

Приложение № 3 к коллективному договору от «26» 02 2024г.

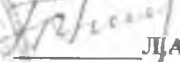
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад комбинированного вида «Сказка»
МБДОУ «Сказка»

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Сказка»


Н.В. Спирина

Протокол от «26» 02.24 № 1

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ «Сказка»


Л.А. Бурмистрова

«26» 02 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих выплатах

Кодинск, 2024 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида «Сказка» г. Козьмодемьянск (далее Положение) разработано в соответствии:

- с трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Российской Федерации «Об образовании», с решением Совета депутатов Кежемского района от 17.06.2011 г. № 17-119 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Кежемского района»;
- Постановлением Администрации Кежемского района от 29.06.2011 г. № 918-п «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений»;
- Постановлением Администрации Кежемского района Красноярского края № 356-п от 28.05.2021 г. «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим и не педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения, реализующего программы дошкольного образования.

1.3. Целью настоящего Положения является:

- повышение материальной заинтересованности работников в улучшении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач;
- создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- создания стимулов к повышению профессионального уровня работников и привлечения высококвалифицированных специалистов;
- поощрения за результаты труда.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, являющаяся частью фонда оплаты труда детского сада (далее – ФОТ), распределяется между педагогическими и непедагогическими работниками МБДОУ «Детский сад комбинированного вида «Сказка» в пределах выделенного финансирования, на основании настоящего Положения.

1.5. Настоящее Положение разрабатывается комиссией, согласовывается на собрании трудового коллектива и вводится в действие приказом заведующего МБДОУ «Детский сад комбинированного вида «Сказка».

1.6. Уточнения, дополнения, изменения к данному Положению вносятся после обсуждения и принятия на Общем собрании коллектива и согласовании с Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера.

1.7. Конкретные критерии и размеры стимулирующих выплат определены в приложениях к настоящему Положению.

II. Виды стимулирующих выплат

2.1. В Учреждении применяются следующие виды стимулирующих выплат:

- **выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;**
- **выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;**
- **выплаты за качество выполняемых работ;**
- **персональные выплаты;**
- **выплаты по итогам работы;**
- **специальная краевая выплата.**

Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 000 рублей. Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях с особыми климатическими условиями.

Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором работнику производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$\text{СКВУВ} = \text{ОТП} \times \text{КУВ} - \text{ОТП},$$

где:

СКВУВ – размер увеличения специальной краевой выплаты.

ОТП – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

КУВ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды после 1 января 2024 года, то КУВ принимается равным 1.

В случае, если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, то КУВ рассчитывается по формуле:

$$\text{КУВ} = (\text{ЗПФ1} + (3\,000 \times \text{КМЕС} \times \text{КРК}) + \text{ЗПФ2}) / (\text{ЗПФ1} + \text{ЗПФ2}),$$

где:

ЗПФ1 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

ЗПФ2 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период после 1 января 2024 года;

КМЕС – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

КРК – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

При расчете КУВ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.

2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и другие качественные показатели труда конкретного работника.

2.3. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;

- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

2.4. Из экономии ФОТ, в целях социальной защиты, работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь.

2.4.1. Единовременная материальная помощь работникам учреждения, оказывается, по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) в размере 3000 рублей по каждому основанию.

III. Порядок установления стимулирующих выплат

3.1. Распределение выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда в Учреждении производится ежемесячно согласно критериям и показателям качества и результативности труда работников Учреждения (*Приложение 1*).

3.2. В течение месяца ведется мониторинг профессиональной деятельности работников Учреждения по утвержденным критериям и показателям.

3.3. До 8 числа каждого месяца подсчитывается сумма баллов, полученных работниками Учреждения по результатам предыдущего месяца.

3.4. Стимулирующие выплаты выплачиваются сотрудникам Учреждения по итогам проведения мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности каждого сотрудника с учетом выполнения утвержденных критериев и показателей по балльной системе в пределах выделенных финансовых средств.

3.5. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников Учреждения ведётся Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения (далее - Комиссия), что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с разделом 7 настоящего положения.

3.6. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются на основании представленного в Комиссию самоанализа результатов деятельности работников по форме в соответствии с утвержденными критериями и показателями мониторинга результативности и качества деятельности работников, а также аналитической информации, полученной в рамках внутрисадовского контроля, представляемого заведующим Учреждения, зам. заведующего по УВР, зам. заведующего по АХЧ, старшей медсестрой, сан. тройкой, родительским комитетом.

3.7. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда стимулирующих выплат.

3.8. Стимулирующие выплаты при совмещении профессий осуществляются в соответствии с установленными критериями как за замену отсутствующего коллеги. (*Приложение 2*).

3.9. Размер выплат внутренним и внешним совместителям устанавливается в соответствии с *Приложением 3* к настоящему Положению.

3.10. Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с *Приложением 4* к настоящему Положению и при наличии финансовых средств в пределах утвержденной стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.11. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы начисляются за фактически отработанное время, в которое не включаются:

- время выполнения государственных или общественных обязанностей (донорство, исполнение воинских обязанностей и др.);
- пребывание в очередном или дополнительном отпусках;
- время нетрудоспособности.

3.12. В случае привлечения работника в расчетном периоде к дисциплинарной или материальной ответственности, при наличии у работника не снятого в установленном периоде дисциплинарного взыскания, а также за упущение в работе размер выплат стимулирующего характера может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть лишен стимулирующих выплат по итогам работы.

3.13. При увольнении по собственному желанию до истечения установленного периода работник лишается права на получение стимулирующих выплат по итогам работы за весь период.

3.14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

3.15. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления.

IV. Расчет показателей стоимости 1 балла

4.1. Расчет выплат стимулирующего характера производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому работнику Учреждения

4.2. На основании утвержденных критериев оценки результативности профессиональной деятельности.

4.3. Фонд стимулирующих выплат за текущий месяц делится на максимальное количество баллов всех работников, что позволяет определить денежный вес (в рублях) каждого балла.

4.4. На основании Протокола Комиссии по распределению стимулирующих выплат денежный вес 1 балла умножается на количество баллов, которое определила Комиссия по распределению стимулирующих выплат с учетом аналитической информации, полученной в рамках внутрисадовского контроля.

V. Порядок лишения стимулирующих выплат

5.1. Размер стимулирующих выплат (постоянных и разовых) может быть снижен, либо с учётом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишён в случаях:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка до 30%.
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима до 30%.
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности до 30%.
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей до 30%.
- обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики до 30%.
- детский травматизм по вине работника от 50% до 100%.
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы до 30%.

5.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливаются Комиссией на основании докладной зам. зав. по УВР, зам. зав. по АХЧ, справки мед.персонала и приказа или справки руководителя Учреждения.

VI. Стимулирующие выплаты руководителю, заместителям руководителя

6.1. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения осуществляется ежеквартально в соответствии с муниципальными правовыми актами с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Управлением образования (далее – рабочая группа).

6.2. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующего характера работников, и выделяется в бюджетной смете Учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности).

6.3. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения для руководителя Учреждения, его заместителей определяются согласно *Приложения 5* к настоящему Положению.

6.4. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

6.5. Размер выплат по итогам работы руководителя Учреждения и его заместителям определяется согласно *Приложению 6* к настоящему Положению.

6.6. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и устанавливаются в пределах фонда стимулирующих выплат.

6.7. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

6.8. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений.

VII. Деятельность комиссии по распределению выплат стимулирующего характера

7.1. Для объективного распределения выплат стимулирующего характера в Учреждении создается Комиссия в количестве не менее 7 человек.

7.2. В состав комиссии входят:

- представитель администрации;
- представитель совета коллектива;
- члены трудового коллектива.

7.2.1. Руководитель Учреждения имеет право присутствовать на заседании Комиссии и имеет право совещательного голоса.

7.3. Члены комиссии избираются простым большинством голосов общим собранием трудового коллектива сроком на 1 год. Состав Комиссии утверждается приказом заведующего по Учреждению.

7.4. Порядок рассмотрения Комиссией, обеспечивающий демократический характер управления, вопросов о стимулировании работников Учреждения устанавливается настоящим Положением.

7.5. Председатель Комиссии и ее секретарь избираются членами Комиссии из ее состава.

7.6. Председатель:

- назначает время проведения заседания Комиссий;
- руководит заседанием Комиссии;
- подписывает протокол и решение заседания Комиссии.

7.7. Секретарь:

- выполняет технические функции при подготовке заседания Комиссии;
- ведет и подписывает протокол;
- отвечает за хранение протоколов, при переизбрании передает их вновь назначенному секретарю или председателю Комиссии.

7.8. В случае временного отсутствия секретаря его функции выполняет любой член Комиссии. Временного секретаря назначает председатель Комиссии.

7.9. В случае временного отсутствия председателя его функции выполняет один из членов Комиссии, выбираемый из числа присутствующих на заседании членов Комиссии.

7.10. Заседания проходят один раз в месяц.

7.11. До заседания Комиссии заведующий Учреждением, старшая медсестра, зам. зав. по УВР, зам. зав. по АХЧ, зам. зав. по безопасности представляют председателю Комиссии аналитическую информацию о показателях деятельности подчиненных работников, являющуюся основанием для установления им выплат.

7.12. На заседании Комиссии председатель:

– сообщает сумму для распределения в виде выплат стимулирующего характера работникам Учреждения;

– на основании аналитической информации выносит на обсуждения членов Комиссии количество баллов в соответствии с оценочным листом;

7.13. Работа Комиссии считается правомочной, если на заседании присутствовало не менее 2/3 ее состава.

7.14. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих надбавок, премий и их размеров открытым голосованием.

7.15. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

7.16. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому «критерию стимулирования» и «лишения» работнику и утверждает его на своем заседании.

7.17. Работники Учреждения вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности, стоимостью 1 балла по категориям сотрудников.

7.18. С момента опубликования оценочного листа в течение 3 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

7.18.1. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 2 дней после принятия заявления работника.

7.18.2. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных процентах (баллах), комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

7.19. По истечении 3 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

7.20. Решение Комиссии оформляется протоколом и подписывается всеми ее членами, присутствовавшими на заседании.

7.20. Решение Комиссии является основанием для установления, выплат стимулирующего характера работникам Учреждения и оформляется приказом заведующего по Учреждению.

7.21. Решение об установлении стимулирующих выплат заместителю по АХЧ, заместителю по УВР и заместителю заведующего по безопасности принимаются заведующим по согласованию с Комиссией.

Настоящее Положение действует до принятия нового.

Младшие воспитатели

| Критерии оценки результативности и качества труда | Условия | | Баллы |
|--|---|---|--------------|
| | наименование | индикатор | |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Проведение работы по укреплению здоровья детей | соблюдение распорядка дня, режима проветривания, оздоровительных мероприятий (чесночная терапия, кварцевание и др.) | уменьшение пропусков по болезни, | до 10 |
| | | посещаемость | до 5 |
| Организация работы по самообслуживанию, режимных моментов | оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию, качественная организация питания в группе (привитие культурно-гигиенических навыков) | отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения | до 10 |
| Выполнения должностных обязанностей | проявление инициативы | постоянно | до 5 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Участие в мероприятиях группы, учреждения | активное участие и помощь педагогу в воспитательно-образовательном процессе, в досуговой деятельности детей. | постоянно | до 5 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм | своевременная и качественная уборка помещений; отсутствие нарушений, связанных с охраной труда и безопасностью на рабочем месте. | отсутствие замечаний медперсонала, надзорных органов | до 15 |
| Итого | | | до 50 |

Шеф-повар, повар

| Критерии оценки результативности и качества труда | наименование | индикатор | баллы |
|--|---|---|--------------|
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов, мед. работников, администрации | наличие предписаний контролирующих органов | отсутствие предписаний | до 10 |
| Выполнения должностных обязанностей | проявление инициативы | постоянно | до 5 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Качество приготовления пищи | соблюдение норм в приготовлении пищи согласно циклическому меню | отсутствие замечаний администрации | до 10 |
| | соблюдение технологического процесса приготовления пищи | | до 10 |
| | положительные отзывы воспитанников, сотрудников, родителей. | | до 5 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Содержание в образцовом порядке пищеблока | соблюдение санитарно-гигиенических требований | отсутствие замечаний администрации учреждения | до 10 |
| Итого | | | до 50 |

Кухонный рабочий

| Критерии оценки результативности и качества труда | Условия | | баллы |
|--|--|---|--------------|
| | наименование | индикатор | |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов, администрации | наличие предписаний контролирующих органов | отсутствие предписаний | до 10 |
| Выполнения должностных обязанностей | проявление инициативы | постоянно | до 5 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Соблюдение техники безопасности | выполнение инструкции по охране жизни и здоровья | отсутствие замечаний | до 5 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Соблюдение санитарно-гигиенических требований | образцовое состояние помещений | отсутствие замечаний мед. персонала, администрации учреждения | до 10 |
| | сохранность посуды, инвентаря | | до 10 |
| | выполнение норм и правил СанПиНа при обработке посуды; качество первичной обработки овощей и фруктов | | до 10 |
| Итого | | | до 50 |

Заведующий складом

| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | баллы |
|--|---|---|--------------|
| | наименование | индикатор | |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ведение документации в установленном порядке | Своевременное и качественное ведение документации и отчетов | отсутствие замечаний администрации | до 10 |
| Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов, администрации | наличие предписаний контролирующих органов | отсутствие предписаний | до 10 |
| Выполнения должностных обязанностей | проявление инициативы | постоянно | до 5 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Обеспечение учреждения продуктами | Своевременное приобретение и выдача продуктов | отсутствие замечаний мед. персонала, администрации | до 15 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Содержание помещений в образцовом порядке | соблюдение санитарно-гигиенических требований | отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов | до 10 |
| Итого | | | до 50 |

Машинист по ремонту и стирки белья

| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | баллы |
|--|---|---|--------------|
| | наименование | индикатор | |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов, администрации | наличие предписаний контролирующих органов | отсутствие предписаний | до 10 |
| Выполнения должностных обязанностей | проявление инициативы | постоянно | до 5 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Соблюдение техники безопасности | отсутствие замечаний комиссии по охране труда | 0 замечаний | до 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Содержание помещений в образцовом порядке | соблюдение санитарно-гигиенических требований | отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения | до 10 |
| Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии, отсутствие жалоб сотрудников, родителей | качество стирки и глажения белья, мелкий ремонт | | до 10 |
| Соблюдение графика смены и выдачи белья | постоянно | | до 5 |
| Итого | | | до 50 |

Инспектор по кадрам

| Критерии | наименование | индикатор | баллы |
|--|---|-------------|--------------|
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ведение документации учреждения, своевременное ведение и заполнение личных дел с соблюдением законодательства | оформление документов в срок, отсутствие замечаний от других ведомств, от сотрудников | 0 замечаний | до 15 |
| Выполнения должностных обязанностей | проявление инициативы | постоянно | до 5 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Оперативность и качество выполняемой работы | Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества | постоянно | до 10 |
| Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами | отсутствие замечаний администрации, отсутствие возврата документов на доработку | 0 замечаний | до 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Своевременное ведение и сдача документации | отсутствие замечаний от сотрудников, администрации | 0 замечаний | до 10 |
| Итого | | | до 50 |

Кастелянша

| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | баллы |
|--|---|---|--------------|
| | наименование | индикатор | |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ведение документации в установленном порядке | Своевременное и качественное ведение документации и отчетов | отсутствие замечаний администрации | до 10 |
| Выполнения должностных обязанностей | проявление инициативы | постоянно | до 5 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий | подготовка костюмов, атрибутов, помощь в оформлении помещений | качество, своевременность | до 5 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Содержание помещений в образцовом порядке | соблюдение санитарно-гигиенических требований | отсутствие замечаний мед. персонала, администрации учреждения | до 5 |
| Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии | отличное состояние постельного белья, спец. одежды, костюмов | | до 15 |
| Своевременное обеспечение мягким инвентарем | | постоянно | до 10 |
| Итого | | | до 50 |

Рабочие по КОРЗ

| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | баллы |
|--|---|---|--------------|
| | наименование | индикатор | |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Соблюдение техники безопасности | отсутствие замечаний комиссии по охране труда | 0 замечаний | до 10 |
| Выполнения должностных обязанностей | проявление инициативы | постоянно | до 5 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Оперативное выполнение поручений администрации ДОУ | своевременность выполнения | отсутствие замечаний администрации | до 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Содержание помещений в образцовом порядке | соблюдение санитарно-гигиенических требований | отсутствие замечаний администрации | до 10 |
| Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение неполадок | выполнение ранее установленного срока без снижения качества | отсутствие жалоб со стороны сотрудников, администрации учреждения | до 15 |
| Итого | | | до 50 |

Делопроизводитель

| Критерии оценки результативности и качества труда работников | наименование | индикатор | баллы |
|--|---|-------------|--------------|
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ведение документации учреждения | полнота и соответствие документации | 100% | до 10 |
| Выполнения должностных обязанностей | проявление инициативы | постоянно | до 5 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Оперативность выполняемой работы | выполнение заданий ранее установлено срока без снижения качества | 0 замечаний | до 5 |
| Систематическая работа с сайтом ДОУ (обновление информации не менее 1 раза в 2 недели) | своевременно | 0 замечаний | до 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Работа с входящей документацией | своевременно | 0 замечаний | до 10 |
| Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения | отсутствие замечаний администрации, отсутствие возврата документов на доработку | 0 замечаний | до 10 |
| Итого | | | до 50 |

Системный администратор

| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Баллы |
|--|--|----------------------|--------------|
| | наименование | индикатор | |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Образцовое состояние оргтехники (ПК, принтеров, сканеров, ксероксов и т.д.) | обеспечение правильной технической эксплуатации и бесперебойной работы | отсутствие замечаний | до 10 |
| | качественное и своевременное выполнение ремонта ПК и отдельных устройств своими силами или силами третьих лиц. | отсутствие замечаний | до 10 |
| Выполнения должностных обязанностей | проявление инициативы | постоянно | до 5 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Систематическая работа с сайтом ДОУ | своевременное обновление, обеспечение функционирования сайта ДОУ | своевременно | до 10 |
| Эффективность работы с новыми программами | обучение сотрудников | отсутствие жалоб | до 5 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Обеспечение качества работы программ, обновление вирусных программ | качественное выполнение работ по установке программ, отслеживание их функционирования | отсутствие замечаний | до 10 |
| Итого | | | до 50 |

Дворник

| Критерии оценки результативности и качества труда работников | Условия | | Баллы |
|--|---|---|--------------|
| | наименование | индикатор | |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Выполнения должностных обязанностей | проявление инициативы | постоянно | до 5 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Благоустройство территории учреждения | зеленая зона, ландшафтный дизайн, обеспечение доступа к ДОУ | наличие | до 10 |
| Оперативное выполнение поручений администрации ДОУ | своевременность выполнения | отсутствие замечаний администрации | до 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Создание условий для безопасного нахождения детей и сотрудников на территории учреждения | качественная и своевременная уборка территории | отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения, надзорных органов | до 15 |
| | | отсутствие замечаний сотрудников, родителей, посетителей | до 10 |
| Итого | | | до 50 |

Вахтер

| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | баллы |
|--|--|---|--------------|
| | наименование | индикатор | |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ведение документации в установленном порядке | Своевременное и качественное заполнение журналов | отсутствие замечаний администрации | до 10 |
| Выполнения должностных обязанностей | проявление инициативы | постоянно | до 5 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Консультирование посетителей по вопросам работы служб ДОУ | Отсутствие негативных отзывов | постоянно | до 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Осуществление пропускного режима | Отсутствие замечаний, происшествий | постоянно | до 15 |
| Содержание рабочего места в образцовом порядке | соблюдение санитарно-гигиенических требований | отсутствие замечаний администрации учреждения | до 10 |
| Итого | | | до 50 |

Сторож

| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | баллы |
|--|--|---|--------------|
| | наименование | индикатор | |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ведение документации в установленном порядке | Своевременное и качественное заполнение журналов | отсутствие замечаний администрации | до 5 |
| Выполнения должностных обязанностей | проявление инициативы | постоянно | до 5 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Содержание рабочего места, помещений, территории учреждения в надлежащем состоянии | контроль за сохранностью имущества на всей территории учреждения, соблюдение чистоты и порядка | отсутствие замечаний администрации учреждения | до 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Качественная работа по обеспечению сохранности имущества Учреждения | сохранение малых форм, инвентаря | постоянно | до 15 |
| Качество пропускного режима в ДОУ | в соответствии с нормативными документами | отсутствие замечаний администрации | до 15 |
| Итого | | | до 50 |

Уборщик служебных помещений, бассейна

| Критерии оценки качества и результативности труда | Условия | | баллы |
|--|---|--|--------------|
| | наименование | индикатор | |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Выполнения должностных обязанностей | проявление инициативы | постоянно | до 5 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Оперативность выполнения поручений администрации ДОУ | своевременность выполнения | отсутствие замечаний администрации учреждения | до 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями | состояние помещения, качественное проведение текущих и генеральных уборок | отсутствие замечаний мед.персонала, администрации учреждения | до 15 |
| | своевременное сообщение о наличии поломок | отсутствие замечаний администрации учреждения | до 10 |
| Соблюдение циклограммы рабочего времени | выполнение работ в соответствии с графиком | отсутствие замечаний администрации учреждения | до 10 |
| Итого | | | до 50 |

Швея

| Критерии оценки качества и результативности труда | Условия | | баллы |
|--|--|---|--------------|
| | наименование | индикатор | |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ведение документации в установленном порядке | своевременное и качественное ведение документации и отчетов | отсутствие замечаний администрации | до 10 |
| Выполнения должностных обязанностей | проявление инициативы | постоянно | до 5 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий | Творческий подход к изготовлению карнавальных костюмов для воспитанников и сотрудников | качество, своевременность | до 10 |
| | Творческий подход и помощь в оформлении помещений | | до 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Содержание рабочего места в образцовом порядке | соблюдение санитарно-гигиенических требований | отсутствие замечаний администрации учреждения | до 5 |
| Пошив спецодежды, белья, съемного инвентаря | Отсутствие жалоб на качество пошива спецодежды, белья, съемного инвентаря со стороны администрации и сотрудников | отсутствие замечаний администрации | до 10 |
| Итого | | | до 50 |

Калькулятор

| Критерии оценки качества и результативности труда | Условия | | баллы |
|--|---|---|--------------|
| | наименование | индикатор | |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ведение документации в установленном порядке | своевременное и качественное ведение в установленном порядке документации и отчетов | отсутствие замечаний администрации | до 10 |
| Выполнения должностных обязанностей | проявление инициативы | постоянно | до 5 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Оперативное выполнение разовых поручений администрации ДОУ | своевременность выполнения | отсутствие замечаний администрации учреждения | до 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Разработка и составление меню для воспитанников | Своевременность и качество составления | отсутствие замечаний администрации ДОУ | до 15 |
| Содержание рабочего места в образцовом порядке | соблюдение санитарно-гигиенических требований | отсутствие замечаний администрации ДОУ | до 10 |
| Итого | | | до 50 |

Кассир

| Критерии оценки качества и результативности труда | Условия | | баллы |
|--|--|--|--------------|
| | наименование | индикатор | |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Выполнения должностных обязанностей | проявление инициативы | постоянно | до 5 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Оперативность выполняемой работы | выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленных сроков, без снижения качества | отсутствие замечаний администрации учреждения | до 10 |
| Взаимодействие с другими ведомствами | отсутствие замечаний от других ведомств | 0 замечаний | до 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Своевременное и качественное ведение документации в установленном порядке | своевременное составление реестра по родительской плате за содержание ребенка в ДОУ | отсутствие замечаний администрации учреждения, отсутствие возврата документов на доработку | до 15 |
| | работа с документацией по задолженности по родительской оплате | отсутствие жалоб со стороны родителей | до 5 |
| | подготовка и рассылка претензий о взыскании задолженности по родительской плате | отсутствие замечаний администрации учреждения | до 5 |
| Итого | | | до 50 |

Специалист по закупкам

| Критерии оценки качества и результативности труда | Условия | | баллы |
|--|---|---|--------------|
| | наименование | индикатор | |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Введение документации в установленном порядке | своевременное и качественное ведение документации | отсутствие замечаний администрации учреждения | до 15 |
| Выполнение должностных обязанностей | проявление инициативы | постоянно | до 5 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Оперативное выполнение поручений администрации ДОУ | своевременность выполнения | отсутствие замечаний администрации учреждения | до 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Взаимодействие с другими ведомствами | систематическая работа с сайтом | постоянно | до 10 |
| Содержание рабочего места в образцовом порядке | соблюдение санитарно-гигиенических требований | отсутствие замечаний администрации учреждения | до 10 |
| Итого | | | до 50 |

Инженер-энергетик

| Критерии оценки качества и результативности труда | Условия | | баллы |
|--|---|---|--------------|
| | наименование | индикатор | |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Исполнительская дисциплина в ведении документации | обеспечение подготовки исходных данных, разработки текущей документации | отсутствие замечаний руководителя | до 5 |
| Выполнение должностных обязанностей | проявление инициативы | постоянно | до 5 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Взаимодействие с другими ведомствами | отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующими органами | отсутствие замечаний или устранение замечаний в установленные сроки | до 10 |
| Оперативность работы | выполнение заданий и поручений руководителя | отсутствие замечаний руководителя | до 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Влияние деятельности работника на функционирование учреждения | контроль соответствия электроустановок, теплоустановок и электрооборудования требованиям нормативных документов | отсутствие замечаний руководителя | до 10 |
| | контроль за хранением и сохранностью электроустановок, теплоустановок и электрооборудования с соблюдением установленных правил технической эксплуатации | отсутствие замечаний руководителя | до 10 |
| Итого | | | до 50 |

Воспитатель

| Критерии оценки качества и результативности труда | Условия | | Баллы |
|--|--|---|-------|
| | наименование | индикатор | |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | полнота и соответствие ФГОС ДО эстетика оформления - 2 в электронном виде - 1 своевременность - 2 | отсутствие замечаний ст.воспитателя | до 5 |
| Организация работы по укреплению здоровья | созданию условий для двигательной активности на занятии, в режиме дня, на прогулке, закаливание, использование здоровьесберегающих технологий | отсутствие замечаний ст. воспитателя, зав. ДОУ, мед.персонала | до 5 |
| | Посещаемость (%выполнения) | I мл. - 75% II мл., ср. - 80% Стар. и подг. - 85% | до 10 |
| Создание развивающей среды в группе в соответствии с тематикой недели | оформление зон активности, эстетика оформления | наличие изменений | до 5 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Повышение профессионального мастерства | Участие: – в творческих, рабочих группах – 1 (руководитель – 3), – МО, семинарах, конференциях, фестивалях, вебинарах – 2 (личное выступление – 5) – в конкурсах профессионального мастерства: – личное – 5, дистанционно – 3 – (за результативность (дополнительно) - дистанционные – до 5 б, личное участие – до 20 б) – за публикацию на сайте - 3 | факт участия, выступления | до 7 |
| Обеспечение условий осуществления воспитательно-образовательного процесса в ДОУ, отвечающего современным требованиям | – ИКТ (презентации к занятиям, м/ф, оформление и т.д.) - 2 – проектно-исследовательские технологии - 2 – Триз, социо-игровая технология, арт-терапия, сказкотерапия, проблемные ситуации, моделирование, мнемотехника, игровые технологии, кубики Никитина, фигуры Дьенеша, палочки Кюизенера, игры Воскобовича и др. – 2 – педагогические технологии «Утренний сбор», «Детский совет», «Доска желаний», ритуалы, традиции группы - 2. Адаптация - 2 | отражение в планировании, в предметной среде | до 8 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Эффективность работы с родителями | Проведение мероприятий совместно с родителями: – участие в ОД - 2 – помощь в создании развивающей среды в | фотоотчеты, конспекты, отзывы родителей | до 10 |

| | | | |
|--------------|---|--|--------------|
| | группе и на участке - 2 –помощь в организация тематических встреч, викторин, итоговых мероприятий - 2 –участие в походах, экскурсиях - 2 –родительские собрания – 2 (все группы) –организация родительских гостиных (для 1-ых и 2-ых младших групп) - 2 | | |
| Итого | | | до 50 |

Учитель-логопед, учитель-дефектолог

| Критерии оценки качества и результативности труда | Условия | | баллы |
|--|--|---|-------|
| | наименование | индикатор | |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ведение профессиональной документации | полнота и соответствие ФГОС ДО эстетика оформления - 1 в электронном виде - 1 своевременность - 1 | отсутствие замечаний ст.воспитателя | до 3 |
| | Разработка планов индивидуального сопровождения (детей с ОВЗ, детей-инвалидов, дети с ЗПР) | | до 5 |
| Работа по сохранению и укреплению здоровья воспитанников | Соблюдение при проведении занятий нагрузки на детей, внедрение здоровьесберегающих технологий | отражено в плане, отсутствие замечаний мед. персонала | до 5 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Интенсивность и высокое качество труда, обеспечение условий осуществления воспитательно-образовательного процесса в ДОУ, отвечающего современным требованиям | Участие в работе ПМПК ДОУ, выступления с опытом работы на разных уровнях (ДОУ-3, РМО-10) | факт участия, выступления | до 5 |
| | Участие: – в творческих, рабочих группах – 1 (руководитель – 3), – МО, семинарах, конференциях, фестивалях, вебинарах – 2 (личное выступление – 5) – в конкурсах профессионального мастерства: – личное – 5, дистанционно – 3 – (за результативность (дополнительно) - дистанционные – 5 б, личное участие - 20б) – за публикацию на сайте - 3 | факт участия, выступления | до 7 |
| | Взаимодействие с воспитателями групп ДОУ, оказание помощи в образовательном процессе (консультации, советы, родительские собрания) | факт участия, отзывы коллег | до 5 |
| Применение современных образовательных технологий в воспитательно-образовательном процессе | Использование педагогом развивающих, информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе с детьми: на занятиях, в совместной деятельности (в среде, при планировании) | отражено в календарном планировании, при создании развивающей среды | до 5 |

| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
|---|---|---|--------------|
| Взаимодействие специалиста с семьями воспитанников группы | Ведение консультативной и практической работы с родителями (законными представителями) | наличие документации | до 5 |
| | Групповые мероприятия, показывающие результаты образовательного процесса, достижения детей | фоторепортажи, отзывы участников и др. | до 5 |
| Взаимодействие специалиста с семьями воспитанников учреждения | Участие в мероприятиях с участием родителей (законных представителей) воспитанников ДООУ (собрания, конференции, круглый стол, консультативная и практическая работа и др.) | конспекты, протоколы, отзывы родителей, журнал посещаемости | до 5 |
| Итого | | | до 50 |

Музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре, педагог-организатор

| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Баллы |
|--|--|---|--------------|
| | наименование | индикатор | |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | полнота и соответствие ФГОС ДО эстетика оформления - 1 в электронном виде - 1 своевременность - 1 | отсутствие замечаний ст.воспитателя | до 3 |
| Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды | соблюдение при проведении занятий нагрузки на детей, использование здоровьесберегающих технологий | отсутствие травм, замечаний мед. персонала | до 5 |
| | выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей | отсутствие замечаний ст.воспитателя | до 5 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Обеспечение условий осуществления воспитательно-образовательного процесса в ДООУ, отвечающего современным требованиям | использование педагогом развивающих технологий: ИКТ, ТРИЗ, проектного метода, социо-игровая и др. | отражено в планировании, в предметной среде | до 5 |
| | Участие: – в творческих, рабочих группах – 1 (руководитель – 3), – МО, семинарах, конференциях, фестивалях, вебинарах – 2 (личное выступление – 5) – в конкурсах профессионального мастерства: – личное – 5, дистанционно – 3 – (за результативность (дополнительно) - дистанционные – 5 б, личное участие - 20б) за публикацию на сайте - 3 | факт участия, выступления | до 7 |

| | | | |
|---|---|------------------------------------|--------------|
| Эффективность работы с родителями | нетрадиционные формы работы с родителями (организация родителей для проведения мероприятий, консультации для родительского уголка, выступление на родительских собраниях) | план работы, отзывы родителей | до 5 |
| Взаимодействие с воспитателями групп ДОУ | оказание помощи в образовательном процессе (консультации, сценарии, помощь в проведении развлечений) | факт участия, отзывы коллег | до 5 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса | открытые утренники, праздники, развлечения | наличие мероприятий | до 10 |
| | творческий подход к созданию предметно-развивающей среды в зале. | отсутствие замечаний администрации | до 5 |
| Итого | | | до 50 |

Педагог-психолог

| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | баллы |
|--|--|---|-------|
| | наименование | индикатор | |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ведение профессиональной документации | своевременность и качество оформления документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля и др.); | отсутствие замечаний ст.воспитателя | до 3 |
| | разработка планов индивидуального сопровождения детей с ОВЗ | | до 5 |
| Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды | соблюдение при проведении занятий нагрузки на детей, внедрение здоровьесберегающих технологий | отражено в плане, отсутствие замечаний мед. персонала | до 5 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Обеспечение условий осуществления воспитательно-образовательного процесса в ДОУ, отвечающего современным требованиям | использование развивающих, информационно-коммуникационных технологий на занятиях, в совместной деятельности, при планировании | отражено в календарном планировании, при создании развивающей среды | до 5 |
| | Участие: – в творческих, рабочих группах – 1 (руководитель – 3), – МО, семинарах, конференциях, фестивалях, вебинарах – 2 (личное выступление – 5) – в конкурсах профессионального мастерства: – личное – 5, дистанционно – 3 – (за результативность (дополнительно) - дистанционные – 5 б, личное участие - 20б) | факт участия, выступления | до 7 |

| | | | |
|---|--|---|--------------|
| | – за публикацию на сайте - 3 | | |
| | Работа в ПМПК ДОУ. Выступления с опытом работы на разных уровнях (ДОУ-3, РМО-10) | факт участия, выступления | до 5 |
| | Взаимодействие с воспитателями групп ДОУ (участие на занятиях, рекомендации по сопровождению детей с ЗПР, с отклонениями в поведении и требующих особого, внимания (по запросу воспитателей) | факт участия, отзывы коллег | до 5 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Использование в воспитательно-образовательном процессе ресурсов ДОУ | систематическое проведение занятий в сенсорной комнате (согласно расписанию) | постоянно | до 10 |
| Взаимодействие с семьями воспитанников | участие в мероприятиях с участием родителей (законных представителей) воспитанников ДОУ (собрания, конференции, круглый стол, консультативная и практическая работа и др.) | конспекты, протоколы, отзывы родителей, журнал посещаемости | до 5 |
| Итого | | | до 50 |

Старший воспитатель

| Критерии оценки качества и результативности труда | Условия | | Баллы |
|--|--|---|-------|
| | наименование | индикатор | |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Высокий уровень организации и системной работы методического кабинета | ведение профессиональной документации | эстетика оформления, систематизация материалов | до 5 |
| Трансляция опыта работы | разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ | наличие материалов, подтверждающих результаты работы | до 5 |
| | различные издания, публичные выступления на конференциях, семинарах и педагогических чтениях (окружные и городские), и публикации в сети интернет (на сайте ДОУ) | наличие изданий и материалов, подтверждающих участие в соответствующих мероприятиях | до 5 |
| Сохранение здоровья детей в учреждении | создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей | отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний | до 5 |

| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
|--|---|--|--------------|
| Высокое качество организации педпроцесса | включение педагогов в инновационную деятельность, внедрение ФГОС ДО в воспитательно-образовательный процесс, создание творческих групп | наличие документации по организации работы | до 5 |
| Организация и содержание взаимодействия с семьями воспитанников по вопросам воспитания и обучения детей в детском саду | анкетирование, организация родительских собраний, оформление наглядных материалов для родителей, участие родителей в мероприятиях ДОО (собрания, круглые столы, выставки, конференции, открытые занятия и др.) | протокол, сценарий проведенных мероприятий для родителей, наличие оформленного содержательного материала для родителей | до 5 |
| Качественная работа, связанная с организацией утренников, досугов и развлечений -проведение праздников, досугов | – помощь в составлении сценария и подготовке к проведению развлечения, помощь в изготовлении костюмов, атрибутов для утренников и других значимых мероприятии; – регулярное эстетическое оформление помещений д/с к мероприятиям; – применение ИКТ. | карта контроля проведенного утренника (досуга), материалы оформления стендов, пополнение картотеки сценариев | до 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса | - помощь педагогам в планировании и подготовке к открытым мероприятиям, выполнение годового плана; - организация работы по участию педагогов в конкурсах профессионального мастерства: на уровне детского сада, участие в районных, городских и краевых конкурсах; - распространение опыта работы через доклады на педсовете, семинары-практикумы, педагогические чтения, выставки, методобъединения и т.п.). - передача опыта работы малоопытным воспитателям. - аттестация педагогов. | карты оперативного контроля по оценке эффективности деятельности, тетрадь учета форм методической работы с кадрами | до 10 |
| Итого | | | до 50 |

Стимулирующие выплаты за дополнительные работы

| Критерии оценки качества, интенсивности и результативности работы | Индикатор | Баллы |
|--|---|---|
| Участие в качестве актеров в детских праздниках | факт участия, оценка качества, количество | от 1 до 5 баллов (одно) |
| Организация праздников, показа театральных представлений | факт участия, инициативность | 2 балла (одно) |
| Выполнение общественной нагрузки: <ul style="list-style-type: none"> ▪ работа в комиссии по стимулирующим выплатам, СК и др. ▪ сан. тройка ▪ секретарь комиссии по стимулирующим выплатам ▪ секретарь ПМПк ▪ председатель комиссии, ПМПк | от 2 до 5 баллов от 2 до 5 баллов до 7 баллов до 5 баллов до 5 баллов | |
| Участие в городских, районных, спортивных мероприятиях: <ul style="list-style-type: none"> ▪ личное ▪ в качестве организатора (куратора) | факт участия, оценка качества, инициативность | от 1 до 10 баллов до 5 баллов |
| Выполнение хозяйственной работы в группе, на территории д/сада, в огороде, в цветнике, ремонтные работы, уборка снега на участке и др. | факт участия, оценка качества | от 2 до 5 баллов |
| Помощь в одевании детей не своей группы | постоянно | до 5 баллов |
| Замена отсутствующего коллеги планирование | приказ ДОУ по факту | до 15 баллов 5 баллов |
| Участие в конкурсах детей: - подготовка дистанционного конкурса проведение - очного конкурса (за результативность (дополнительно): в очном конкурсе до 10 баллов, в дистанционном – до 5) | факт участия, подтверждающие документы | от 2 баллов до 5 баллов до 2 баллов от 2 баллов до 5 баллов |
| Участие родителей воспитанников в конкурсах ДОУ, города, района | факт участия, подтверждающие документы | 2 балла |
| Работа с родителями по оплате за д/с | отсутствие задолженности по родительской плате | до 5 баллов |
| Работа с детьми «группы риска» (по заключениям ПМПк) | отражение в планах, выполнение рекомендаций специалистов | 1 балл за одного ребенка |
| Работа в консультационном пункте ДОУ | постоянно | до 7 баллов |
| Увеличение объема работы (нагрузки) | по факту | до 10 баллов |
| Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.п.). | по факту | до 10 баллов |
| Выполнение срочных и важных работ и поручений администрации ДОУ, возникших в связи с производственной необходимостью | оценка качества, инициативность | до 10 баллов |

**Размер выплат внутренним и внешним совместителям Учреждения
(на 1 ставку)**

| Показатели качества, интенсивности и результативности работы | Критерии оценки | Баллы |
|--|--|--------------|
| Внутренним совместителям по основной должности (музыкальный руководитель, логопед) | По факту | до 50 |
| Внешним совместителям: - психолог - инструктор по физической культуре (бассейн) - программист - рабочий по комплексному обслуживанию здания (электрик) | По факту техническое и программное обеспечение по факту выполненной работы | до 50 |

**РАЗМЕР
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И
КАЗЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | | Предельное количество баллов |
|--|--------------------------------|-------------------------|------------------------------|
| | наименование | индикатор | |
| Инициатива и творчество организации труда | Достижение результатов труда | X | 50 |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса | Работа выполнена | в срок, в полном объеме | 50 |
| Достижение высоких результатов в работе за определенный период | Оценка результатов работы | наличие результатов | 50 |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализованных проектов | участие | 50 |

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения

| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | | число баллов |
|---|--------------|-----------|--------------|
| | наименование | индикатор | |

| | | | |
|---|--|---|----------------|
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств 95% выделенного объема средств | до 25 до 50 |
| Объем ввода законченных ремонтom объектов | Текущий ремонт Капитальный ремонт | выполнен в срок, в полном объеме | до 25 до 50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | x | до 50 |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения | Задание выполнено | в срок, в полном объеме | до 50 |
| Достижение высоких результатов в работе за определенный период | Оценка результатов работы | наличие динамики в результатах | до 50 |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | участие | до 50 |
| Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | участие | до 50 |
| Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка | Соблюдение трудовой дисциплины | отсутствие нарушений | до 50 |
| | Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | отсутствие замечаний администрации, комиссии по охране труда | до 50 |
| | Бережное отношение к сохранности материально-технической базы | контроль за сохранностью имущества, отсутствие поломок | до 50 |
| | Соблюдение санитарных правил | отсутствие замечаний мед. персонала | до 50 |
| | Соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей | отсутствие детского травматизма | до 50 |
| | Соблюдение прав воспитанников | отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся, педагогов на неправомерные действия в отношении воспитанников | до 50 |

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя

Заместитель заведующего по АХЧ

| Критерии оценки и эффективности и качества деятельности | Условия | | предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке зар. платы |
|--|--|---|---|
| | наименование | индикатор | |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Обеспечение функционирования учреждения | Расстановка обслуживающего персонала для обеспечения учебно-воспитательного процесса | отсутствие замечаний педагогов | до 10% |
| | Контроль за организацией работы по охране труда | отсутствие замечаний | до 10% |
| | Ведение контроля по группам, в прачечной, на кухне, отсутствие преждевременного списания | сохранность имущества | до 10% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Оперативность работы | Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов. | выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества | до 10% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса | Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса | в соответствии с лицензией | до 10% |
| | Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | до 20% |
| Эффективность управленческой деятельности | Своевременное и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов | осуществление рационального расходование материалов, экономия материальных средств | до 10% |
| | Своевременное исполнение распорядительной документации, решений, приказов | отсутствие замечаний руководителя ДОУ, надзорных органов | до 10% |
| Итого | | | до 90% |

Заместитель заведующего по безопасности

| Критерии оценки качества и результативности труда | Условия | | предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке зар. платы |
|--|---|---|---|
| | наименование | индикатор | |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | Осуществление текущего и перспективного планирования деятельности ДОУ по направлению безопасности | наличие планов и документации, подтверждающей реализацию отсутствие замечаний руководителя ДОУ | до 10% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Результативность деятельности образовательного учреждения в области безопасности | Участие и победы в конкурсах, проектах, программах и др. | факт участия, подтверждающие документы | до 10% |
| | Взаимодействие с учреждениями, специалистами различных служб (организация здравоохранения, ФСБ, МЧС и др.) | наличие документации, отсутствие замечаний других ведомств | до 10% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Обеспечение комплексной безопасности учреждения и прибывающих в нем воспитанников, сотрудников и посетителей | Качественное обеспечение выполнения требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в соответствии с действующим законодательством | отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | до 10% |
| | | отсутствие травматизма воспитанников, сотрудников и посетителей в период пребывания в ДОУ, оперативное устранение последствий чрезвычайных ситуаций | до 20% |
| | Проведение мероприятий по охране труда, пожарной и антитеррористической безопасности: – проведение инструктажей – проведение бесед с сотрудниками и родителями воспитанников – выступления на планерках, собраниях – отработка планов эвакуации (результативность | факт участия, выступления, отсутствие замечаний руководителя ДОУ | до 20% |

| | | | |
|---|---|--|---------------|
| | проведения учений по эвакуации) | | |
| Эффективность управленческой деятельности | Своевременное исполнение распорядительной документации, решений, приказов | отсутствие замечаний руководителя ДОУ, надзорных органов | до 10% |
| Итого | | | до 90% |

Заместитель заведующего по УВР

| Критерии оценки и эффективности и качества деятельности | Условия | | предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке зар. платы |
|--|---|---|---|
| | наименование | индикатор | |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса | Методическая, ресурсная обеспеченность участников учебно-воспитательного процесса в организации и оформлении предметно-развивающей среды | наличие материалов | до 10% |
| | Наличие высококвалифицированных педагогических кадров | положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию | до 10% |
| Сохранение здоровья детей в учреждении | Созданий условий для сохранения здоровья, внедрение здоровьесберегающих технологий (осуществление контроля соблюдения режима дня, правил СанПиНа) | наличие справок по контролю, отчетной документации | до 10% |
| | Помощь в организации и проведении мероприятий, способствующих здоровью воспитанников (осуществление контроля и методического сопровождения) | наличие методических материалов | до 10% |
| | Посещаемость детей | не менее 80% | до 5 % |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Участие в конкурсах учреждений; участие педагогов в профессиональных конкурсах; участие воспитанников и их семей в | Сопровождение участников конкурсов, оформление материалов | наличие подтверждающих документов | до 10 % |
| | Победы в конкурсах учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах <i>(дополнительно)</i> | | до 10% |
| | Наличие призеров и победителей среди воспитанников <i>(дополнительно)</i> | | до 10 % |

| | | | |
|---|--|--|---------------|
| конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях | | | |
| Взаимодействие с родителями воспитанников | Участие в организации собраний, досуговых мероприятий, индивидуальных бесед, круглых столов | Наличие протоколов, сценариев проведенных мероприятий, факт участия | до 5 % |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Эффективность управленческой деятельности | Контроль организации воспитательно-образовательного процесса, создания условий в группах на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания) | аналитические справки по тематическому, фронтальному, выборочному контролю. | до 10% |
| | Своевременное исполнение распорядительной документации, решений, приказов | отсутствие замечаний руководителя ДОУ, надзорных органов | до 10% |
| Обеспечение качества образования в учреждении | Участие педагогов в исследовательской, проектной экспериментальной деятельности | использование инновационных педагогических технологий (отражение в планировании) | до 10% |
| Итого | | | до 90% |

Приложение 6

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя

| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | | Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
|---|---|---|--|
| | наименование | индикатор | |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | Процент освоения выделенных бюджетных средств | от 98% до 99% от 99,1% до 100% | до 70% до 100% |
| Проведение ремонтных работ | Текущий ремонт Капитальный ремонт | выполнен в срок, качественно, в полном объеме | до 25% до 50% |
| Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году | Учреждение принято надзорными органами | без замечаний | до 50% |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | реализация проектов | до 100% |

| | | | |
|--|-----------------------------------|--|---|
| Организация и проведение важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | международные федеральные межрегиональные региональные внутри учреждения | до 100% до 90% до 80% до 70% до 60% |
|--|-----------------------------------|--|---|