействия с семьями воспитанников дошкольных образовательных организаций (клубы, круглые столы, семинары, консультации, День открытых дверей) - Работа по проектной деятельности (различные проекты), вовлечение родителей в деятельность по обогащению развивающей среды - Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей - Информационность родительских уголков (эстетичность, содержательность, обновление материала в уголке – не реже 1 раза в месяц) - Информационно-просветительская работа (педагогическая поддержка семей, повышение компетентности родителей в вопросах развития, воспитания, охраны и укрепления здоровья воспитанников)	5 3 1 2 2
1.3.	Реализация задач преемственности ДОУ; социальное партнёрство.	- Развитие социального партнёрства, работа по созданию условий преемственности образовательного процесса (библиотека, ДК, школа, группы ДОУ)	2
1.4.	Исполнительская дисциплина педагогического работника	- Качественное ведение документации - Оперативное выполнение мероприятий по годовому плану Участие педагога в общественной жизни: - Деятельность в составе комиссий, рабочих, творческих групп ДОУ (по нак.) - Участие в общественной жизни ДОУ (субботники, торжественные мероприятия, ремонтные работы, оформление интерьера, помощь в организации режимных моментов) (по нак.) - Творческое участие в праздниках, утренниках, развлечениях в ДОУ - Дежурная группа - Работа без младшего воспитателя - Адаптация - Разновозрастная группа: • 2 возраста • 3 и более	2 2 2 2 4 2 2 2 2 3

Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Индикатор
2.1.	Развитие профессиональной компетенции.	- Участие педагога в конкурсах (проф. мастерства, метод. находок); в МО, семинарах, конференциях (в качестве докладчика, руководителя МО) на уровне: • ДОУ • Муниципальном • Региональном - Участие в МО, семинарах, конференциях (в качестве слушателя) на уровне: • Муниципальном • Региональном - Открытые занятия, мастер – классы; выступления на пед. советах; на родительских собраниях (других групп) на уровне: • ДОУ • Муниципальном • Региональном Обобщение собственного педагогического опыта: - Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: • на областном уровне • на муниципальном уровне • на уровне ДОУ - Работа на информационных сайтах, стендах, журнале ДОУ (предоставленная информация не нуждается в корректировке)	 5 10 15 1 2 2 5 8 10 8 3 3
2.2.	Успешность образовательной деятельности педагога, осуществление инновационной деятельности.	- Использование ИКТ, наглядности и ТСО: • творческое (авторские разработки программ, пособий) • систематическое • эпизодическое - Методическая деятельность педагога: • ДОУ • Муниципальном • Региональном	 3 2 1 2 5 8
2.3.	Обеспечение комплексной безопасности в ДОУ и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	- Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья воспитанников: использование здоровьесберегающих технологий - Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья воспитанников средне – месячная посещаемость воспитанниками: • до 65% • 65% - 70% • свыше 70%	 1 0 1 2
2.4.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (обновление группы).	- ПРС соответствует: • Реализуемой программе (теме недели) • Требованиям СанПиН • Требованиям безопасности - ПРС группы регулярно обновляется и пополняется	 1 1 1 1

Учитель-дефектолог			
№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Индикатор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	- Организация мониторинга психофизического состояния и динамики развития обучающихся с целью определения структуры и степени выраженности имеющегося у них нарушения развития, комплектования групп для занятий с учетом психофизического состояния обучающихся динамики их состояния (нак.): • МПк • ТМПК	 3 5
1.2.	Работа с детьми раннего возраста.	- Наличие индивидуальных планов и учет динамики развития детей	1
1.3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	- Обеспечение условий для социального взаимодействия с семьями воспитанников дошкольных образовательных организаций (клубы, круглые столы, семинары) - Работа по проектной деятельности (различные проекты)	 5 3

		- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей - Просветительская работа с родителями (консультации) – наличие журнала учёта консультаций с подписью родителей (по нак.) - Оформление и ведение тетради индивидуальной работы с детьми - Наличие информации в родительских уголках групп: эстетичность, содержательность, обновление материала не реже 1 раза в месяц	1 1 5 2
1.4.	Реализация задач преемственности ДОУ; социальное партнёрство.	- Развитие социального партнёрства, работа по созданию условий преемственности образовательного процесса (библиотека, ДК, школа)	2
1.5.	Исполнительская дисциплина педагогического работника.	- Качественное ведение документации - Оперативное выполнение мероприятий по годовому плану Участие педагога в общественной жизни: -Деятельность в составе комиссий, рабочих, творческих групп ДОУ (по нак.) -Участие в общественной жизни ДОУ (субботники, торжественные мероприятия, ремонтные работы, оформление интерьера и др.) (по нак.)	2 2 2 2
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Индикатор
2.1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов воспитанников.	- Организация коррекционно – развивающего процесса с детьми, имеющими осложнённый диагноз	2
2.2.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета).	- ПРС соответствует: • требованиям СанПин • требованиям безопасности - ПРС кабинета регулярно обновляется и пополняется	 1 1 1
2.3.	Развитие профессиональной компетенции.	- Участие педагога в конкурсах (проф. мастерства, метод. находок); в МО, семинарах, конференциях (в качестве докладчика, руководителя МО в месяц проведения заседания) на уровне: • ДОУ • Муниципальном • Региональном - Участие в МО, семинарах, конференциях (в качестве слушателя) на уровне: • Муниципальном • Региональном - Открытые занятия, мастер – классы; выступления на пед. советах; на родительских собраниях (других групп) на уровне: • ДОУ • Муниципальном • Региональном - Обобщение собственного педагогического опыта: - Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: • на областном уровне • на муниципальном уровне • на уровне ДОУ - Работа на информационных сайтах, стендах, журнал ДОУ (предоставленная информация не нуждается в корректировке)	 5 10 15 1 2 2 5 8 10 8 3 3
2.4.	Осуществление инновационной деятельности.	- Использование современных ИКТ, наглядности и ТСО: • творческое (авторские разработки программ, пособий) • систематическое • эпизодическое	 3 2 1
2.5.	Обеспечение комплексной безопасности в ДО и создание условий для сохранения здоровья воспитанников.	- Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья воспитанников: использование здоровьесберегающих технологий …. - Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья воспитанников средне – месячная посещаемость воспитанниками: • до 70% • 70% - 85% • свыше 85%	1 0 1 2

Учитель-логопед			
№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Индикатор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	- Организация мониторинга психофизического состояния и динамики развития обучающихся с целью определения структуры и степени выраженности имеющегося у них нарушения развития, комплектования групп для занятий с учетом психофизического состояния обучающихся динамики их состояния (нак.): • МПк • ТМПК	 3 5
1.2.	Работа с детьми раннего возраста.	- Наличие индивидуальных планов и учет динамики развития детей раннего возраста с ЗРР	1
1.3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	- Обеспечение условий для социального взаимодействия с семьями воспитанников дошкольных образовательных организаций (клубы, круглые столы, семинары) - Работа по проектной деятельности (различные проекты), вовлечение родителей в деятельность по обогащению развивающей среды - Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей - Просветительская работа с родителями (консультации) – наличие журнала учёта консультаций с подписью родителей - Оформление и ведение индивидуальных тетрадей воспитанников - Наличие информации в родительских уголках групп: эстетичность, содержательность, обновление материала не реже 1 раза в месяц	 5 3 1 1 5 2
1.4.	Реализация задач преемственности ДОУ; социальное партнёрство.	- Развитие социального партнёрства, работа по созданию условий преемственности образовательного процесса (библиотека, ДК, школа)	2
1.5.	Исполнительская дисциплина педагогического работника.	- Качественное ведение документации - Оперативное выполнение мероприятий по годовому плану Участие педагога в общественной жизни: -Деятельность в составе комиссий, рабочих, творческих групп ДОУ (по нак.) - Участие в общественной жизни ДОУ (субботники, торжественные мероприятия, ремонтные работы, оформление интерьера и др.) (по нак.)	2 2 2 2
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Индикатор
2.1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов воспитанников.	- Оценка эффективности и корректировка индивидуальных образовательных маршрутов детей, имеющих осложнённый речевой диагноз - Организация коррекционно – развивающего процесса с детьми, имеющими осложнённый речевой диагноз	 2 2
2.2.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета).	- ПРС соответствует: • реализуемой образовательной программе (теме недели) • требованиям СанПин • требованиям безопасности - ПРС кабинета регулярно обновляется и пополняется	 1 1 1 1
2.3.	Развитие профессиональной компетенции.	- Участие педагога в конкурсах (проф. мастерства, метод. находок); в МО, семинарах, конференциях (в качестве докладчика, руководителя МО в месяц проведения заседания) на уровне: • ДОУ • Муниципальном • Региональном - Участие в МО, семинарах, конференциях (в качестве слушателя) на уровне: • Муниципальном • Региональном - Открытые занятия, мастер – классы; выступления на пед. советах; на родительских собраниях (других групп) на уровне: • ДОУ • Муниципальном • Региональном - Обобщение собственного педагогического опыта: - Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: • на областном уровне . • на муниципальном уровне • на уровне ДОУ	 5 10 15 1 2 2 5 8 10 8 3

		- Работа на информационных сайтах, стендах, журнале ДОУ (предоставленная информация не нуждается в корректировке)	3
2.4.	Осуществление инновационной деятельности.	- Использование современных ИКТ, наглядности и ТСО: • творческое (авторские разработки программ, пособий) • систематическое • эпизодическое	 3 2 1
2.5.	Обеспечение комплексной безопасности в ДО и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	- Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья воспитанников: использование здоровьесберегающих технологий - Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья воспитанников средне – месячная посещаемость воспитанниками: • до 70% • 70% - 85% • свыше 85%	1 0 1 2

Инструктор по физкультуре			
№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Индикатор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	- Организация мониторинга психофизического состояния и динамики раз вития обучающихся с целью определения структуры и степени выраженности имеющегося у них нарушения развития (начало и конец года) - Организация мониторинга психофизического состояния и динамики развития обучающихся с целью определения структуры и степени выраженности имеющегося у них нарушения развития, комплектования групп для занятий с учетом психофизического состояния обучающихся динамики их состояния (нак.): • МПк • ТПМПк	7 3 5
1.2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	- Обеспечение условий для социального взаимодействия с семьями воспитанников (клубы) - Работа по проектной деятельности - Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	5 3 1
1.3.	Исполнительская дисциплина педагогического работника.	- Качественное ведение документации - Оперативное выполнение мероприятий по годовому плану Участие педагога в общественной жизни: -Деятельность в составе комиссий, рабочих, творческих групп ДОУ (по нак.) -Участие в общественной жизни ДОУ (субботники, торжественные мероприятия, ремонтные работы, оформление интерьера и др.) (по нак.)	2 2 2 2
1.4.	Реализация задач преемственности ДОУ; социальное партнёрство.	- Развитие социального партнёрства, работа по созданию условий преемственности образовательного процесса (библиотека, ДК, школа)	2
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Индикатор
2.1.	Осуществление инновационной деятельности.	- Использование современных ИКТ, наглядности и ТСО: • творческое (авторские разработки программ) • систематическое • эпизодическое	 3 2 1
2.2.	Успешность образовательной деятельности педагогического работника	- Качественное проведение досугов, праздников, утренников с использованием авторских разработок (авторская разработка сценариев, изготовление атрибутов) (по результатам ОК)	2
2.3.	Организация условий для музыкально – художественного развития воспитанников	- Использование здоровьесберегающих технологий - Соблюдение требований СанПин при организации занятий - Соблюдение требований безопасности при организации занятий - Курирование физкультурных уголков в группах - ПРС физкультурного зала регулярно обновляется и дополняется авторскими пособиями	1 1 1 1 1
2.4.	Развитие профессиональной компетенции.	- Участие педагога в конкурсах (проф. мастерства, метод. находок); в МО, семинарах, конференциях (в качестве докладчика, руководителя МО) на уровне: • ДОУ • Муниципальном • Региональном	 5 10 15

		- Участие в МО, семинарах, конференциях (в качестве слушателя) на уровне: • Муниципальном • Региональном - Открытые занятия, мастер – классы; выступления на пед. советах; на родительских собраниях (других групп) на уровне: • ДОУ • Муниципальном • Региональном - Обобщение собственного педагогического опыта: - Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: • на областном уровне • на муниципальном уровне • на уровне ДОУ - Работа на информационных сайтах, стендах, журнал ДОУ (предоставленная информация не нуждается в корректировке)	 1 2 2 5 8 10 8 3 3
2.5.	Обеспечение комплексной безопасности в ДОУ и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	- Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья воспитанников: использование здоровьесберегающих технологий - Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья воспитанников средне – месячная посещаемость воспитанниками: • до 70% • 70% - 85% • свыше 85%	1 0 1 2

Педагог-психолог			
Интенсивность и высокие результаты работы			
№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Индикатор
1.1.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	- Организация мониторинга психофизического состояния и динамики развития обучающихся с целью определения структуры и степени выраженности имеющегося у них нарушения развития, комплектования групп для занятий с учетом психофизического состояния обучающихся динамики их состояния (нак.): • МПк • ТМПК	 3 5
1.2.	Работа с детьми раннего возраста.	- Наличие индивидуальных планов и учет динамики развития детей	1
1.3.	Исполнительская дисциплина педагогического работника.	- Качественное ведение документации - Оперативное выполнение мероприятий по годовому плану Участие педагога в общественной жизни: -Деятельность в составе комиссий, рабочих, творческих групп ДОУ (по нак.) -Участие в общественной жизни ДОУ (субботники, торжественные мероприятия, ремонтные работы, оформление интерьера и др.) (по нак.)	2 2 2 2
1.4.	Реализация задач преемственности ДОУ; социальное партнёрство.	- Развитие социального партнёрства, работа по созданию условий преемственности образовательного процесса (библиотека, ДК, школа)	2
1.5.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	- Обеспечение условий для социального взаимодействия с семьями воспитанников дошкольных образовательных организаций (клубы, круглые столы, семинары) - Работа по проектной деятельности (различные проекты), вовлечение родителей в деятельность по обогащению развивающей среды	 5 3
		- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей - Просветительская работа с родителями (консультации) – наличие журнала учёта консультаций с подписью родителей (по нак.) - Оформление и ведение индивидуальных тетрадей воспитанников - Наличие информации в родительских уголках групп: эстетичность, содержательность, обновление материала не реже 1 раза в месяц	1 1 5 2
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Индикатор
2.1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов воспитанников.	- Оценка эффективности и корректировка индивидуальных образовательных маршрутов детей, имеющих осложнённый речевой диагноз - Организация коррекционно – развивающего процесса с детьми, имеющими осложнённый диагноз	 2 2
2.2.	Создание элементов образовательной	- ПРС соответствует: • реализуемой образовательной программе	

	инфраструктуры (оформление кабинета).	(теме недели) • требованиям СанПин • требованиям безопасности - ПРС кабинета регулярно обновляется и пополняется	1 1 1 1
2.3.	Развитие профессиональной компетенции.	- Участие педагога в конкурсах (проф. мастерства, метод. находок); в МО, семинарах, конференциях (в качестве докладчика, руководителя МО в месяц проведения заседания) на уровне: • ДОУ • Муниципальном • Региональном - Участие в МО, семинарах, конференциях (в качестве слушателя) на уровне: • Муниципальном • Региональном - Открытые занятия, мастер – классы; выступления на пед. советах; на родительских собраниях (других групп) на уровне: • ДОУ • Муниципальном • Региональном Обобщение собственного педагогического опыта: - Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: • на областном уровне • на муниципальном уровне • на уровне ДОУ - Работа на информационных сайтах, стендах, журнал ДОУ (предоставленная информация не нуждается в корректировке)	 5 10 15 1 2 2 5 8 10 8 3 3
2.4.	Осуществление инновационной деятельности.	- Использование современных ИКТ, наглядности и ТСО: • творческое (авторские разработки программ, пособий) • систематическое • эпизодическое	 3 2 1
2.5.	Обеспечение комплексной безопасности в ДО и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	- Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья воспитанников: использование здоровьесберегающих технологий - Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья воспитанников средне – месячная посещаемость воспитанниками: • до 70% • 70% - 85% • свыше 85%	1 0 1 2

Педагог дополнительного образования			
№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Индикатор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	- Организация мониторинга психофизического состояния и динамики развития обучающихся с целью определения структуры и степени выраженности имеющегося у них нарушения развития, комплектования групп для занятий с учетом психофизического состояния обучающихся динамики их состояния: • МПк • ТПМПк	 3 5
1.2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	- Обеспечение условий для социального взаимодействия с семьями воспитанников (клубы) - Работа по проектной деятельности - Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	5 3 1
1.3.	Исполнительская дисциплина педагогического работника.	- Качественное ведение документации - Оперативное выполнение мероприятий по годовому плану Участие педагога в общественной жизни: -Деятельность в составе комиссий, рабочих, творческих групп ДОУ (по нак.) -Участие в общественной жизни ДОУ (субботники, торжественные мероприятия, ремонтные работы, оформление интерьера и др.) (по нак.)	2 2 2 2
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Индикатор

2.1.	Организация условий для развития воспитанников	- Использование здоровьесберегающих технологий - Соблюдение требований СанПин при организации занятий - Соблюдение требований безопасности при организации занятий - Курирование уголков по дополнительному образованию - ПРС соответствует программе (теме недели)	1 1 1 2 1
2.2.	Развитие профессиональной компетенции.	- Участие педагога в конкурсах (проф. мастерства, метод. находок); в МО, семинарах, конференциях (в качестве докладчика, руководителя МО) на уровне: • ДОУ • Муниципальном • Региональном - Участие в МО, семинарах, конференциях (в качестве слушателя) на уровне: • Муниципальном • Региональном - Открытые занятия, мастер – классы; выступления на пед. советах; на родительских собраниях (других групп) на уровне: • ДОУ • Муниципальном • Региональном Обобщение собственного педагогического опыта: - Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: • на областном уровне • на муниципальном уровне • на уровне ДОУ - Работа на информационных сайтах, стендах, журнале ДОУ (предоставленная информация не нуждается в корректировке)	 5 10 15 1 2 2 5 8 10 8 3 3
2.3.	Осуществление инновационной деятельности.	- Использование современных ИКТ, наглядности и ТСО: • творческое (авторские разработки программ) • систематическое • эпизодическое	 3 2 1
2.4.	Успешность образовательной деятельности педагогического работника	- Качественное проведение викторин с использованием авторских разработок (авторская разработка сценариев, изготовление атрибутов) (по результатам ОК)	 2
2.5.	Обеспечение комплексной безопасности в ДО и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	- Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья воспитанников: использование здоровьесберегающих технологий - Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья воспитанников средне – месячная посещаемость воспитанниками: • до 70% • 70% - 85% • свыше 85%	1 0 1 2

Музыкальный руководитель			
№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Индикатор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	- Организация мониторинга психофизического состояния и динамики развития обучающихся с целью определения структуры и степени выраженности имеющегося у них нарушения развития (начало и конец года) - Организация мониторинга психофизического состояния и динамики развития обучающихся с целью определения структуры и степени выраженности имеющегося у них нарушения развития, комплектования групп для занятий с учетом психофизического состояния обучающихся динамики их состояния: • МПк • ТПМПк	7 3 5
1.2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	- Обеспечение условий для социального взаимодействия с семьями воспитанников (клубы) - Работа по проектной деятельности - Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	5 3 1
1.3.	Успешность образовательной деятельности педагогического работника.	- Качественное проведение досугов, праздников, утренников с использованием авторских разработок (авторская разработка сценариев, изготовление атрибутов) (по результатам ОК)	2

1.4.	Организация условий для музыкально – художественного развития воспитанников	- Использование здоровьесберегающих технологий - Соблюдение требований Сан Пин при организации занятий - Соблюдение требований безопасности при организации занятий - Курирование музыкальных уголков в группах - ПРС музыкального зала регулярно обновляется и дополняется авторскими пособиями	1 1 1 1 1
1.5.	Исполнительская дисциплина педагогического работника.	- Качественное ведение документации - Оперативное выполнение мероприятий по годовому плану Участие педагога в общественной жизни: -Деятельность в составе комиссий, рабочих, творческих групп ДОУ (по нак.) -Участие в общественной жизни ДОУ (субботники, торжественные мероприятия, ремонтные работы, оформление интерьера и др.) (по нак.)	2 2 2 2
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Индикатор
2.1.	Осуществление инновационной деятельности	- Использование современных ИКТ, наглядности и ТСО: • творческое (авторские разработки программ) • систематическое • эпизодическое	 3 2 1
2.2.	Развитие профессиональной компетенции.	- Участие педагога в конкурсах (проф. мастерства, метод. находок); в МО, семинарах, конференциях (в качестве докладчика, руководителя МО) на уровне: • ДОУ • Муниципальном • Региональном - Участие в МО, семинарах, конференциях (в качестве слушателя) на уровне: • Муниципальном • Региональном - Открытые занятия, мастер – классы; выступления на пед. советах; на родительских собраниях (других групп) на уровне: • ДОУ • Муниципальном • Региональном Обобщение собственного педагогического опыта: - Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: • на областном уровне • на муниципальном уровне • на уровне ДОУ - Работа на информационных сайтах, стендах, журнале ДОУ (предоставленная информация не нуждается в корректировке)	 5 10 15 1 2 2 5 8 10 8 3 3

Заведующий хозяйством			
№ п/п	Направления деятельности работников	Показатели эффективности деятельности работников	Индикатор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	- Участие сотрудника в общественной жизни ДОУ: деятельность в составе комиссий и рабочих групп ДОУ, субботники, оформление интерьера (по нак), ведение табеля учёта рабочего времени младшего технического персонала и сторожей	3
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности работников	Показатели эффективности деятельности работников	Индикатор
2.1.	Обеспечение учета материальных средств и их сохранности	- Своевременная постановка на учет материальных ценностей, приобретенных ДОУ за счет бюджетных, внебюджетных средств. - Сохранность материальных ценностей - Своевременное списывание малоценного имущества и средств с нулевой балансовой стоимостью	3 3 3
2.2.	Соблюдение техники безопасности и охраны труда.	- Своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации - Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок (при наличии неполадок)	5 3
2.3.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ и	- Обеспечение качественной уборки помещений - Обеспечение бесперебойной работы системы отопления - Обеспечение требуемого уровня освещения в помещениях и на	2 2

	территории	территории ДОУ	2
		- Контроль за соблюдением требований СанПиН младшим техническим персоналом (3 проверки) - Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ - Своевременная подготовка ДОУ к новому учебному году, к отопительному сезону, к зимнему сезону, к летне – оздоровительному сезон	3 3 3

Младший воспитатель			
№ п/п	Направления деятельности	Показатель эффективности деятельности	Индикатор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Интенсивность трудовой деятельности	-Группы разного возраста: • 2 возраста • свыше 2-х возрастов - Оказание тьюторских услуг детям-инвалидам: • 1-2 воспитанника • 3-4 воспитанника • 4 и более	 2 3 2 3 4
1.2.	Исполнительская дисциплина работника.	- Участие сотрудника в общественной жизни: (деятельность в составе комиссий и рабочих групп ДОУ, субботники, ремонтные работы, оформление интерьера, замены) - (по нак.)	2
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности	Показатель эффективности деятельности	Индикатор
2.1.	Осуществление воспитательных функций в процессе проведения занятий с детьми.	- Воспитательные функции осуществляются систематически (проведение ННОД) - Воспитательные функции не осуществляются	7 0
2.2.	Соблюдение требований СанПиН.	- Качественное проведение текущих уборок, образцовое содержание групповых помещений (по результатам проверки): • в соответствии с требованиями • с нарушениями	 4 0
		-Качество проведения генеральных уборок согласно графику (по результатам проверки): • в соответствии с требованиями • с нарушениями	 4 0
2.3.	Соблюдение техники безопасности.	• в соответствии с требованиями • с нарушениями - Сохранность оборудования и инвентаря	1 0 1
2.4.	Обеспечение комплексной безопасности в ДОУ и создание условий для сохранения здоровья воспитанников.	- Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья воспитанников: среднемесячная посещаемость в процентах: • до 70% • 70%-80% • свыше 80%	 0 1 2

Младший воспитатель (группы раннего возраста)			
№ п/п	Направления деятельности	Показатель эффективности деятельности	Индикатор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Интенсивность трудовой деятельности	-Группы разного возраста: • 2 возраста • свыше 2-х возрастов - Оказание тьюторских услуг детям- инвалидам: • 1-2 воспитанника • 3-4 воспитанника • 4 и более	 2 3 2 3 4
1.2.	Исполнительская дисциплина работника.	- Участие сотрудника в общественной жизни: (деятельность в составе комиссий и рабочих групп ДОУ, субботники, ремонтные работы, оформление интерьера, замены) - (по нак.)	2
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности	Показатель эффективности деятельности	Индикатор

2.1.	Осуществление воспитательных функций в процессе проведения занятий с детьми.	- Воспитательные функции осуществляются систематически (проведение ННОД) - Воспитательные функции не осуществляются	7 0
2.2.	Соблюдение требований СанПиН.	- Качественное проведение текущих уборок, образцовое содержание групповых помещений (по результатам проверки): • в соответствии с требованиями • с нарушениями	 4 0
		-Качество проведения генеральных уборок согласно графику (по результатам проверки): • в соответствии с требованиями • с нарушениями	 4 0
2.3.	Соблюдение техники безопасности.	• в соответствии с требованиями • с нарушениями - Сохранность оборудования и инвентаря	1 0 1
2.4.	Обеспечение комплексной безопасности в ДОУ и создание условий для сохранения здоровья воспитанников.	- Адаптация - Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья воспитанников:среднемесячная посещаемость в процентах: • до 65 % • 65% - 75% • свыше 75%	3 0 1 2

Повар			
№ п/п	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Индикатор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	- Участие сотрудника в общественной жизни: (деятельность в составе комиссий и рабочих групп ДОУ, субботники, ремонтные работы, оформление интерьера, замены и работа, не связанная с должностными обязанностями) - (по нак.)	2
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Индикатор
2.1.	Качественное приготовление пищи для воспитанников ДОУ.	- в соответствии с меню - требованием - с нарушением требования по качественному приготовлению пищи	6 0
2.2.	Строгое выполнения закладки по меню - требованию и сроков приготовления пищи.	- в соответствии с меню - требованием - с нарушением	6 0
2.3.	Соблюдение требований СанПиН.	- своевременное снятие бракеражных проб - содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	4 4
2.4.	Соблюдение ТБ при выполнении работы и охраны труда.	- работа в горячем цеху, подъём тяжестей (по нак.).	4

Дворник			
№ п/п	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Индикатор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	- участие сотрудника в общественной жизни: (участие в субботниках, ремонтные работы, оформление интерьера, замены и работа, не связанная с должностными обязанностями) - (по нак.)	2
1.2.	Интенсивность трудовой деятельности	- высокая напряженность труда (сезонные работы)	8
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Индикатор
2.1.	Содержание территории ДО в соответствии с требованиями СанПиН.	- соответствует - не соответствует	6 0

Уборщик служебных помещений			
№ п/п	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Индикатор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	- участие сотрудника в общественной жизни: (деятельность в составе комиссий и рабочих групп ДОУ, субботники, ремонтные работы, оформление интерьера, замены и работа, не связанная с должностными обязанностями) - (по нак.) ……	2
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Индикатор
2.1.	Качественное проведения текущих уборок – образцовое содержание помещений (по результатам проверки)	- без замечаний - с замечаниями	7 0
2.2.	качество проведения генеральных уборок согласно графику (по результатам проверки):	- в соответствии с требованиями - с нарушениями	4 0
2.3	Соблюдение техники безопасности и охраны труда.	- в соответствии с требованиями - с нарушениями	2 0
2.4	Оперативность выполнения поручений администраций ДОУ	- своевременные - несвоевременны	2 0
	Отсутствие замечаний со стороны администраций ДОУ, проверяющих органов	- отсутствие - наличие	2 0

Машинист по стирке и ремонту спец. одежды			
№ п/п	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Индикатор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	- Участие сотрудника в общественной жизни: (деятельность в составе комиссий и рабочих групп ДОУ, субботники, ремонтные работы, оформление интерьера, замены и работа, не связанная с должностными обязанностями) - (по нак.)	2
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Индикатор
2.1.	Соблюдение правил эксплуатации обслуживаемого оборудования	- в соответствии с требованиями - с нарушениями	5 0
2.2.	Соблюдения технологии стирки белья и спецодежды из различных материалов	- в соответствии с требованиями - с нарушениями	5 0
2.3.	Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН	- в соответствии с требованиями - с нарушениями	5 0
2.4.	Соблюдение ТБ при выполнении работы	- в соответствии с требованиями - с нарушениями	5 0

Сторож			
№ п/п	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Индикатор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	- участие сотрудника в общественной жизни: (деятельность в составе комиссий и рабочих групп ДОУ, субботники, ремонтные работы, оформление интерьера, замены и работа, не связанная с должностными обязанностями) - (по нак.) ……	2
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Индикатор
2.1.	Сохранность здания ДОУ и инвентаря, отсутствие порчи имущества во время дежурства	- в соответствии с требованиями - с нарушениями	3 0
2.2.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации и предупреждение	- в соответствии с требованиями - с нарушениями	3 0

	администрации о ЧС и нарушениях		
2.3.	Ведение журналов приема-передачи дежурства, обхода территории	- отсутствие - наличие	2 0
2.4.	Отсутствие замечаний по сохранности игрового оборудования на участках ДОУ	- отсутствие - наличие	2 0
2.5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны проверяющих, сотрудников, обучающихся.	- отсутствие - наличие	2 0
2.6	Соблюдение техники безопасности во время дежурства	- в соответствии с требованиями - с нарушениями	2 0

Рабочий по обслуживанию здания и сооружений			
№ п/п	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Индикатор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.2.	Исполнительская дисциплина работника.	- Участие сотрудника в общественной жизни: (деятельность в составе комиссий и рабочих групп ДОУ, субботники, ремонтные работы, оформление интерьера, замены и работа, не связанная с должностными обязанностями) - (по нак.)	2
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Индикатор
2.1.	Качественное проведение работ по заявкам.	- в соответствии с требованиями - с нарушениями	4 0
2.2.	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок (по должностным обязанностям).	- в соответствии с требованиями - с нарушениями	4 0
2.3.	Соблюдение техники безопасности и охраны труда.	- в соответствии с требованиями - с нарушениями	4 0

Кухонный рабочий			
№ п/п	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Индикатор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	- Участие сотрудника в общественной жизни: (деятельность в составе комиссий и рабочих групп ДОУ, субботники, ремонтные работы, оформление интерьера, замены и работа, не связанная с должностными обязанностями) - (по нак.)	2
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Индикатор
2.1.	Соблюдение требований СанПиН.	- Качественное проведение текущих уборок, образцовое содержание помещений (по результатам проверки): •в соответствии с требованиями • с нарушениями	 2 0
2.2.	Соблюдение техники безопасности и охрана труда.	- в соответствии с требованиями - с нарушениями	2 0
2.3.	Соблюдение техники безопасности и охрана труда.	- Сохранность оборудования и инвентаря •в соответствии с требованиями • с нарушениями - Строгое выполнение сроков заготовки сырой продукции: •в соответствии с требованиями • с нарушениями	 2 0 2 0

Кладовщик			
№ п/п	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Индикатор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	- Участие сотрудника в общественной жизни: (деятельность в составе комиссий и рабочих групп ДОУ, субботники, ремонтные работы, оформление интерьера, замены и работа, не связанная с должностными обязанностями) - (по нак.)	2

Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Индикатор
2.1.	Соблюдение правил ведения складского хозяйства.	-в соответствии с требованиями -с нарушениями	3 0
2.2.	Соблюдение правил оформления, учета, хранения и движения документов.	-в соответствии с требованиями -не соответствие (проверка)	3 0
2.3.	Соблюдения правил хранения продуктов питания и предохранения их от порчи при разгрузке.	в соответствии с требованиями -не соответствие (проверка)	3 0
2.4.	Соблюдение ТБ при выполнении работы и охраны труда.	-в соответствии с требованиями -с нарушениями - за сохранность оборудования, инвентаря	2 0 2
2.5.	Строгое выполнение сроков выдачи сырой продукции.	-в соответствии с требованиями -с нарушениями	2 0
2.6.	Ведение журналов.	- бракеража сырой продукции: -в соответствии с требованиями -с нарушениями - Температурного режима холодильника: -в соответствии с требованиями -с нарушениями	 2 0 2 0
2.7	Обеспечение бесперебойной работы с поставщиком продуктов питания	-в соответствии с требованиями -с нарушениями	2 0

Заместитель заведующего			
№ п/п	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Индикатор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	- Участие сотрудника в общественной жизни: (деятельность в составе комиссий и рабочих групп ДОУ, субботники, ремонтные работы, оформление интерьера, замены и работа, не связанная с должностными обязанностями) - (по нак.)	2
1.3.	Профилактическая работа по предупреждению несчастных случаев с работниками и воспитанниками.	- Работа проводится систематически - Работа не проводится	5 0
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Индикатор
2.1.	Своевременное расследование, учет и отчет по несчастным случаям в соответствии с установленными формами и сроками.	- несчастные случаи происходили - несчастных случаев не было	0 6
2.2.	Ведение необходимой локальной и нормативной документации по охране труда.	- документация ведется в соответствиями с требованиями - документация ведется с нарушениями	5 0
2.3.	Ведение необходимой локальное и нормативной документации по технике безопасности.	- документация ведется в соответствиями с требованиями - документация ведется с нарушениями	5 0
2.4.	Ведение необходимой локальной и нормативной документации по пожарной безопасности.	- документация ведется в соответствиями с требованиями - документация ведется с нарушениями	5 0
2.5	Ведение необходимой локальной и нормативной документации по ГО и ЧС.	- документация ведется в соответствиями с требованиями - документация ведется с нарушениями	5 0
2.6.	Ведение необходимой локальной и нормативной документации по антитеррористической защите.	- документация ведется в соответствиями с требованиями - документация ведется с нарушениями	5 0
2.7.	Ведение необходимой локальной и нормативной документации по антикоррупционной защите.	- документация ведется в соответствиями с требованиями - документация ведется с нарушениями	5 0

Главный бухгалтер			
№ п/п	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Индикатор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	- Участие сотрудника в общественной жизни: (деятельность в составе комиссий и рабочих групп ДОУ, субботники, ремонтные работы, оформление интерьера, замены и работа, не связанная с должностными обязанностями) - (по нак.)	4
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Индикатор
2.1.	Своевременное и качественное предоставление отчётности	- соответствие - не соответствие	4 0
2.2.	Подготовка экономических расчётов, качественное ведение документации	- соответствие - не соответствие	4 0
2.3.	Соблюдение техники безопасности и охраны труда.	- в соответствии с требованиями - с нарушениями - сохранность оборудования и инвентаря	4 0 2

Делопроизводитель			
№ п/п	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Индикатор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	- Участие сотрудника в общественной жизни: (деятельность в составе комиссий и рабочих групп ДОУ, субботники, ремонтные работы, оформление интерьера, замены и работа, не связанная с должностными обязанностями) - (по нак.)	2
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Индикатор
2.1.	Своевременная и качественная подготовка документов для администрации ДОУ	- соответствие - не соответствие	2 0
2.2.	Качество подготовки, правильность составления, согласования и оформления документов ДОУ	- соответствие - не соответствие	2 0
2.3.	Отправка документов (отчетов, писем и т.д.)	- соответствие - не соответствие	2 0
2.4.	Соблюдение техники безопасности и охраны труда.	- в соответствии с требованиями - с нарушениями - сохранность оборудования и инвентаря	2 0 2

Бухгалтер			
	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности работника	индикатор
1.Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Организация работы по оформлению льготы	- соответствие - не соответствие	4 0
1.2.	Контроль денежных норм питания воспитанников и сотрудников	- соответствие - не соответствие	4 0
1.3.	Эффективное использование современных информационных форм бухгалтерской отчетности	- используется - не используется	4 0
1.4	Отсутствие претензий и жалоб со стороны потребителей	- отсутствие претензий -наличие обоснованных претензий	4 0
2.Качество выполняемых работ			
2.1	Своевременное предоставление документации на право предоставления льготы	- соответствие - не соответствие	4 0
2.2.	Своевременное предоставление документации на право предоставления компенсации части родительской платы в вышестоящие организации	- соответствие - не соответствие	4 0
2.3.	Своевременное предоставление отчётов по предоставления льготы, компенсации части родительской платы	- соответствие - не соответствие	4 0

	в вышестоящие организации		
2.4.	Организация работы по оформлению компенсации части родительской платы	- соответствие - не соответствие	4 0
2.5.	Подготовка документов для заключения контракта (запрос коммерческих предложений, определение поставщика и др.)	- соответствие - не соответствие	4 0
2.6.	Определение и обоснование начальной (максимальной) цены контракта.	- соответствие - не соответствие	4 0

Инженер-программист			
№ п/п	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Индикатор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	- Участие сотрудника в общественной жизни: (деятельность в составе комиссий и рабочих групп ДОУ, субботники, ремонтные работы, оформление интерьера, замены и работа, не связанная с должностными обязанностями) - (по нак.)	2
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Индикатор
2.1.	Техническое сопровождение сайтов МБДОУ	- Работа проводится систематически - Работа не проводится	2 0
2.2.	Разработка и поддержание основной концепции сайта	- Работа проводится систематически - Работа не проводится	2 0
2.3.	Работа с внешними и внутренними источниками информации, осуществление её отбора для размещения на сайте	- Работа проводится систематически - Работа не проводится	2 0
2.4.	Контроль соблюдения общего порядка в информационном поле сайта для удобства работы всех пользователей	- Работа проводится систематически - Работа не проводится	2 0
2.5.	Отсутствие претензий и жалоб со стороны потребителей услуг	- Отсутствие претензий - Наличие обоснованных претензий	2 0

Вахтер			
№ п/п	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Индикатор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	- участие сотрудника в общественной жизни: (деятельность в составе комиссий и рабочих групп ДОУ, субботники, ремонтные работы, оформление интерьера, замены и работа, не связанная с должностными обязанностями) - (по нак.) ……	2
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Индикатор
2.1.	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима.	- отсутствие - наличие	2 0
2.2.	Отсутствие замечаний по ведению журналов регистрации посетителей, приема-передачи дежурства, журнала обхода территории	- отсутствие - наличие	2 0
2.3.	Осуществление контроля за въездом автомашин на территорию учреждения.	- без замечаний - с замечаниями	2 0
2.4	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации и предупреждение администрации о ЧС и нарушениях	- в соответствии с требованиями - с нарушениями	2 0
2.5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны проверяющих, сотрудников, обучающихся.	- отсутствие - наличие	2 0

Оператор хлораторной			
№ п/п	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Индикатор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	- участие сотрудника в общественной жизни: (деятельность в составе комиссий и рабочих групп ДОУ, субботники, ремонтные работы, оформление интерьера, замены и работа, не связанная с должностными обязанностями) - (по нак.) ……	2
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Индикатор
2.1.	Соблюдение охраны труда и техники безопасности	- в соответствии с требованиями - не соответствие требований (проверка)	2 0
2.2.	Ведение журнала (графика) учета приготовления раствора для проведения дезинфекции	- в соответствии с требованиями - не соответствие требований (проверка)	2 0
2.3.	Своевременное и качественное приготовление раствора согласно инструкции изготовителя	- в соответствии с требованиями - не соответствие требований (проверка)	2 0

Приложение 3

Муниципальное образование
«Выборгский район» Ленинградской области
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №1 г. Выборга», расположенное по адресу:
РФ, 188800, Ленинградская область, г. Выборг, улица Сухова, дом7А.

Карта самооценки

(премиальные выплаты по итогам работы)

Должность _____
ФИО _____
Дата _____

№ п/п	Направления деятельности (педагогических работников)	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Индикатор	Самооценка (кол-во балов)	Обоснование	Подпись, подтверждающая обоснование
1						
2						
3						
Всего:						

Приложение 4

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности
стимулирующая надбавка по итогам работы

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Индикатор (баллы)
1	Комплектование ДО.	8
2	Подготовка к осуществлению образовательной деятельности: - изготовление наглядных пособий (костюмов, атрибутов для учебной и игровой деятельности учеников (воспитанников) и др.) по инициативе администрации. - Внедрение современных интерактивных сервисов для повышения мотивации и качества обучения на платформе «МОБИЛЬНОЕ ЭЛЕКТРОННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ» (по нак.)	10 5
3	Участие в работе по благоустройству здания ДОУ. Участие в работе по благоустройству территории ДОУ.	5 5
4	Работа в системе АЦК	6
5	Ведение личных дел воспитанников	7
6	Ведение личных дел сотрудников	10
7	Выполнение обязанностей оператора ГИС ДДО	10
8	Работа на сайте БАСгов (сайт ГМУ http://bus.gov.ru)	9
9	Ведение сайта Учреждения	7
10	Заполнение отчётности на РГИС в области энергосбережения и повышения энергоэффективности в Ленинградской области	2
11	Работа в модулях программы энергосбережения.	2
12	Результативное участие педагогических работников, в конкурсах, олимпиадах.	ДОУ: 1 место- 5 2 место-3 3 место и призеры-2 (по накопительной)
		Муниципальный уровень: 1место- 10 2место-8 3место и призеры-5 (по накопительной)
		Региональный уровень: 1место- 30 2место-25 3место и призеры-10 (по накопительной)
13	Проведение мероприятий по организации и сопровождению дополнительных образовательных услуг в том числе: - административно-управленческий персонал - педагогический персонал	2 5

Приложение 5 к Положению

Профессиональная стимулирующая надбавка

Показатель	Должность	Профессиональная стимулирующая надбавка в абсолютной величине
Качественное выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (систематическое выполнение срочных и неотложных работ, а также работ, требующих повышенного внимания)	Контрактный управляющий	5000 руб.
	Документовед	15000 руб.
	Главный бухгалтер	23000 руб.