

Муниципальное образование
"Выборгский район" Ленинградской области

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №13 г. Выборга»
(МБДОУ «Детский сад №13 г. Выборга»)



УТВЕРЖДЕНО
приказом МБДОУ «Детский сад №13 г. Выборга»
от 01.09.2022 № 49/1

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и стимулировании работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №13 г. Выборга»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и стимулировании работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад №13 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 №13 г. Выборга» в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

1.3. Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты труда и стимулирования между работодателем и работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №13 г. Выборга» (далее - Учреждение).

1.4. Положение является локальным нормативным актом Учреждения и обязательно к исполнению всеми участниками образовательных отношений.

1.5. Расчетные листки выдавать сотрудникам в электронной форме согласно заявления, в котором указана персональная электронная почта получающего.

1.6. 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 заведующего МБДОУ «Детский сад №13 г. Выборга», а руководителя учреждения – приказом комитета образования администрации МО «Выборгский район» ЛО, 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 к настоящему Положению (Приложение 1).

2.7. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается заведующим МБДОУ «Детский сад №13 г. Выборга» 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.

– формы тарификационных списков устанавливаются главными распорядителями бюджетных средств постановлением администрации МО «Выборгский район» (приказами 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 руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) 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, главных бухгалтеров учреждений) по повышающим коэффициентам к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), определяется 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».

2.10. Надбавка за квалификационную категорию, классность устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
	Педагогические работники	высшая категория
первая категория		0,20

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.11. 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 (или) настоящим Положением, 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, спортивного звания.

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

2.12. 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
Доктор наук		0,15

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

2.13. Должностной оклад заведующего МБДОУ «Детский сад №13 г. Выборга» 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 соответствующего учреждения (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления Учреждением.

Установление должностного оклада заведующего МБДОУ «Детский сад №13 г. Выборга» сверх минимального уровня должностного оклада руководителя, осуществляется в порядке, установленном постановлением администрации МО «Выборгский район» (приказами комитета образования).

2.14. Должностные оклады по должностям заместителей заведующего Учреждения, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются Учреждением в размере:

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

2.15. Величина СДО определяется 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».

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности настоящего Положения (Приложение 2).

Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

2.16. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителей, и устанавливается в следующих размерах:

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

За учреждениями, деятельность которых приостановлена в связи с проведением капитального ремонта, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год с начала капитального ремонта.

2.17. Распределение учреждений по группам по оплате труда руководителей и коэффициенты масштаба управления для учреждений ежегодно утверждаются постановлением администрации МО «Выборгский район» (приказами 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.

3.2. Работникам учреждений устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не менее:

Степень вредности условий труда	Надбавка, % от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
3 класс, подкласс 3.1	4

3.3. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

Профессия (должность)	Условия труда	% доплат
Сторож	За работу в ночное время	20% должностного оклада, рассчитанного за час работы
Младший воспитатель (ночная группа)	За работу в ночное время	20% должностного оклада

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 производятся 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. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

3.6. Компенсационные выплаты за сверхурочную работу осуществляются в пределах установленного Учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством: за первые два часа – в полуторном размере, за последующие – в двойном размере. Суммированный учет рабочего времени применяется в случаях, когда не может быть соблюдена еженедельная продолжительность рабочего времени. Суммированный учет рабочего времени предполагает установление учетного периода, среднемесячную норму рабочих часов и графика работы. Продолжительность рабочего времени за учетный период в целом не должна превышать нормального числа рабочих часов (п.1 ст.104 ТК РФ).

Учетный период – год, норма рабочих часов в соответствии с производственным календарем. Порядок определения нормативного количества рабочих часов в месяц рассчитывается на основании нормы рабочего времени в часах по производственному календарю. Оплата за сверхурочные часы производится по итогам в конце года.

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 или учебной (преподавательской) 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).

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 учреждений 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 учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на работу с вышеуказанными группами и индивидуальную работу с указанной категорией детей. Если для педагогического работника не установлена учебная (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 вожатым, помощникам воспитателя, дежурным по режиму, 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 положением об оплате и стимулировании работников, утвержденным локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников, утверждаются главным распорядителем средств местного бюджета, в ведении которого находится Учреждение, с обязательным согласованием общего объема стимулирующих выплат по учреждению с комитетом финансов.

4.2. Установление стимулирующих выплат и премий работникам учреждения из средств стимулирующего фонда, осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам.

4.3. Комиссия по рассмотрению установления и оплаты стимулирующих выплат работникам учреждения избирается общим собранием трудового коллектива путем голосования.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам учреждений, 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).
- е) стимулирующая надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ (во время отпуска и бл/листа).

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются ежемесячно, в абсолютной величине (в рублях) или в процентном выражении к должностному окладу.

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 КПЭ деятельности каждого работника установленными критериями эффективности деятельности (Приложение 2) и (Приложение 3) отражается в карте самооценки (Приложение 4) до 20 числа текущего месяца. Карта самооценки содержит следующую информацию: достигнутые значения баллов 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, определенных 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, и 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).

4.11. Стимулирующая надбавка по итогам работы за квартал, полугодие, год устанавливается не чаще 1 раза в квартал в абсолютной величине (в рублях) или в процентном выражении к должностному окладу.

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

4.13. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности (**Приложение 5**) отражается в карте самооценки (**Приложение 6**), заполняется раз в квартал или в полугодие или в год, в котором будет производиться выплата. Карта самооценки содержит итоговую информацию: достигнутые значения баллов эффективности деятельности, установленные настоящим Положением, набранная сумма баллов. (**Приложение 7**).

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:

- выплаты за качество выполняемых работ начисляются за фактически отработанное время.

- за период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности баллы не начисляются.

4.15. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное работником учреждения время. Образовавшаяся разница между полным начислением за месяц и начислением за фактически отработанное время распределяется по решению комиссии в соответствии с настоящим Положением.

4.16. Стимулирующие постоянные выплаты устанавливаются за интенсивность и высокие результаты работы:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентном выражении к должностному окладу согласно условиям, указанным в таблице:

Наименование выплаты	Баллы	Размер выплаты (в %)
доплата	1-10	5
доплата	11-12	6
доплата	13-15	9
доплата	16-20	10
доплата	21-23	13
доплата	24-25	14
доплата	26-27	15
доплата	28-29	16
доплата	30-40	20
доплата	41-42	21
доплата	43-49	28
доплата	50-51	29
доплата	52-55	30
доплата	56-65	39
доплата	66-80	50
доплата	81-110	70

4.17. Премииальные 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 процентов 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, напряженности труда - 10000 руб.

- выполнение работниками учреждений иных обязанностей по организации жизнедеятельности учреждения - 10000 руб.

4.18. 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 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год. Устанавливаемый процент выплат согласовывается с комитетом финансов.

4.19. Премииальные выплаты к значимым датам (событиям) устанавливаются:

- к профессиональному празднику «День воспитателя и всех дошкольных работников»: администрации – 8 000 руб., педагогам – 5 000 руб., прочему персоналу – 3 000 руб. или в процентном выражении к должностному окладу (20%);

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

- 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 к заработной плате.

4.20. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

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

Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается заместителю заведующего, делопроизводителю, главному бухгалтеру сроком не менее одного раза в квартал и не более, чем на один год, выплачивается в абсолютной величине (в рублях) или в процентном выражении и определяется по алгоритму (Приложение 8).

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

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

- за нарушение финансово-хозяйственной дисциплины – на 100 процентов;
- за нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, требований противопожарной безопасности и охраны труда – на 50 процентов;
- за недобросовестное исполнение должностных обязанностей – на 100 процентов;
- за наличие обоснованных жалоб родителей в администрацию Учреждения, вышестоящие организации – на 100 процентов;
- за нарушение Устава учреждения, за нарушение действующего законодательства в сфере образования – на 50 процентов;
- за несоблюдение лицензионных требований – на 50 процентов;
- за нарушение этических норм поведения – на 50 процентов.

4.23. Размеры стимулирующих выплат работникам устанавливаются приказом заведующего Учреждения.

4.24. Оценивание критериев стимулирующих показателей производится по алгоритму для выставления оценки их деятельности. Административно-управленческий, педагогический персонал, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал учреждения самостоятельно заполняют оценочные листы и передают:

- административно-управленческий – заведующему (для работников бухгалтерской службы – согласование у главного бухгалтера),

- педагогический персонал – старшему воспитателю.
- учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал – заместителю заведующего.

Затем оценочные листы передаются в комиссию для рассмотрения.

При непредставлении оценочного листа решение об установлении стимулирующих выплат может производиться комиссионно без оценочного листа или его заполняют члены комиссии для определения суммы выплат работнику.

4.25. Комиссия проводит оценку каждого работника и производит расчет стимулирующих выплат. Расчетный размер стимулирующих выплат производится персонально по каждому работнику. Решение об установлении стимулирующих выплат проводится открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Для ознакомления работников с итоговыми показателями готовится индивидуальный Лист ознакомления работника с итоговыми показателями премиальных выплат по критериям эффективности деятельности работников (Приложение 9) и стимулирующих выплат по критериям эффективности деятельности работников (Приложение 10).

4.26. Суммы стимулирующего фонда к распределению предоставляются главным бухгалтером Учреждения для рассмотрения членами комиссии по оценке эффективности деятельности работников МБДОУ по категориям работников в виде справки (Приложение 11).

5. Материальная помощь

5.1. Материальная помощь выплачивается сотрудникам в размере 50% от должностного оклада работника к заработной плате при наличии экономии фонда оплаты труда в связи со смертью (гибелью) супруга (супруги), родителей, детей, 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 двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

6. Заключительные положения

6.1. Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

6.2. Настоящее Положение, изменения, дополнения к нему обсуждаются на общем собрании работников учреждения, согласовываются с профсоюзным комитетом, утверждаются и вводятся в действие приказом руководителя.

СОГЛАСОВАНО
на профсоюзном собрании работников
МБДОУ «Детский сад №13 г. Выборга»
Протокол от 25.08.2022 г. № 20

Приложение 1
к Положению

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
Педагог-психолог (высшее образование)	1,9
Инструктор по физической культуре (среднее профессиональное образование)	1,45
Инструктор по физической культуре (высшее образование)	1,75
Специалист по закупкам	1,95
Программист	1,95
Бухгалтер	1,95
Заведующий хозяйством	1,95
Делопроизводитель	1,55
Младший воспитатель (среднее профессиональное образование)	1,2
Младший воспитатель (высшее образование)	1,35
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (5 квалификационный разряд)	1,5
Шеф-повар	1,2
Повар (4 квалификационный разряд)	1,7
Повар (3 квалификационный разряд)	1,2
Кухонный рабочий	1,05
Кладовщик	1,05
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	1,05
Сторож	1,05
Уборщик служебных помещений	1,05
Дворник	1,05

Приложение 2
к Положению

**Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности
премиальные выплаты по итогам работы для педагогических работников**

Старший воспитатель			
Интенсивность и высокие результаты работы			
№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Баллы
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 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	5

		психофизического состояния обучающихся динамики их состояния: ППк ТПМПк.	6 8
1.2	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (ЗП) воспитанников	<ul style="list-style-type: none"> - Совершенствование форм работы по оказанию консультативно–практической помощи семьям воспитанников. - Обеспечение условий для социального взаимодействия с семьями воспитанников дошкольных образовательных организаций (родительские собрания, клубы, круглые столы, семинары, консультации, День открытых дверей и др.). - Работа по проектной деятельности (различные проекты), вовлечение родителей в деятельность по обогащению развивающей среды. - Информационно-просветительская работа (педагогическая поддержка семей, повышение компетентности родителей в вопросах развития, воспитания, охраны и укрепления здоровья воспитанников). - Информационность родительских стендов ДОУ (эстетичность, содержательность, обновление материала – не реже 1 раза в месяц). - Организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей). - Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей. 	3 5 3 2 2 3 1
1.3	Реализация задач преемственности ДОУ; социальное партнёрство.	<ul style="list-style-type: none"> - Развитие социального партнёрства, работа по созданию условий преемственности образовательного процесса (библиотека, ДК, школа, и др.) (по нак.). 	2
1.4	Исполнительская дисциплина педагогического работника.	<ul style="list-style-type: none"> - Качественное ведение документации. - Оперативное выполнение мероприятий по годовому плану. Участие педагога в общественной жизни: <ul style="list-style-type: none"> - 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. - Ведение табеля учёта рабочего времени педагогических работников, рациональная расстановка пед. кадров по замене. - Выполнение плана оперативного и тематического контроля. - Систематическое проведение пед. часов. - Руководство творческими группами, экспериментальной работой на уровне ДОУ, разработка, корректировка планов, программ. - Реализация дополнительных образовательных программ и проектов (курирование работы программ дополнительного образования, проектов). - Соблюдение норм профессиональной этики. - Отсутствие дополнительных видов отпусков. 	2 2 2 2 4 2 2 3 5 10 2 2
Качество выполняемых работ			

№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников.	Баллы
2.1	Динамика индивидуальных образовательных результатов воспитанников.	- Организация педагогического сопровождения детей-инвалидов и детей, имеющих осложнённый диагноз.	2
2.2	Развитие профессиональной компетенции.	<ul style="list-style-type: none"> - Участие педагога в конкурсах (проф. мастерства, метод. находок); в МО, конференциях (в качестве докладчика, руководителя МО) на уровне: ДОУ Муниципальном Региональном и выше. 5 10 15 - Участие в МО, семинарах, конференциях (в качестве слушателя) на уровне: Муниципальном Региональном и выше. 1 2 - Семинары, мастер – классы; выступления на пед. советах; консультации, презентация опыта и др. на уровне: ДОУ 6 Муниципальном 8 Региональном и выше. 10 Обобщение собственного педагогического опыта: - Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта на уровне: Муниципальном 8 Региональном и выше. 10 - Систематическая работа на информационных сайтах, стендах в ДОУ. 5 - Корректировка информации, предоставляемой педагогами. 2 - Курирование педагогов перед выступлением на различных семинарах, конференциях, конкурсов профессионального мастерства: ДОУ 4 Муниципальном 6 Региональном и выше. 8 	5
	Успешность образовательной деятельности педагога, осуществление инновационной деятельности (повышение качества предоставления государственной услуги)	<ul style="list-style-type: none"> - Своевременная запись и курирование воспитателей на КПК. 3 - Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на I или высшую квалификационные категории, методическое сопровождение молодых, начинающих педагогов. 5 - Использование ИКТ, наглядности и ТСО (авторские разработки программ, пособий, рекомендации и др.). 5 - Организация творческо-проектировочной деятельности по разработке и реализации: образовательной программы учреждения; адаптированных образовательных программ учреждения, программ дополнительного образования; программы развития; программы здоровья и др. (по нак.). 5 - Разработка локальных нормативных актов, положений и др. 5 - Ведение документации в электронном виде. 3 	3

2.2	Обеспечение комплексной безопасности в ДОУ и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	- Внедрение в работу педагогов новых направлений в области коррекционно-оздоровительной работы с детьми с учетом их потребностей (современные здоровье, берегающие технологии, инновационные коррекционные технологии, взаимодействие с диагностическими и коррекционными центрами, медицинскими учреждениями города и др.). - Организация системы мер по охране жизни.	5
2.3	Создание элементов образовательной инфраструктуры	- Участие в систематическом оформлении помещений ДОУ.	2
3. Непрерывный стаж работы (стаж работы в учреждении)			
Направления деятельности		Показатель оценки деятельности	Баллы
Стаж работы в МБДОУ		Стаж работы: • от 1 года до 5 лет • от 5 лет до 10 лет • от 10 лет до 15 лет • от 15 лет и выше	2 4 6 8

Воспитатель**Интенсивность и высокие результаты работы**

№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников.	Баллы
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: ППк 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 (родительские собрания, клубы, круглые столы, семинары, консультации, День открытых дверей и др.). - 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	- Развитие социального партнёрства, работа по	2

	преимущества ДОУ; социальное партнёрство.	созданию условий преимущественности образовательного процесса (библиотека, ДК, школа, группы ДОУ и др.) (по нак.).	
1.4.	Исполнительская дисциплина педагогического работника	<ul style="list-style-type: none"> - 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. - Адаптация. - Соблюдение норм профессиональной этики. - Отсутствие дополнительных видов отпусков. - Разновозрастная группа: 2 возраста 3 и более. 	<p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>4</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>3</p>
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников.	Баллы
2.1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов воспитанников.	- Организация педагогического сопровождения детей- инвалидов и детей, имеющих осложнённый диагноз.	2
2.2.	Развитие профессиональной компетенции.	<ul style="list-style-type: none"> - Участие педагога в конкурсах (проф. мастерства, метод. находок); в МО, конференциях (в качестве докладчика, руководителя МО) на уровне: ДОУ Муниципальном Региональном и выше. - Участие в МО, семинарах, конференциях (в качестве слушателя) на уровне: Муниципальном Региональном и выше. - Открытые занятия, семинары, мастер – классы; выступления на пед. советах; консультации, презентация опыта и др. на уровне: ДОУ Муниципальном Региональном и выше. Обобщение собственного педагогического опыта: - Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта на уровне: Муниципальном Региональном и выше. - Работа на информационных сайтах, стендах, журнале ДОУ (предоставленная информация не нуждается в корректировке). - Качество творческих, исследовательских, проектных, конкурсных и др. работ воспитанников, выполненных 	<p>5</p> <p>10</p> <p>15</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>6</p> <p>8</p> <p>10</p> <p>8</p> <p>10</p> <p>3</p>

		под руководством педагога на уровне: ДОУ Муниципальном Региональном и выше.	4 6 8
2.3.	Успешность образовательной деятельности педагога, осуществление инновационной деятельности.	- Использование ИКТ, наглядности и ТСО: творческое (авторские разработки программ, пособий и др.) систематическое эпизодическое.	3 2 1
2.4.	Обеспечение комплексной безопасности в ДОУ и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	- Использование в работе новых направлений в области оздоровительной работы с детьми с учетом их потребностей (современные здоровьесберегающие технологии, закаливающие мероприятия, спортивные мероприятия, взаимодействие со спортивными и медицинскими учреждениями города и др.). - Организация системы мер по укреплению здоровья воспитанников средне – месячная посещаемость воспитанниками: до 50% 51% -60% 61% - 70% 71%-80% свыше 80% - Организация системы мер по охране жизни.	1 0 1 2 3 4 2
2.5.	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 5
3. Непрерывный стаж работы (стаж работы в учреждении)			
Направления деятельности	Показатель оценки деятельности		Баллы
Стаж работы в МБДОУ	Стаж работы:		
	• от 1 года до 5 лет		2
	• от 5 лет до 10 лет		4
	• от 10 лет до 15 лет		6
	• от 15 лет и выше		8

Учитель-дефектолог			
Интенсивность и высокие результаты работы			
№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Баллы
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: ППк ТПМПК.	3 5
1.2	Работа с детьми раннего возраста.	- Наличие индивидуальных планов и учет динамики развития детей.	1
1.3	Реализация	- Обеспечение условий для социального	5

	мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	взаимодействия с семьями воспитанников дошкольных образовательных организаций (родительские собрания, клубы, круглые столы, семинары, консультации, День открытых дверей и др.). - 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). - Оформление и ведение тетрадей индивидуальной работы с детьми.	3 1 2 2 5
1.4	Реализация задач преемственности ДОО; социальное партнёрство.	- Развитие социального партнёрства, работа по созданию условий преемственности образовательного процесса (библиотека, ДК, школа, и др.) (по нак.).	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 ДОО (по нак.). - Участие в общественной жизни ДОО (субботники, уход за клумбами торжественные мероприятия, ремонтные работы, оформление интерьера и др.) (по нак.). - Творческое участие в праздниках, утренниках, развлечениях в ДОО. - Соблюдение норм профессиональной этики - Отсутствие дополнительных видов отпусков.	2 2 2 2 4 2 2
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Баллы
2.1	Динамика индивидуальных образовательных результатов воспитанников.	- Оценка эффективности и корректировка индивидуальных образовательных маршрутов детей, имеющих осложнённый диагноз (начало, середина и конец года). - Организация коррекционно-развивающего процесса с детьми-инвалидами и детьми, имеющими осложнённый диагноз.	2 2
2.2	Развитие профессиональной компетенции.	- Участие педагога в конкурсах (проф. мастерства, метод. находок); в МО, конференциях (в качестве докладчика, руководителя МО) на уровне: ДОО Муниципальном Региональном и выше. - Участие в МО, семинарах, конференциях (в качестве слушателя) на уровне: Муниципальном Региональном и выше. - Открытые занятия, семинары, мастер – классы;	5 10 15 1 2

		выступления на пед. советах; консультации, презентация опыта и др. на уровне: ДОУ Муниципальном Региональном и выше. Обобщение собственного педагогического опыта: - Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта на уровне: Муниципальном Региональном и выше. - Работа на информационных сайтах, стендах, журнале ДОУ (предоставленная информация не нуждается в корректировке). - Качество творческих, исследовательских, проектных, конкурсных и др. работ воспитанников, выполненных под руководством педагога на уровне: ДОУ Муниципальном Региональном и выше.	6 8 10 8 10 3 4 6 8
2.3	Осуществление инновационной деятельности.	- Использование современных ИКТ, наглядности и ТСО: творческое (авторские разработки программ, пособий и др.) систематическое эпизодическое.	3 2 1 1
2.4	Обеспечение комплексной безопасности в ДО и создание условий для сохранения здоровья воспитанников.	- Использование в работе новых направлений в области коррекционно-оздоровительной работы с детьми с учетом их потребностей (современные здоровьесберегающие технологии, инновационные коррекционные технологии, взаимодействие с диагностическими и коррекционными центрами, медицинскими учреждениями города и др.). - Организация коррекционно-развивающих мероприятий совместно с воспитателями и специалистами МБДОУ, обеспечивающих высокий уровень коррекции (речи воспитанников, психического состояния, зрительного восприятия и др.). - Организация системы мер по охране жизни.	3 2
2.5	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета).	- ПРС соответствует: требованиям СанПин требованиям безопасности - ПРС кабинета регулярно обновляется и пополняется.	1 1 1
3. Непрерывный стаж работы (стаж работы в учреждении)			
	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Баллы
	Стаж работы в МБДОУ	Стаж работы:	
		• от 1 года до 5 лет	2
		• от 5 лет до 10 лет	4
		• от 10 лет до 15 лет	6
		• от 15 лет и выше	8

Учитель-логопед			
Интенсивность и высокие результаты работы			
№ п/п	Направления деятельности педагогических	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Баллы

	работников		
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: ППк 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 (родительские собрания, клубы, круглые столы, семинары, консультации, День открытых дверей и др.). - 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). - Оформление и ведение тетрадей индивидуальной работы с детьми.	5 3 1 2 2 5
1.4	Реализация задач преемственности ДОУ; социальное партнёрство.	- Развитие социального партнёрства, работа по созданию условий преемственности образовательного процесса (библиотека, ДК, школа и др.).	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, уход за клумбами торжественные мероприятия, ремонтные работы, оформление интерьера и др.) (по нак.). - Творческое участие в праздниках, утренниках, развлечениях в ДОУ. - Соблюдение норм профессиональной этики - Отсутствие дополнительных видов отпусков.	2 2 2 2 4 2 2

Качество выполняемых работ

№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Баллы
2.1	Динамика индивидуальных образовательных	- Оценка эффективности и корректировка индивидуальных образовательных маршрутов детей, имеющих осложнённый речевой диагноз (начало,	2

	результатов воспитанников.	середина и конец года). - Организация коррекционно–развивающего процесса с детьми-инвалидами и детьми, имеющими осложнённый речевой диагноз.	2
2.2	Развитие профессиональной компетенции.	- Участие педагога в конкурсах (проф. мастерства, метод. находок); в МО, конференциях (в качестве докладчика, руководителя МО) на уровне: ДОУ Муниципальном Региональном и выше. - Участие в МО, семинарах, конференциях (в качестве слушателя) на уровне: Муниципальном Региональном и выше. - Открытые занятия, семинары, мастер – классы; выступления на пед. советах; консультации, презентация опыта и др. на уровне: ДОУ Муниципальном Региональном и выше. Обобщение собственного педагогического опыта: - Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта на уровне: Муниципальном Региональном и выше. - Работа на информационных сайтах, стендах, журнале ДОУ (предоставленная информация не нуждается в корректировке). - Качество творческих, исследовательских, проектных, конкурсных и др. работ воспитанников, выполненных под руководством педагога на уровне: ДОУ Муниципальном Региональном и выше.	5 10 15 1 2 6 8 10 8 10 3 4 6 8
2.3	Осуществление инновационной деятельности.	- Использование современных ИКТ, наглядности и ТСО: творческое (авторские разработки программ, пособий и др.) систематическое эпизодическое.	3 2 1
2.4	Обеспечение комплексной безопасности в ДО и создание условий для сохранения здоровья воспитанников.	- Использование в работе новых направлений в области коррекционно-оздоровительной работы с детьми с учетом их потребностей (современные здоровьесберегающие технологии, инновационные коррекционные технологии, взаимодействие с диагностическими и коррекционными центрами, медицинскими учреждениями города и др.). - Организация коррекционно-развивающих мероприятий совместно с воспитателями и специалистами МБДОУ, обеспечивающих высокий уровень коррекции (речи воспитанников, психического состояния, зрительного восприятия и др.). - Организация системы мер по охране жизни.	1 3 2
2.5	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета).	- ПРС соответствует: требованиям СанПин требованиям безопасности - ПРС кабинета регулярно обновляется и пополняется.	1 1 1

3. Непрерывный стаж работы (стаж работы в учреждении)		
Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Баллы
Стаж работы в МБДОУ	Стаж работы:	
	от 1 года до 5 лет	2
	от 5 лет до 10 лет	4
	от 10 лет до 15 лет	6
	от 15 лет и выше	8

Педагог-психолог			
Интенсивность и высокие результаты работы			
№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Баллы
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.): ППк 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 (родительские собрания, клубы, круглые столы, семинары, консультации, День открытых дверей и др.). - 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). - Оформление и ведение тетрадей индивидуальной работы с детьми.	5 3 1 2 2 5
1.4	Реализация задач преемственности ДОУ; социальное партнёрство.	- Развитие социального партнёрства, работа по созданию условий преемственности образовательного процесса (библиотека, ДК, школа и др.).	2

1.5	Исполнительская дисциплина педагогического работника.	<ul style="list-style-type: none"> - Качественное ведение документации. - Оперативное выполнение мероприятий по годовому плану. Участие педагога в общественной жизни: <ul style="list-style-type: none"> -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 и др.) (по нак.). -Творческое участие в праздниках, утренниках, развлечениях в ДОУ. - Соблюдение норм профессиональной этики. - Отсутствие дополнительных видов отпусков. 	<ul style="list-style-type: none"> 2 2 2 2 4 2 2
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Баллы
2.1	Динамика индивидуальных образовательных результатов воспитанников.	<ul style="list-style-type: none"> - Оценка эффективности и корректировка индивидуальных образовательных маршрутов детей, имеющих осложнённый диагноз (начало, середина и конец года). - Организация коррекционно–развивающего процесса с детьми-инвалидами и детьми, имеющими осложнённый речевой диагноз. 	<ul style="list-style-type: none"> 2 2
2.2	Развитие профессиональной компетенции.	<ul style="list-style-type: none"> - Участие педагога в конкурсах (проф. мастерства, метод. находок); в МО, конференциях (в качестве докладчика, руководителя МО) на уровне: <ul style="list-style-type: none"> ДОУ Муниципальном Региональном и выше. - Участие в МО, семинарах, конференциях (в качестве слушателя) на уровне: <ul style="list-style-type: none"> Муниципальном Региональном и выше. - Открытые занятия, семинары, мастер – классы; выступления на пед. советах; консультации, презентация опыта и др. на уровне: <ul style="list-style-type: none"> ДОУ Муниципальном Региональном и выше. Обобщение собственного педагогического опыта: <ul style="list-style-type: none"> - Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта на уровне: <ul style="list-style-type: none"> Муниципальном Региональном и выше. - Работа на информационных сайтах, стендах, журнале ДОУ (предоставленная информация не нуждается в корректировке). - Качество творческих, исследовательских, проектных, конкурсных и др. работ воспитанников, выполненных под руководством педагога на уровне: <ul style="list-style-type: none"> ДОУ Муниципальном Региональном и выше. 	<ul style="list-style-type: none"> 5 10 15 1 2 6 8 10 8 10 3 4 6 8

2.3	Осуществление инновационной деятельности.	- Использование современных ИКТ, наглядности и ТСО: творческое (авторские разработки программ, пособий и др.) систематическое эпизодическое.	3 2 1
2.4	Обеспечение комплексной безопасности в ДО и создание условий для сохранения здоровья воспитанников.	- Использование в работе новых направлений в области коррекционно-оздоровительной работы с детьми с учетом их потребностей (современные здоровьесберегающие технологии, инновационные коррекционные технологии, взаимодействие с диагностическими и коррекционными центрами, медицинскими учреждениями города и др.). - Организация коррекционно-развивающих мероприятий совместно с воспитателями и специалистами МБДОУ, обеспечивающих высокий уровень коррекции (речи воспитанников, психического состояния, зрительного восприятия и др.). - Организация системы мер по охране жизни.	1 3 2
2.5	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета).	- ПРС соответствует: требованиям СанПин требованиям безопасности - ПРС кабинета регулярно обновляется и пополняется.	1 1 1
3. Непрерывный стаж работы (стаж работы в учреждении)			
	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Баллы
	Стаж работы в МБДОУ	Стаж работы: • от 1 года до 5 лет • от 5 лет до 10 лет • от 10 лет до 15 лет • от 15 лет и выше	2 4 6 8

Инструктор по физической культуре			
Интенсивность и высокие результаты работы			
№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Баллы
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 (нак.): ППк ТПМПк.	7 3 5
1.2	Реализация мероприятий, обеспечивающих	- Обеспечение условий для социального взаимодействия с семьями воспитанников (клубы, развлечения, праздники, родительские собрания,	5

	взаимодействие с родителями воспитанников.	круглые столы и др.). - Работа по проектной деятельности (различные проекты), вовлечение родителей в деятельность по обогащению развивающей среды. - Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей. - Информационно-просветительская работа (педагогическая поддержка семей, повышение компетентности родителей в вопросах развития, воспитания, охраны и укрепления здоровья воспитанников).	3 1 2
1.3	Реализация задач преемственности ДОО; социальное партнёрство.	- Развитие социального партнёрства, работа по созданию условий преемственности образовательного процесса (библиотека, ДК, школа, и др.) (по нак.).	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 ДОО (по нак.). - Участие в общественной жизни ДОО (субботники, уход за клумбами, торжественные мероприятия, ремонтные работы, оформление интерьера, помощь в организации режимных моментов) (по нак.). - Творческое участие в праздниках, утренниках, развлечениях в ДОО. - Соблюдение норм профессиональной этики. - Отсутствие дополнительных видов отпусков.	2 2 2 2 4 2 2
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Баллы
2.1	Организация условий для физкультурно-оздоровительного развития воспитанников	- Использование здоровьесберегающих технологий - Соблюдение требований СанПин при организации занятий. - Соблюдение требований безопасности при организации занятий. - Качественное проведение досугов, праздников, утренников с использованием авторских разработок (авторская разработка сценариев, изготовление атрибутов) (по результатам ОК) (по нак.).	1 1 1 2
2.2	Развитие профессиональной компетенции.	- Участие педагога в конкурсах (проф. мастерства, метод. находок); в МО, конференциях (в качестве докладчика, руководителя МО) на уровне: ДОО Муниципальном Региональном и выше. - Участие в МО, семинарах, конференциях (в качестве слушателя) на уровне: Муниципальном Региональном и выше. - Открытые занятия, семинары, мастер – классы; выступления на пед. советах; консультации, презентация опыта и др. на уровне: ДОО Муниципальном Региональном и выше.	5 10 15 1 2 6 8 10

		Обобщение собственного педагогического опыта: - Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта на уровне: Муниципальном Региональном и выше. - Работа на информационных сайтах, стендах, журнале ДОУ (предоставленная информация не нуждается в корректировке). - Качество творческих, исследовательских, проектных, конкурсных и др. работ воспитанников, выполненных под руководством педагога на уровне: ДОУ Муниципальном Региональном и выше.	8 10 3 4 6 8
2.3	Осуществление инновационной деятельности.	- Использование современных ИКТ, наглядности и ТСО: творческое (авторские разработки программ) систематическое эпизодическое.	3 2 1
2.4	Обеспечение комплексной безопасности в ДО и создание условий для сохранения здоровья воспитанников.	- Использование в работе новых направлений в области оздоровительной работы с детьми с учетом их потребностей (современные здоровьесберегающие технологии, закаливающие мероприятия, спортивные мероприятия, взаимодействие со спортивными и медицинскими учреждениями города и др.). - Организация физкультурно-оздоровительных мероприятий совместно с воспитателями и специалистами МБДОУ. - Организация системы мер по охране жизни.	1 3 2
2.5	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление зала).	- ПРС соответствует: требованиям СанПин требованиям безопасности. - ПРС физкультурного зала регулярно обновляется и пополняется. - Курирование физкультурных уголков в группах.	1 1 5 1
3. Непрерывный стаж работы (стаж работы в учреждении)			
	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Баллы
	Стаж работы в МБДОУ	Стаж работы:	
		• от 1 года до 5 лет	2
		• от 5 лет до 10 лет	4
		• от 10 лет до 15 лет	6
		• от 15 лет и выше	8

Музыкальный руководитель			
Интенсивность и высокие результаты работы			
№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Баллы

1.1	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	<ul style="list-style-type: none"> - 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: ППк ТПМПк. 	7 3 5
1.2	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	<ul style="list-style-type: none"> - Обеспечение условий для социального взаимодействия с семьями воспитанников (клубы, развлечения, праздники, родительские собрания, круглые столы и др.). - Работа по проектной деятельности (различные проекты), вовлечение родителей в деятельность по обогащению развивающей среды. - Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей. - Информационно-просветительская работа (педагогическая поддержка семей, повышение компетентности родителей в вопросах развития, воспитания, охраны и укрепления здоровья воспитанников). 	5 3 1 2
1.3	Реализация задач преемственности ДОУ; социальное партнёрство.	- Развитие социального партнёрства, работа по созданию условий преемственности образовательного процесса (библиотека, ДК, школа, и др.) (по нак.).	2
1.4	Исполнительская дисциплина педагогического работника	<ul style="list-style-type: none"> - Качественное ведение документации. - Оперативное выполнение мероприятий по годовому плану. Участие педагога в общественной жизни: <ul style="list-style-type: none"> - 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. - Соблюдение норм профессиональной этики. - Отсутствие дополнительных видов отпусков. 	2 2 2 2 4 2 2
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Баллы
2.1	Организация условий для музыкально-художественного развития воспитанников	<ul style="list-style-type: none"> - Использование современных музыкальных технологий. - Соблюдение требований СанПин при организации занятий. - Соблюдение требований безопасности при организации занятий. - Качественное проведение досугов, праздников, утренников с использованием авторских разработок 	1 1 1 2

		(авторская разработка сценариев, изготовление атрибутов) (по результатам ОК) (по нак.).	
2.2	Развитие профессиональной компетенции.	<ul style="list-style-type: none"> - Участие педагога в конкурсах (проф. мастерства, метод. находок); в МО, конференциях (в качестве докладчика, руководителя МО) на уровне: ДОУ Муниципальном Региональном и выше. - Участие в МО, семинарах, конференциях (в качестве слушателя) на уровне: Муниципальном Региональном и выше. - Открытые занятия, семинары, мастер – классы; выступления на пед. советах; консультации, презентация опыта и др. на уровне: ДОУ Муниципальном Региональном и выше. Обобщение собственного педагогического опыта: - Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта на уровне: Муниципальном Региональном и выше. - Работа на информационных сайтах, стендах, журнале ДОУ (предоставленная информация не нуждается в корректировке). - Качество творческих, исследовательских, проектных, конкурсных и др. работ воспитанников, выполненных под руководством педагога на уровне: ДОУ Муниципальном Региональном и выше. 	<p>5 10 15</p> <p>1 2</p> <p>6 8 10</p> <p>8 10 3</p> <p>4 6 8</p>
2.3	Осуществление инновационной деятельности.	<ul style="list-style-type: none"> - Использование современных ИКТ, наглядности и ТСО: творческое (авторские разработки программ) систематическое эпизодическое. 	<p>3 2 1</p>
2.4	Обеспечение комплексной безопасности в ДО и создание условий для сохранения здоровья воспитанников.	<ul style="list-style-type: none"> - Использование в работе новых направлений в области оздоровительной работы с детьми с учетом их потребностей (современные здоровьесберегающие технологии, закаливающие мероприятия, спортивные мероприятия, взаимодействие со спортивными и медицинскими учреждениями города и др.). - Организация музыкально-оздоровительных мероприятий совместно с воспитателями и специалистами МБДОУ. - Организация системы мер по охране жизни. 	<p>1</p> <p>3</p> <p>2</p>
2.5	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление зала).	<ul style="list-style-type: none"> - ПРС соответствует: требованиям СанПин требованиям безопасности. - ПРС музыкального зала регулярно обновляется и пополняется. - Курирование музыкальных уголков в группах. 	<p>1 1 5 1</p>
3. Непрерывный стаж работы (стаж работы в учреждении)			
	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Баллы

Стаж работы в МБДОУ	Стаж работы:	
	от 1 года до 5 лет	2
	от 5 лет до 10 лет	4
	от 10 лет до 15 лет	6
	от 15 лет и выше	8

Приложение 3
к Положению

**Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности
премиальные выплаты по итогам работы для административного и прочего персонала**

Заместитель заведующего			
Интенсивность и высокие результаты работы			
№ п/п	Направления деятельности	Показатели эффективности деятельности работников	Баллы
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	- Участие сотрудника в общественной жизни: (деятельность в составе комиссий и рабочих групп МБДОУ, субботники, ремонтные работы, оформление интерьера, замены и работа, не связанная с должностными обязанностями) - (по нак.)	5
1.2.	Интенсивность трудовой деятельности.	- Оперативность работы - Отсутствие дополнительных видов отпусков	5 5
1.3.	Профилактическая работа по предупреждению несчастных случаев с работниками и воспитанниками.	- Работа проводится систематически - Работа не проводится	5 0
1.4.	Интенсивность и высокие результаты работы.	Грамотное руководство обслуживающим персоналом.	10
		Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности.	10
		Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений.	10
		Высокий профессионализм в работе.	10
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности	Показатели эффективности деятельности работников	Баллы
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 4
2.2.	Ведение необходимой локальной и нормативной документации по охране труда.	- документация ведется в соответствии с требованиями - документация ведется с нарушениями	4 0
2.3.	Ведение необходимой локальной и нормативной документации по технике безопасности.	- документация ведется в соответствии с требованиями - документация ведется с нарушениями	4 0
2.4.	Ведение необходимой локальной и нормативной документации по пожарной безопасности.	- документация ведется в соответствии с требованиями - документация ведется с нарушениями	4 0
2.5.	Ведение необходимой локальной и нормативной	- документация ведется в соответствии с требованиями	4

	документации по ГО и ЧС.	- документация ведется с нарушениями	0
2.6.	Ведение необходимой локальной и нормативной документации по антитеррористической защите.	- документация ведется в соответствии с требованиями - документация ведется с нарушениями	4 0
2.7.	Соблюдение техники безопасности и охраны труда.	- в соответствии с требованиями - с нарушениями - сохранность оборудования и инвентаря	4 0 4
3. Непрерывный стаж работы (стаж работы в учреждении)			
	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Баллы
	Стаж работы в МБДОУ	Стаж работы: • от 1 года до 5 лет • от 5 лет до 10 лет • от 10 лет до 15 лет • от 15 лет и выше	2 4 6 8

Главный бухгалтер			
Интенсивность и высокие результаты работы			
№ п/п	Направления деятельности	Показатели эффективности деятельности работников	Баллы
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	- Участие сотрудника в общественной жизни: (деятельность в составе комиссий и рабочих групп МБДОУ, субботники, ремонтные работы, оформление интерьера, замены и работа, не связанная с должностными обязанностями) - (по нак.)	5
1.2.	Интенсивность трудовой деятельности	- Оперативность работы - Отсутствие дополнительных видов отпусков	10 10
1.3.	Интенсивность и высокие результаты работы.	Подготовка документации для приобретения закупок для нужд учреждения в форме конкурсных мероприятий (заявки котировок, аукционы).	10
		Своевременное и качественное выполнение календарного финансового плана, сметы доходов и расходов муниципального задания.	10
		Подготовка экономических расчётов, качественное ведение документации. Внедрение рациональной, плановой и учетной документации, прогрессивных форм и методов ведения бухгалтерского учета.	10
		Качественное выполнение финансовой дисциплины (своевременное оформление документации и качественное ведение учетной политики МБДОУ).	10
		Решение срочных вопросов по финансово-хозяйственной деятельности.	10
		Отсутствие замечаний контролирующих организаций.	1
		Использование современных инновационных технологий при планировании и организации финансово-хозяйственной работы.	1
		Привлечение благотворительных средств для развития учреждения. Сохранность и эффективное использование оргтехники.	1 1

		Повышение авторитета и имиджа учреждения через СМИ, сайты.	1
		Высокий профессионализм в работе.	4
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности	Показатели эффективности деятельности работников	Баллы
2.1.	Своевременное и качественное предоставление отчётности	- соответствие - не соответствие	2 0
2.2.	Подготовка экономических расчётов, качественное ведение документации	- соответствие - не соответствие	2 0
2.3.	Соблюдение техники безопасности и охраны труда.	- в соответствии с требованиями - с нарушениями - сохранность оборудования и инвентаря	2 0 2
3. Непрерывный стаж работы (стаж работы в учреждении)			
	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Баллы
	Стаж работы в МБДОУ	Стаж работы:	
		• от 1 года до 5 лет	2
		• от 5 лет до 10 лет	4
		• от 10 лет до 15 лет	6
		• от 15 лет и выше	8

Бухгалтер			
Интенсивность и высокие результаты работы			
№ п/п	Направления деятельности	Показатели эффективности деятельности работников	Баллы
1.1	Исполнительская дисциплина работника.	- Участие сотрудника в общественной жизни: (деятельность в составе комиссий и рабочих групп МБДОУ, субботники, ремонтные работы, оформление интерьера, замены и работа, не связанная с должностными обязанностями) - (по нак.)	2
1.2	Интенсивность трудовой деятельности	- Оперативность работы - Отсутствие дополнительных видов отпусков	2 2
1.3	Интенсивность и высокие результаты работы.	Своевременная и достоверная подача информации по требованию вышестоящих организаций, отчетности.	5
		Отсутствие замечаний контролирующих организаций (высокое качество ведения финансовой деятельности).	10
		Подготовка документации для приобретения закупок для нужд учреждения в форме конкурсных мероприятий (заявки котировок, аукционы).	10
		Своевременная и качественная сдача отчетности в ИФНС и внебюджетные фонды, комитет образования и др.	10
		Совершенствование работы с документами в соответствии с современными требованиями. Работа с архивом ОУ, архивными документами.	10
		Организация работы по оформлению компенсации части родительской платы, предоставление отчётов.	10
		Контроль денежных норм питания воспитанников и сотрудников.	10

		Высокий профессионализм в работе.	10
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности	Показатели эффективности деятельности работников	Баллы
2.1	Организация работы по оформлению компенсации части родительской платы, предоставление отчетов	- соответствие - не соответствие	2 0
2.2	Контроль денежных норм питания воспитанников и сотрудников	- соответствие - не соответствие	2 0
2.3	Отсутствие претензий и жалоб со стороны потребителей	- Отсутствие претензий -Наличие обоснованных претензий	2 0
Непрерывный стаж работы (стаж работы в учреждении)			
Направления деятельности		Показатель оценки деятельности	Баллы
Стаж работы в МБДОУ		Стаж работы:	
		• от 1 года до 5 лет	2
		• от 5 лет до 10 лет	4
		• от 10 лет до 15 лет	6
		• от 15 лет и выше	8

Делопроизводитель			
Интенсивность и высокие результаты работы			
№ п/п	Направления деятельности	Показатели эффективности деятельности работников	Баллы
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	- Участие сотрудника в общественной жизни: (деятельность в составе комиссий и рабочих групп МБДОУ, субботники, ремонтные работы, оформление интерьера, замены и работа, не связанная с должностными обязанностями) - (по нак.)	2
1.2.	Интенсивность трудовой деятельности	- Оперативность работы	2
		- Отсутствие дополнительных видов отпусков	2
1.3.	Интенсивность и высокие результаты работы.	Оперативное оформление информации по запросам вышестоящих организаций, надзорных органов.	4
		Своевременная и качественная сдача отчетности в комитет образования, военкомат и др.	4
		Интенсивность и напряженность труда (непрерывная работа за дисплеем компьютера и др.).	4
		Работа с архивом МБДОУ, архивными документами.	4
		Ответственность за ведение сайтов различной рабочей направленности, выполнение функций оператора сайтов.	3
		Качественное выполнение разовых и курьерских поручений.	5
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов и т.д.).	4
		Качественное и своевременное ведение табеля учета рабочего времени, оформление личных дел воспитанников и др. документов.	4
		Высокий профессионализм в работе.	4

Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности	Показатели эффективности деятельности работников	Баллы
2.1.	Своевременная и качественная подготовка документов для администрации МБДОУ	- соответствие - не соответствие	2 0
2.2.	Качество подготовки, правильность составления, согласования и оформления документов МБДОУ	- 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
3. Непрерывный стаж работы (стаж работы в учреждении)			
	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Баллы
	Стаж работы в МБДОУ	Стаж работы: • от 1 года до 5 лет • от 5 лет до 10 лет • от 10 лет до 15 лет • от 15 лет и выше	2 4 6 8

Программист			
Интенсивность и высокие результаты работы			
№ п/п	Направления деятельности	Показатели эффективности деятельности работников	Баллы
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	- Участие сотрудника в общественной жизни: (деятельность в составе комиссий и рабочих групп МБДОУ, субботники, ремонтные работы, оформление интерьера, замены и работа, не связанная с должностными обязанностями) - (по нак.)	2
1.2.	Интенсивность трудовой деятельности	- Оперативность работы - Отсутствие дополнительных видов отпусков	2 2
1.3.	Интенсивность и высокие результаты работы.	Качественное выполнение работ по установке программ, отслеживание их функционирования.	6
		Качественное и своевременное выполнение ремонта ПК и отдельных устройств своими силами или силами третьих лиц.	5
		Обучение пользователей по вопросам работы в сети.	5
		Инициативность при выполнении срочных (авральных) работ для нормализации рабочего процесса.	5
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности	Показатели эффективности деятельности работников	Баллы
2.1.	Техническое сопровождение сайтов МБДОУ	- Работа проводится систематически - Работа не проводится	5 0
2.2.	Разработка и поддержание основной концепции сайта	- Работа проводится систематически - Работа не проводится	5 0
2.3.	Работа с внешними и внутренними источниками информации, осуществление	- Работа проводится систематически - Работа не проводится	5 0

	её отбора для размещения на сайте		
2.4.	Контроль соблюдения общего порядка в информационном поле сайта для удобства работы всех пользователей	- Работа проводится систематически - Работа не проводится	5 0
2.5.	Отсутствие претензий и жалоб со стороны потребителей услуг	- Отсутствие претензий - Наличие обоснованных претензий	5 0
3. Непрерывный стаж работы (стаж работы в учреждении)			
	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Баллы
	Стаж работы в МБДОУ	Стаж работы: • от 1 года до 5 лет • от 5 лет до 10 лет • от 10 лет до 15 лет • от 15 лет и выше	2 4 6 8

Специалист по закупкам			
Интенсивность и высокие результаты работы			
№ п/п	Направления деятельности	Показатели эффективности деятельности работников	Баллы
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	- Участие сотрудника в общественной жизни: (деятельность в составе комиссий и рабочих групп МБДОУ, субботники, ремонтные работы, оформление интерьера, замены и работа, не связанная с должностными обязанностями) - (по нак.)	2
1.2.	Интенсивность трудовой деятельности	- Оперативность работы - Отсутствие дополнительных видов отпусков	2 2
1.3.	Интенсивность и высокие результаты работы.	Качественная подготовка документации.	5
		Самостоятельность принимаемых решений по закупочной деятельности.	5
		Соблюдение обязательств и требований, установленных Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. N 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	6
		Соблюдение требований охраны труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности.	5
		Подготовка документации для приобретения закупок для нужд учреждения в форме конкурсных мероприятий (заявки котировок, аукционы).	5
		Качественная и своевременная подготовка документации для наполнения сайта 44-ФЗ.	5
		Высокий профессионализм в работе.	5
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности	Показатели эффективности деятельности работников	Баллы
2.1.	В сфере закупок	Отсутствие замечаний по итогам проверок по закупкам.	5
		Замечания.	0
2.2.	В сфере закупок	Качественная организация и контроль над проведением ремонтных работ.	5

	Не организовано.	0
3. Непрерывный стаж работы (стаж работы в учреждении)		
Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Баллы
Стаж работы в МБДОУ	Стаж работы:	
	от 1 года до 5 лет	2
	от 5 лет до 10 лет	4
	от 10 лет до 15 лет	6
	от 15 лет и выше	8

Заведующий хозяйством

Интенсивность и высокие результаты работы			
№ п/п	Направления деятельности работников	Показатели эффективности деятельности работников	Баллы
1.1	Исполнительская дисциплина работника.	- Участие сотрудника в общественной жизни МБДОУ: деятельность в составе комиссий и рабочих групп МБДОУ, субботники, ремонтные работы, оформление интерьера (по нац), ведение табеля учёта рабочего времени младшего технического персонала и сторожей.	2
1.2	Интенсивность трудовой деятельности	- Оперативность работы - Отсутствие дополнительных видов отпусков	2 2
1.3	Интенсивность и высокие результаты работы.	Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования.	5
		Качественное ведение документации.	5
		Осуществление качественного контроля за работой обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния МБДОУ и прилегающей территории МБДОУ.	5
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности работников	Показатели эффективности деятельности работников	Баллы
2.1	Обеспечение учета материальных средств и их сохранности	- Своевременная постановка на учет материальных ценностей, приобретенных МБДОУ за счет бюджетных, внебюджетных средств.	2
		- Сохранность материальных ценностей	3
		- Своевременное списывание малоценного имущества и средств с нулевой балансовой стоимостью	3
2.2	Соблюдение техники безопасности и охраны труда.	- Своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации	5
		- Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок (при наличии неполадок)	3
2.3	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ и территории	- Обеспечение качественной уборки помещений	2
		- Обеспечение бесперебойной работы системы отопления	2
		- Обеспечение требуемого уровня освещения в помещениях и на территории ДОУ	2
		- Контроль за соблюдением требований СанПиН младшим техническим персоналом (3 проверки)	3
		- Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ	3
		- Своевременная подготовка МБДОУ к новому	3

		учебному году, к отопительному сезону, к зимнему сезону, к летне – оздоровительному сезону	
3. Непрерывный стаж работы (стаж работы в учреждении)			
Направления деятельности	Показатель оценки деятельности		Баллы
Стаж работы в МБДОУ	Стаж работы:		
	• от 1 года до 5 лет		2
	• от 5 лет до 10 лет		4
	• от 10 лет до 15 лет		6
• от 15 лет и выше		8	

Младший воспитатель			
Интенсивность и высокие результаты работы			
№ п/п	Направления деятельности	Показатели эффективности деятельности работников	Баллы
1.1	Интенсивность трудовой деятельности	- Группы разного возраста:	
		2 возраста	2
		свыше 2-х возрастов	3
		- Дополнительный уход за детьми-инвалидами:	
		• 1-2 воспитанника	3
• 3-4 воспитанника	4		
• 4 и более	5		
	- Адаптация	3	
	- Оперативность работы	2	
	- Отсутствие дополнительных видов отпусков	2	
1.2	Исполнительская дисциплина работника.	- Участие сотрудника в общественной жизни: (деятельность в составе комиссий и рабочих групп МБДОУ, субботники, ремонтные работы, оформление интерьера, замены) - (по нак.)	4
1.3	Интенсивность и высокие результаты работы.	Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.	4
		Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях и на прогулочных участках.	4
		Этика общения.	4
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности	Показатели эффективности деятельности работников	Баллы
2.1	Осуществление воспитательных функций в процессе проведения занятий с детьми.	- Воспитательные функции осуществляются систематически (проведение НОД)	5
		- Воспитательные функции не осуществляются	0
2.2	Соблюдение требований СанПиН.	- Качественное проведение текущих уборок, образцовое содержание групповых помещений (по результатам проверки):	
		в соответствии с требованиями с нарушениями	5 0
		- Качество проведения генеральных уборок согласно графику (по результатам проверки):	
		в соответствии с требованиями с нарушениями	5 0
2.3	Соблюдение техники безопасности.	в соответствии с требованиями с нарушениями	1 0
		- Сохранность оборудования и инвентаря	1
2.4	Обеспечение комплексной	- Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья воспитанников: среднемесячная	

безопасности в ДОУ и создание условий для сохранения здоровья воспитанников.	посещаемость в процентах (свыше 3 лет): до 70% 70%-80% свыше 80%	0 1 2
	- Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья воспитанников: среднемесячная посещаемость в процентах (до 3 лет): до 65 % 65% - 75% свыше 75%	0 1 2

3. Непрерывный стаж работы (стаж работы в учреждении)

Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Баллы
Стаж работы в МБДОУ	Стаж работы:	
	• от 1 года до 5 лет	2
	• от 5 лет до 10 лет	4
	• от 10 лет до 15 лет	6
	• от 15 лет и выше	8

Шеф-повар, повар**Интенсивность и высокие результаты работы**

№ п/п	Направления деятельности	Показатели эффективности деятельности работников	Баллы
1.1	Исполнительская дисциплина работника.	- Участие сотрудника в общественной жизни: (деятельность в составе комиссий и рабочих групп МБДОУ, субботники, ремонтные работы, оформление интерьера, замены и работа, не связанная с должностными обязанностями) - (по нак.)	2
1.2	Интенсивность трудовой деятельности	- Оперативность работы - Отсутствие дополнительных видов отпусков	2 2
1.3	Интенсивность и высокие результаты работы.	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).	5
		Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии.	5
		Организация питания сотрудников.	5
		Соблюдение правил охраны труда, противопожарной безопасности при работе на пищеблоке.	5
		Ответственное отношение к сохранности инструментария и оборудования.	5
		Оперативность выполнения срочных (авральных) работ, связанных с поломкой оборудования.	5

Качество выполняемых работ

№ п/п	Направления деятельности	Показатели эффективности деятельности работников	Баллы
2.1	Качественное приготовление пищи для воспитанников МБДОУ.	- в соответствии с меню - требованием	4
		- с нарушением требования по качественному приготовлению пищи	0
2.2	Строгое выполнения закладки по меню - требованию и сроков приготовления пищи.	- в соответствии с меню - требованием	3
		- с нарушением	0
2.3	Соблюдение требований СанПиН.	- своевременное снятие бракеражных проб	2
		- содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	2

2.4	Соблюдение ТБ при выполнении работы и охраны труда.	- работа в горячем цеху, подъем тяжестей (по нак.).	5
-----	---	---	---

3. Непрерывный стаж работы (стаж работы в учреждении)

Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Баллы
Стаж работы в МБДОУ	Стаж работы:	
	от 1 года до 5 лет	2
	от 5 лет до 10 лет	4
	от 10 лет до 15 лет	6
	от 15 лет и выше	8

Дворник

Интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Направления деятельности	Показатели эффективности деятельности работников	Баллы
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) - Оперативность работы - Отсутствие дополнительных видов отпусков	6 2 2
1.3.	Интенсивность и высокие результаты работы.	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории.	5
		Своевременное обеспечение доступа к МБДОУ родителей, работников, в т.ч. подъездные пути в зимнее время.	5
		Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории.	5
		Выполнение работ в непогодных условиях.	5
		Инициативность при выполнении срочных (авральных) работ для нормализации рабочего процесса.	5
		Ответственное отношение к сохранности инструментария и оборудования.	5
		Высокий профессионализм в работе.	5

Качество выполняемых работ

№ п/п	Направления деятельности	Показатели эффективности деятельности работников	Баллы
2.1.	Содержание территории МБДОУ в соответствии с требованиями СанПиН.	- соответствует - не соответствует	5 0

3. Непрерывный стаж работы (стаж работы в учреждении)

Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Баллы
Стаж работы в МБДОУ	Стаж работы:	
	от 1 года до 5 лет	2
	от 5 лет до 10 лет	4
	от 10 лет до 15 лет	6
	от 15 лет и выше	8

Уборщик служебных помещений

Интенсивность и высокие результаты работы

№	Направления деятельности	Показатели эффективности деятельности	Баллы
---	--------------------------	---------------------------------------	-------

п/п	работников		
1.1	Исполнительская дисциплина работника.	- Участие сотрудника в общественной жизни: (деятельность в составе комиссий и рабочих групп МБДОУ, субботники, ремонтные работы, оформление интерьера, замены и работа, не связанная с должностными обязанностями) - (по нак.)	2
1.2	Интенсивность трудовой деятельности	- Оперативность работы - Отсутствие дополнительных видов отпусков	2 2
1.3	Интенсивность и высокие результаты работы.	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке.	6
		Инициативность при выполнении срочных (авральных) работ для нормализации рабочего процесса.	5
		Качественное проведение генеральной уборки.	5
		Ответственное отношение к сохранности инструментария и оборудования.	5
		Высокий профессионализм в работе.	5
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности	Показатели эффективности деятельности работников	Баллы
2.1	Соблюдение требований СанПиН.	- Качество проведения текущих уборок – образцовое содержание помещений (по результатам проверки): • без замечаний • с замечаниями - Качество проведения генеральных уборок согласно графику (по результатам проверки): • в соответствии с требованиями • с нарушениями	5 0 5 0
2.2	Соблюдение техники безопасности и охраны труда.	• в соответствии с требованиями • с нарушениями	5 0
2.3	Выполнение правил пропускного режима.	• в соответствии с требованиями • с нарушениями	5 0
3. Непрерывный стаж работы (стаж работы в учреждении)			
	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Баллы
	Стаж работы в МБДОУ	Стаж работы:	
		• от 1 года до 5 лет	2
		• от 5 лет до 10 лет	4
		• от 10 лет до 15 лет	6
		• от 15 лет и выше	8

Машинист по стирке и ремонту спецодежды			
Интенсивность и высокие результаты работы			
№ п/п	Направления деятельности	Показатели эффективности деятельности работников	Баллы
1.1	Исполнительская дисциплина работника.	- Участие сотрудника в общественной жизни: (деятельность в составе комиссий и рабочих групп МБДОУ, субботники, ремонтные работы, оформление интерьера, замены и работа, не связанная с должностными обязанностями) - (по нак.)	2
1.2	Интенсивность трудовой деятельности	- Оперативность работы - Отсутствие дополнительных видов отпусков	2 2

1.3	Интенсивность и высокие результаты работы.	Отсутствие замечаний по результатам контроля inspectирующих органов, внутреннего контроля.	5
		Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии.	5
		Инициативность при выполнении срочных (авральных) работ для нормализации рабочего процесса.	5
		Выполнение курьерских и разовых поручений администрации.	5
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	5
		Высокий профессионализм в работе.	5
		Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке.	5

Качество выполняемых работ

№ п/п	Направления деятельности	Показатели эффективности деятельности работников	Баллы
2.1	Соблюдение правил эксплуатации обслуживаемого оборудования	<ul style="list-style-type: none"> в соответствии с требованиями с нарушениями 	5 0
2.2	Соблюдения технологии стирки белья и спецодежды из различных материалов	<ul style="list-style-type: none"> в соответствии с требованиями с нарушениями 	2 0
2.3	Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН	<ul style="list-style-type: none"> в соответствии с требованиями с нарушениями 	2 0
2.4	Соблюдение ТБ при выполнении работы	<ul style="list-style-type: none"> в соответствии с требованиями с нарушениями 	2 0

3. Непрерывный стаж работы (стаж работы в учреждении)

Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Баллы
Стаж работы в МБДОУ	Стаж работы:	
	• от 1 года до 5 лет	2
	• от 5 лет до 10 лет	4
	• от 10 лет до 15 лет	6
	• от 15 лет и выше	8

Сторож

Интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Направления деятельности	Показатели эффективности деятельности работников	Баллы
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	- Участие сотрудника в общественной жизни: (деятельность в составе комиссий и рабочих групп МБДОУ, субботники, ремонтные работы, оформление интерьера, замены и работа, не связанная с должностными обязанностями) - (по нак.)	2
1.2.	Интенсивность трудовой деятельности	- Оперативность работы - Отсутствие дополнительных видов отпусков	2 2
1.3.	Интенсивность и высокие результаты работы.	Ответственное отношение к сохранности здания и имущества учреждения. Отсутствие порчи (потери) имущества и оборудования территории МБДОУ во время дежурства.	6

		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	5
		Выполнение работ в непогодных условиях.	5
		Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля.	5
		Инициативность при выполнении срочных (авральных) работ для нормализации рабочего процесса.	5
		Полив и уход за цветами в отпускной период других сотрудников.	5
		Соблюдение правил противопожарной безопасности.	5
		Высокий профессионализм в работе.	5
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности	Показатели эффективности деятельности работников	Баллы
2.1.	Соблюдение ТБ при выполнении работы.	<ul style="list-style-type: none"> • в соответствии с требованиями • с нарушениями 	5 0
Непрерывный стаж работы (стаж работы в учреждении)			
№ п/п	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Баллы
3.	Стаж работы в МБДОУ	Стаж работы: <ul style="list-style-type: none"> • от 1 года до 5 лет • от 5 лет до 10 лет • от 10 лет до 15 лет • от 15 лет и выше 	2 4 6 8

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			
Интенсивность и высокие результаты работы			
№ п/п	Направления деятельности	Показатели эффективности деятельности работников	Баллы
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	- Участие сотрудника в общественной жизни: (деятельность в составе комиссий и рабочих групп МБДОУ, субботники, ремонтные работы, оформление интерьера, замены и работа, не связанная с должностными обязанностями) - (по нак.)	2
1.2.	Интенсивность трудовой деятельности	- Оперативность работы - Отсутствие дополнительных видов отпусков	2 2
1.3.	Интенсивность и высокие результаты работы.	Ответственное отношение к сохранности инструментария и оборудования.	5
		Соблюдение требований СанПиН. Соблюдение правил охраны труда и пожарной безопасности.	5
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	5
		Выполнение курьерских и разовых поручений администрации.	5
		Инициативность при выполнении срочных (авральных) работ для нормализации рабочего процесса.	5
		Инициативность при выполнении текущих работ для нормализации рабочего процесса и работ по благоустройству помещений и территории учреждения.	5
		Высокий профессионализм в работе.	5

Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности	Показатели эффективности деятельности работников	Баллы
2.1.	Качественное проведение работ по заявкам.	<ul style="list-style-type: none"> в соответствии с требованиями с нарушениями 	5 0
2.2.	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок (по должностным обязанностям).	<ul style="list-style-type: none"> в срок несвоевременно 	4 0
2.3.	Соблюдение техники безопасности и охраны труда.	<ul style="list-style-type: none"> в соответствии с требованиями с нарушениями 	2 0
Непрерывный стаж работы (стаж работы в учреждении)			
№ п/п	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Баллы
3.	Стаж работы в МБДОУ	Стаж работы: <ul style="list-style-type: none"> от 1 года до 5 лет от 5 лет до 10 лет от 10 лет до 15 лет от 15 лет и выше 	2 4 6 8

Кухонный рабочий			
Интенсивность и высокие результаты работы			
№ п/п	Направления деятельности	Показатели эффективности деятельности работников	Баллы
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	- Участие сотрудника в общественной жизни: (деятельность в составе комиссий и рабочих групп МБДОУ, субботники, ремонтные работы, оформление интерьера, замены и работа, не связанная с должностными обязанностями) - (по нак.)	2
1.2.	Интенсивность трудовой деятельности	- Оперативность работы - Отсутствие дополнительных видов отпусков	2 2
1.3.	Интенсивность и высокие результаты работы.	Отсутствие замечаний со стороны контролирурующих организаций, внутреннего контроля.	5
		Инициативность при выполнении срочных (авральных) работ для нормализации рабочего процесса.	5
		Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	5
		Рациональное использование энергосбережения, водоснабжения.	5
		Своевременная подготовка пищеблока к зимнему и весеннему сезонам (мытьё окон, стен, вентиляции и др.).	5
		Высокий профессионализм в работе.	5
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности	Показатели эффективности деятельности работников	Баллы
2.1.	Соблюдение требований СанПиН.	- Качественное проведение текущих уборок, образцовое содержание помещений (по результатам проверки): <ul style="list-style-type: none"> в соответствии с требованиями с нарушениями 	4 0
2.2.	Соблюдение техники безопасности и охрана	<ul style="list-style-type: none"> в соответствии с требованиями с нарушениями 	4 0

	труда.		
2.3.	Соблюдение техники безопасности и охрана труда.	<ul style="list-style-type: none"> - Сохранность оборудования и инвентаря <ul style="list-style-type: none"> • в соответствии с требованиями • с нарушениями - Строгое выполнение сроков заготовки сырой продукции: <ul style="list-style-type: none"> • в соответствии с требованиями • с нарушениями 	4 0 4 0
3. Непрерывный стаж работы (стаж работы в учреждении)			
	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Баллы
	Стаж работы в МБДОУ	Стаж работы: <ul style="list-style-type: none"> • от 1 года до 5 лет • от 5 лет до 10 лет • от 10 лет до 15 лет • от 15 лет и выше 	2 4 6 8

Кладовщик			
Интенсивность и высокие результаты работы			
№ п/п	Направления деятельности	Показатели эффективности деятельности работников	Баллы
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	- Участие сотрудника в общественной жизни: (деятельность в составе комиссий и рабочих групп МБДОУ, субботники, ремонтные работы, оформление интерьера, замены и работа, не связанная с должностными обязанностями) - (по нак.)	2
1.2.	Интенсивность трудовой деятельности	- Оперативность работы - Отсутствие дополнительных видов отпусков	2 2
1.3.	Интенсивность и высокие результаты работы.	Образцовое состояние кладовых и холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН.	4
		Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля.	4
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	4
		Отсутствие претензий и жалоб со стороны потребителей услуг.	4
		Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке.	4
		Высокий профессионализм в работе.	5
Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности	Показатели эффективности деятельности работников	Баллы
2.1.	Соблюдение правил ведения складского хозяйства.	<ul style="list-style-type: none"> • в соответствии с требованиями • с нарушениями 	4 0
2.2.	Соблюдение правил оформления, учета, хранения и движения документов.	<ul style="list-style-type: none"> • в соответствии с требованиями • не соответствие (проверка) 	4 0
2.3.	Соблюдения правил хранения продуктов питания и предохранения их от порчи при разгрузке.	<ul style="list-style-type: none"> • в соответствии с требованиями • не соответствие (проверка) 	3 0

2.4.	Соблюдение ТБ при выполнении работы и охраны труда.	<ul style="list-style-type: none"> в соответствии с требованиями с нарушениями 	2 0
2.5.	Строгое выполнение сроков выдачи сырой продукции.	<ul style="list-style-type: none"> в соответствии с требованиями с нарушениями 	2 0
2.6.	Ведение журналов.	<ul style="list-style-type: none"> Бракеража сырой продукции: <ul style="list-style-type: none"> в соответствии с требованиями с нарушениями Температурного режима холодильника: <ul style="list-style-type: none"> в соответствии с требованиями с нарушениями 	2 0 2 0
3. Непрерывный стаж работы (стаж работы в учреждении)			
Направления деятельности		Показатель оценки деятельности	Баллы
Стаж работы в МБДОУ		Стаж работы: <ul style="list-style-type: none"> от 1 года до 5 лет от 5 лет до 10 лет от 10 лет до 15 лет от 15 лет и выше 	2 4 6 8

Кастелянша			
Интенсивность и высокие результаты работы			
№ п/п	Направления деятельности	Показатели эффективности деятельности работников	Баллы
1.1	Исполнительская дисциплина работника.	- Участие сотрудника в общественной жизни: (деятельность в составе комиссий и рабочих групп МБДОУ, субботники, ремонтные работы, оформление интерьера, замены и работа, не связанная с должностными обязанностями) - (по нак.)	2
1.2	Интенсивность трудовой деятельности	- Оперативность работы - Отсутствие дополнительных видов отпусков	2 2
1.3	Интенсивность и высокие результаты работы.	Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля.	5
		Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии.	5
		Инициативность при выполнении срочных (авральных) работ для нормализации рабочего процесса.	5
		Выполнение курьерских и разовых поручений администрации.	5
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	5
		Высокий профессионализм в работе.	5
		Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке.	5

Качество выполняемых работ			
№ п/п	Направления деятельности	Показатели эффективности деятельности работников	Баллы
2.1	Соблюдение правил эксплуатации обслуживаемого оборудования	<ul style="list-style-type: none"> в соответствии с требованиями с нарушениями 	3 0
2.2	Соблюдения технологии стирки белья и спецодежды	<ul style="list-style-type: none"> в соответствии с требованиями с нарушениями 	3 0

	из различных материалов		
2.3	Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН	<ul style="list-style-type: none"> • в соответствии с требованиями • с нарушениями 	3 0
2.4	Соблюдение ТБ при выполнении работы	<ul style="list-style-type: none"> • в соответствии с требованиями • с нарушениями 	2 0
3. Непрерывный стаж работы (стаж работы в учреждении)			
	Направления деятельности	Показатель оценки деятельности	Баллы
	Стаж работы в МБДОУ	Стаж работы:	
		• от 1 года до 5 лет	2
		• от 5 лет до 10 лет	4
		• от 10 лет до 15 лет	6
		• от 15 лет и выше	8

Приложение 4
к Положению

Карта самооценки - премиальные выплаты по итогам работы
МБДОУ «Детский сад №13 г. Выборга»
Оценочный лист

ФИО _____ за _____ 20__ г.

Дата _____

Должность						
№ п/п	Направления деятельности работников	Показатели эффективности деятельности работников	Баллы	Самооценка	Оценка руководителя	Оценка комиссии
1						
2						
...						
Всего:						

Подпись _____

Приложение 5
к Положению

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

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Комплектование ДО.	10
2	Подготовка к осуществлению образовательной деятельности: - изготовление наглядных пособий (костюмов, атрибутов для учебной и игровой деятельности учеников (воспитанников)) и другие виды работ для организации образовательного процесса по инициативе администрации. - внедрение современных интерактивных сервисов для повышения мотивации и качества обучения на платформе.	10 5
3	Участие в работе по благоустройству здания и территории ДОУ: - Ремонтные работы. - Озеленение, уход за насаждениями. - Сезонные работы	10 10 5
4	Работа в системе АЦК финансы, свод-СМАРТ	10
5	Ведение личных дел воспитанников	5
6	Ведение личных дел сотрудников	5
7	Выполнение обязанностей оператора ГИС ДДО	5
8	Работа на сайте БАСГов (сайт ГМУ http://bus.gov.ru)	10

9	Ведение сайта Учреждения	7
10	Заполнение отчётности на РГИС в области энергосбережения и повышения энергоэффективности в Ленинградской области	7
11	Работа в модулях программы энергосбережения.	7
12	Ведение сайта АЦК Меркурий	7
13	Ведение сайта Интернет портал Служба занятости	5
14	Работа в системе АЦК Госзаказ, ЕИС	10
15	Работа Сбербанк-онлайн	7
16	Личный кабинет ИФНС, ФСС	10
17	Результативное участие педагогических работников, в конкурсах, олимпиадах.	ДОУ: 1 место- 10 2 место-7 3 место и призеры -5 Муниципальный уровень: 1 место- 20 2 место-10 3 место и призеры -7 Региональный уровень: 1 место- 40 2 место-30 3 место и призеры -20
18	Проведение мероприятий по организации и сопровождению культурных практик, кружков, секций, дополнительных образовательных услуг в том числе: - административно-управленческий персонал - педагогический персонал	20 30
19	Наставничество новых сотрудников	10
20	Обеспечение доступности качественного дошкольного образования (дополнительные мероприятия для воспитанников с ОВЗ, консультации родителей воспитанников)	26
21	Выполнение работ по обеспечению рабочего состояния компьютеров, принтеров и другой информационно-компьютерной техники (в количестве 5 штук)	5
22	Выполнение работ по оказанию помощи в одевании на прогулку детей раннего возраста (10 детей)	5
23	Выполнение обязанностей по своевременному мелкому ремонту ограждения	10
24	Выполнение обязанностей ответственного за электротехнические работы в МБДОУ	10
25	Выполнение обязанностей председателя профкома учреждения	15
26	Выполнение работ по оказанию помощи в одевании на прогулку детей раннего возраста (15 детей)	22
27	Выполнение обязанностей за ведение табеля учета рабочего времени	23
28	Выполнение обязанностей по шитью бахил	21
29	Выполнение работ по содержанию в порядке технологического оборудования прачечной	22
30	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ при приемке продуктов и других грузов	25
31	Выполнение обязанностей по наставничеству молодежи	26
32	Выполнение повышенных обязанностей по уходу за детьми раннего возраста	26

2								
...								
Итог								
о								

Приложение 8
к Положению

Профессиональная стимулирующая надбавка

Показатель	Должность	Профессиональная стимулирующая надбавка в рублях или %
Качественное выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (систематическое выполнение срочных и неотложных работ, а также работ требующих повышенного внимания)	Заместитель заведующего	11000 руб.
	Специалист по закупкам (контрактный управляющий)	5000 руб.
	Главный бухгалтер	22000 руб.
	Бухгалтер	16000 руб.
	Делопроизводитель	16000 руб.

Приложение 9
к Положению

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №13 г. Выборга»
(МБДОУ «Детский сад №13 г. Выборга»)

Лист ознакомления работника с итоговыми показателями премиальных выплат по критериям эффективности деятельности работников за _____ 20__ г.

ФИО _____

Должность _____

Всего начислено баллов	Всего отработано дней	Всего начислено баллов с учетом отработанных дней	Подпись, дата ознакомления

Стоимость 1 балла:

Примечание: при ознакомлении и несогласии с решением комиссии Вы имеете право обратиться в комиссию в течение 5 дней с письменным заявлением о пересмотре баллов.

Приложение 10
к Положению

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №13 г. Выборга»
(МБДОУ «Детский сад №13 г. Выборга»)

Лист ознакомления работника с итоговыми показателями стимулирующих выплат по критериям эффективности деятельности работников за _____ 20__ г.

(Заполняется раз в квартал или в полугодие или в год, в котором будет производиться выплата)

ФИО	Должность	Общее количество баллов	Согласно Положению в %	Подпись, дата ознакомления

Примечание: при ознакомлении и несогласии с решением комиссии Вы имеете право обратиться в комиссию в течение 5 дней с письменным заявлением о пересмотре баллов.

Приложение 11
к Положению

СПРАВКА

Информация о выплате стимулирующего (премиального) фонда работникам МБДОУ «Детский сад №13 г. Выборга»

за _____ 202__ г.

1. МЕСТНЫЙ БЮДЖЕТ

ВСЕГО
к
распреде
лению:

0,00 руб.

в том числе: сумма

Оплата по часовому тарифу и окладу	
Постоянные надбавки	
Премииальные выплаты по итогам работы	
Доплата за ночное время + ночные и праздничные	
Доплата за вредность	
Совмещение и расширение зоны обслуживания	
Отпуск и компенсация к отпуску	
Замещение	
Учебный отпуск	
Отпуск за Вакцинацию	
Итого	

Инфо
рмаци
онно: Перерасход
ФОТ 0,00

2. ОБЛАСТНОЙ БЮДЖЕТ ВСЕГО

0,00 руб.

Педагогический персонал

в том числе : сумма

Оклад по дням	
Постоянные надбавки	
Квалификационная категория	
Доплата за совмещение должности	
Премииальные выплаты по праздничным датам	
Замещение	
Отпуск и компенсация к отпуску	
Учебный отпуск	
Коррекция	

0,00 руб.

Отпуск за Вакцинацию	
Входящее сальдо на нач.месяца	
Итого	

Прочий персонал

в том числе:

сумма

0,00 руб.

Оклад по дням	
Постоянные надбавки (сумма)	
Постоянные надбавки (%)	
Премияльные выплаты по итогам работы	
Совмещение	
Премияльные выплаты к праздничным датам	
Коррекция	
Замещение	
Отпуск и компенсация к отпуску	
Учебный отпуск	
Отпуск за Вакцинацию	
Итого	

Итого: **Фонд областного бюджета :**

По педагогическому персоналу

Прочий персонал:

Итого: **Фонд местного бюджета :**

Информационно:

В том числе надбавка заведующему учреждением из областного бюджета за сложность и напряженность работы выплачивается на основании приказа комитета образования в соответствии с отработанным рабочим временем.

Главный бухгалтер

_____ ф.и.о.

Дата _____