

Мотивированное мнение
первичной профсоюзной
организации учтено
Протокол от 17.08.202_г. № _

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего
МБДОУ «Детский сад №2
г. Светогорска»
от 17.08.202_г. № ____

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
И ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ,
РАЗМЕРАХ И УСЛОВИЯХ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ
В ПРЕДЕЛАХ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД №2 Г.СВЕТОГОРСКА»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и порядке установления стимулирующих выплат, размерах и условиях их осуществления в пределах фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №2 г. Светогорска» (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 21.07.2021г. №2689 «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 №2 г. Светогорска» 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 №2 г. Светогорска» (далее - Учреждение).

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

1.5. Настоящее Положение действует до принятия нового.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.8. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее – выплаты по ставке заработной платы), определяется за педагогическую работу, 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 отдельно по полугодиям учебного года;

- форма тарификационного списка устанавливается приказом комитета образования;

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

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

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

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

где:

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

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

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

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

2.10. Повышающий коэффициент специфики территории устанавливается равным 1.0.

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

$$КК_i = 1 + КВ_i + ПЗ + УС$$

где:

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

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

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

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

Категория работников	Квалификационная категория	Надбавка
Педагогические работники (старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, педагог дополнительного образования)	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.13. Надбавка за почетные, отраслевые звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Положением о

системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности, в следующих размерах:

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

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого звания.

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

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

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

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

2.15. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается приказом комитета образования администрации МО «Выборгский район» Ленинградской области в трудовом договоре (контракте) в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу Учреждения (далее – СДО), (приложение 2), на коэффициент масштаба управления Учреждением.

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

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

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

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

$$\text{СДО} = \sum (\text{МДО}(\text{оп})_i \times \text{ШЧ}(\text{оп})_i) / \sum \text{ШЧ}(\text{оп})_i$$

где:

СДО – СДО в Учреждении;

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

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

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

Величина СДО подлежит пересчету в случае:

- изменения расчетной величины, в соответствии с решением совета депутатов муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области «О бюджете муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области на соответствующий год и плановый период»;

- изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения, изменения штатного расписания Учреждения – не более 2-раз в год по состоянию на 1 сентября и (или) 1 января каждого календарного года.

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

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

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

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

3.РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

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

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

Компенсационные выплаты устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

3.2. Работникам Учреждения устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, компенсационные выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда:

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

Степень вредности условий труда	Компенсационная выплата, % должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
3 класс, подкласс 3.3	12
3 класс, подкласс 3.4	16

3.3. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются учреждением с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

3.4. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством с учётом особенностей, установленных Положением. При суммированном учете рабочего времени оплата за сверхурочную работу производится по окончании учетного периода.

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

3.5. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

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

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

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

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

В случае работы в условиях, отличающихся от нормальных, ставка почасовой оплаты труда подлежит увеличению на размер компенсационных выплат, определяемых в соответствии с пунктами п.3.2, п.3.7.

3.7. 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.

3.8. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в пунктах 3.4-3.7:

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

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

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

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

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

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

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

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

4. ВИДЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с настоящим Положением, утверждённым локальным нормативным актом Учреждения с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

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

- а) премиальные выплаты по итогам работы; за месяц
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы; за год
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

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

4.3. **Премиальные выплаты по итогам работы** выплачиваются ежемесячно, в абсолютной величине (в рублях). Общая сумма премиальных выплат предоставляется главным бухгалтером учреждения для рассмотрения членам комиссии по распределению в виде справки (Приложение 3). Комиссия по премиальным выплатам по итогам работы избирается общим собранием трудового коллектива путем голосования.

4.4. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности работника и (или) критериев оценки деятельности работника (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности соответственно).

Совокупность КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывают качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и (или) сверхнормативный объём выполненных работником работ не учитывается при определении размера выплат по ставке заработной платы с учётом нагрузки, компенсационных выплат, также и объём выполненных работником работ.

В отношении каждого работника устанавливается не более двенадцати в районе 10 КПЭ и (или) критериев оценки деятельности.

Оценивание индикаторов показателей производится по следующему алгоритму:

- персонал учреждения самостоятельно, ежемесячно до 25 числа, заполняет карту самооценки: работник в соответствии с критериями показателей эффективности проводит самооценку, в оценочном листе проставляет баллы для расчета премиальных выплат по итогам работы, затем передает карту самооценки в комиссию по установлению премиальных выплат по итогам работы для рассмотрения;

- комиссия по установлению премиальных выплат по итогам работы проводит оценку каждого работника и производит расчет премиальных выплат по итогам работы. Расчетный размер премиальных выплат по итогам работы производится персонально по каждому работнику.

- комиссия принимает решение об установлении премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

- комиссия согласует с заведующим мониторинг деятельности работников, затем решение комиссии оформляется протоколом (Приложение 4);

- на основании протокола заведующий издает приказ, об установлении премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения.

- с момента опубликования карты самооценки в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленным настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

- комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

4.5. Оценка показателей эффективности и результативности деятельности каждого работника установленными критериями эффективности деятельности (Приложение 5) отражается в карте самооценки (Приложение 6) до 25 числа текущего месяца. Карта самооценки содержит следующую информацию: достигнутые значения индикаторов критериев эффективности деятельности, установленные настоящим Положением, набранная сумма баллов, обоснование.

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

4.7. 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 = итогов баллов;
- итогов 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)

4.8. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя, руководителей филиалов, обособленных структурных подразделений Учреждения) и рассчитываются как количество набранных работником баллов, умноженное на частное от деления отработанных работником дней на общее количество рабочих дней в месяце. Перерасчет делается на заседании комиссии по установлению премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения.

4.9. **Стимулирующая надбавка по итогам работы** устанавливается на следующий календарный год и выплачивается в процентах к должностному окладу, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

4.10. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

4.11. Оценка показателей эффективности и результативности деятельности каждого работника определяется установленными критериями эффективности деятельности (Приложение 7), что отражается в карте самооценки (Приложение 8). Карта самооценки содержит следующую информацию: достигнутые значения индикаторов критериев эффективности деятельности, установленные настоящим Положением, набранное количество процентов от должностного оклада, обоснование. Персонал учреждения заполняет карты самооценки (Приложение 8) до 31 декабря, года, предшествующего году, в котором будет производиться выплата.

- на основании карты самооценки (Приложение 8) заведующий издает приказ об установлении стимулирующей надбавки по итогам работы работникам учреждения.

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

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

Основанием выплаты премии по итогам работы за выполнение особо важных и срочных работ является: личное участие в своевременном либо досрочном выполнении работником особо важного и срочного задания на высоком профессиональном уровне, выполнение в срочном порядке задания, имеющего важное значение, требующие высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда, качественное и

оперативное выполнение важных и срочных заданий и поручений, внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждении на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

Данная премия может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов, руководителя Учреждения срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда. Степень важности (срочности) работ определяется заведующим исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

Условиями премирования являются:

- личный вклад работника в повышение эффективности проводимых мероприятий, выполняемых работ;
- увеличение интенсивности труда, достижение количественных и качественных показателей.

Критерии таких работ утверждаются настоящим локальным нормативным актом Учреждения.

Назначение премии по итогам работы за выполнение особо важных и срочных работ производится по одному или нескольким основаниям. (Приложение 9)

За фактически отработанное время в периоде, за который выплачивается премия.

4.13 Суммарный по Учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ не может превышать 100% базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

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

- к профессиональному празднику «День воспитателя и всех дошкольных работников», - 10% от должностного оклада сотрудника;
- к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет, 80 лет) - 50% от должностного оклада сотрудника;
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, органов местного самоуправления - 50% от должностного оклада сотрудника;
- победителям конкурсов профессионального мастерства.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учётом профессиональных достижений работников.

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

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

Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается заместителю заведующего, главному бухгалтеру, делопроизводителю, заведующему хозяйством, контрактному управляющему, старшему воспитателю сроком на один год, выплачивается в абсолютной величине к должностному окладу и определяется по алгоритму согласно Приложению 10.

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

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

- за нарушение финансово-хозяйственной дисциплины – 100%;

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

4.18. Размеры стимулирующих выплат работникам устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются распоряжением комитета образования.

5. ПОРЯДОК И ПРЕДЕЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

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

5.2. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Материальная помощь оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения.

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

6. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Учреждение при формировании своих планов финансово-хозяйственной деятельности планирует годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

$$\Phi = (12 \times \sum (\text{ДО}_j \times (\text{КК}_j + \text{КТ}_j + \text{ПК}_j - 1)) + \text{ИК}(y)) \div \text{ИК}(y) \times (1 + \text{СТ}(y)) \div \text{РК}(y),$$

где:

ДО_j – размер должностного оклада, выплаты по ставке заработной платы j -го работника;

КК_j - повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для j -го работника;

КТ_j - повышающий коэффициент специфики территории, установленный для j -го работника;

ПК_j – сумма постоянных компенсационных выплат (установленных пунктами 3.2, 3.7, 3.8 Положения) по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j -го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в Учреждении;

$\text{ИК}(y)$ – расчётный годовой объём иных компенсационных выплат работникам, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в Учреждении;

$\text{РК}(y)$ – расчётный годовой объём компенсационных выплат работникам за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в Учреждении;

$\text{СТ}(y)$ – плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в Учреждении.

Для вакантных должностей показатели КК_j , КТ_j , ПК_j определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

Межуровневые коэффициенты согласно занимаемой должности

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		должность	Межуровневый коэффициент
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала	1-й КУ	младший воспитатель	
		с высшим профессиональным образованием	1,50
		без высшего профессионального образования	1,35
ПКГ должностей работников педагогического персонала	1-й КУ	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	
		с высшим профессиональным образованием	1,75
		без высшего профессионального образования	1,45
	2-й КУ	педагог дополнительного образования	
		с высшим профессиональным образованием	1,80
		без высшего профессионального образования	1,50
	3-й КУ	воспитатель, педагог-психолог	
		с высшим профессиональным образованием	1,90
		без высшего профессионального образования	1,60
	4-й КУ	старший воспитатель, учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог, тьютор	
		с высшим профессиональным образованием	2,00
		без высшего профессионального образования	1,70
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	1-й КУ	кухонный рабочий	1,05
		машинист по стирке и ремонту специальной одежды	
		оператор хлораторной установки	
		дворник	
		кастелянша	
		кладовщик	
		повар	
		сторож	
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	1-й КУ	рабочий по комплексному обслуживанию зданий (4 и 5 квалификационный разряд)	1,20
		повар (4 и 5 квалификационный разряд)	
	2-й КУ	рабочий по комплексному обслуживанию зданий (6 и 7 квалификационный разряд)	1,40
		повар (6 и 7 квалификационный разряд)	
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	1-й КУ	делопроизводитель	1,20
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	2-й КУ	заведующий хозяйством	1,55
	3-й КУ	шеф-повар	1,70
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1-й КУ	бухгалтер	1,95
должности, не включенные в ПКГ		ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	1,25
		контрактный управляющий	2,50

Перечень должностей работников, относящихся к основному персоналу:

должности работников педагогического персонала	старший воспитатель
	воспитатель
	учитель-логопед (логопед)
	учитель-дефектолог
	педагог-психолог
	инструктор по физической культуре
	музыкальный руководитель
	тьютор
педагог дополнительного образования	

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №2 г. Светогорска»

от _____ 20__ г. № _____

СПРАВКА.

Стимулирующий фонд для выплаты премиальных выплат по итогам работы работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №2 г. Светогорска» в _____ месяце 20__ г. составляет:

МЕСТНЫЙ БЮДЖЕТ	<i>Сумма к распределению</i>

ОБЛАСТНОЙ БЮДЖЕТ	<i>Сумма к распределению</i>
для педагогических работников	
для административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала	

Главный бухгалтер _____

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий _____

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №2 г. Светогорска»

ПРОТОКОЛ

заседания комиссии по установлению премиальных выплат по итогам работы
работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №2 г. Светогорска»

« ____ » _____ 20__ г.

№ ____

Председатель: _____

Секретарь: _____

Присутствовали:

ФИО сотрудника	должность		подпись
		председатель комиссии	
		секретарь	
		член комиссии	
		председатель первичной профсоюзной организации	

Повестка дня:

1. Распределение премиальных выплат по итогам работы педагогического персонала МБДОУ «Детский сад №2 г. Светогорска» за работу в _____ месяце 20__ г.
2. Распределение премиальных выплат по итогам работы административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала МБДОУ «Детский сад №2 г. Светогорска» за работу в _____ месяце 20__ г.
3. Распределение премиальных выплат по итогам работы обслуживающего персонала МБДОУ «Детский сад №2 г. Светогорска» за работу в _____ месяце 20__ г.

Выступили:

1. _____ : на основании Положения по итогам работы за _____ 20__ г. произвести выплаты из стимулирующего фонда оплаты труда педагогическому персоналу муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №2 г. Светогорска».

Сумма премиальных выплат по итогам работы: _____ рублей _____ копеек

Сумма баллов: _____ баллов

Стоимость одного балла: _____ рублей _____ копеек

2. _____ : на основании Положения по итогам работы за _____ 20__ г. произвести выплаты из стимулирующего фонда оплаты труда административному, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №2 г. Светогорска».

Сумма премиальных выплат по итогам работы: _____ рублей _____ копеек

Сумма баллов: _____ баллов

Стоимость одного балла: _____ рублей _____ копеек

3. _____ : на основании Положения по итогам работы за _____ 20__ г. произвести выплаты из стимулирующего фонда оплаты труда обслуживающему

персоналу муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №2 г. Светогорска».

Сумма премиальных выплат по итогам работы: _____ рублей _____ копеек

Сумма баллов: _____ баллов

Стоимость одного балла: _____ рублей _____ копеек

№	Фамилия, имя, отчество	Должность (специальность, профессия)	Баллы для расчета премиальных выплат по итогам работы
областной бюджет (педагогический персонал)			
ИТОГО			
областной бюджет (административный, учебно-вспомогательный, обслуживающий)			
ИТОГО			
местный бюджет (обслуживающий)			
ИТОГО			

Результат голосования - количество голосов: за _____, против _____, воздержались _____.

Председатель: _____

Секретарь: _____

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

заместитель заведующего по ВМР / старший воспитатель			
№ п/п	Направления деятельности работников	Показатели эффективности деятельности работников	Инд-тор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	- Организация мониторинга психофизического состояния и динамики развития обучающихся с целью определения структуры и степени выраженности имеющегося у них нарушения развития (начало и конец года) - Организация мониторинга психофизического состояния и динамики развития обучающихся с целью комплектования групп для занятий с учетом психофизического состояния обучающихся и динамики их состояния: ППК ТПМК	3 2 3
1.2.	Реализация дополнительных образовательных программ и проектов	- Курирование реализации проектов (за 1 проект) - Курирование работы программ дополнительного образования (детские объединения) (за все доп. программы ДОУ)	2 2
1.3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	- Обеспечение условий для социального взаимодействия с семьями воспитанников дошкольных образовательных организаций: круглые столы, семинары, консультации, День открытых дверей - Организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей) - Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей - Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей	1 2 1 -1
1.4.	Своевременное выполнение мероприятий годового плана и планов на текущий месяц	- Выполнение плана оперативного и тематического контроля - Систематическое проведение пед. Часов (по плану) - Руководство методическим объединением на уровне ДОУ (по плану) - Разработка, корректировка планов, программ, положений - Руководство муниципальным методическим объединением - Участие в работе муниципального методического объединения	3 3 3 3 5 3
1.5.	Исполнительская дисциплина педагогического работника.	Участие сотрудника в общественной жизни ДОУ (по накопительной): - деятельность в составе комиссий ДОУ (за 1 комиссию) - субботники (за 1 субботник) - ремонтные работы (за 1 позицию) - оформление интерьера (за 1 позицию) - торжественные мероприятия (1 мероприятие) - дополнительные работы, не связанные с должностной инструкцией (за 1 позицию) - Дежурный администратор	1 1 1 1 1 1 10
1.6.	Обеспечение инд-ции в ВОП, оздоровлении и соц. адаптации детей в кол-ве	- индивидуальный образовательный маршрут развития (за один маршрут, по накопительной)	1
Качество выполняемых работ			
2.1.	Систематическое использование ИКТ в образоват. процессе	- Ведение документации в электронном виде - Систематическая работа на информационных сайтах, стендах в ДОУ - Корректировка информации, предоставляемой педагогами (за всех педагогов)	1 2 2
2.2.	Развитие профессиональной компетенции.	Наличие авторских публикаций, выступлений, открытых занятий (мастер-классов), подготовленных ст. воспитателем и курируемыми им педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.) (за 1 выступление): - на уровне ДОУ - на городском уровне - на муниципальном уровне - на областном уровне - на федеральном, международном уровне	1 2 3 4 5 1

		- дистанционно Наличие отчетных (обзорных) публикаций ст. воспитателя о различных аспектах деятельности ДОУ в период. печати и Интернете	1
2.3.	Успешность образовательной деятельности воспитателя (повышение качества предоставления государственной услуги)	- Своевременная запись и курирование воспитателей на КПК (за всех педагогов) - Курирование педагогов перед выступлением на различных семинарах, конференциях, конкурсах профессионального мастерства (за 1 педагога) : на региональном уровне на муниципальном уровне на уровне ДОУ - Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на I или высшую квалификационные категории, методическое сопровождение молодых, начинающих педагогов (за 1 педагога) Наличие педагогических работников в ДОУ, повысивших квалификационные категории (за 1 педагога): - первая - высшая	2 5 3 1 3 1 2
2.4.	Позитивные результаты воспитанников	Участие воспитанников ДОУ в конкурсах, соревнованиях (за всех воспитанников): - на уровне ДОУ - дистанционно - на городском уровне - на муниципальном уровне - на областном уровне	1 1 2 3 4
2.5.	Обеспечение комплексной безопасности в ДОУ и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	- Выполнение мероприятий по «Программе «Здоровье» (все группы) - Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья воспитанников средне – месячная посещаемость воспитанниками (по ДОУ): до 70% 70% - 80% 81% - 90% 91% - 100%	1 0 2 3 4

ВОСПИТАТЕЛЬ			
№ п/п	Направления деятельности работников	Показатели эффективности деятельности работников	Инд-тор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	- Организация мониторинга психофизического состояния и динамики развития обучающихся с целью определения структуры и степени выраженности имеющегося у них нарушения развития (начало и конец года) - Своевременная и качественная подготовка пакета документов к представлению ребенка на психолого-медико-педагогическую комиссию (за 1 ребенка) ППк ТПМПК	3 0,3 0,5
1.2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (ЗП) воспитанников.	- Обеспечение условий для социального взаимодействия с семьями воспитанников дошкольных образовательных организаций: клубы (за месяц) круглые столы, семинары, консультации, День открытых дверей (за 1 мероприятие) адаптационная группа «Гуленька» (за 1 занятие) консультационный центр - Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей - Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей	2 1 1 3 1 -1
1.3.	Реализация задач преемственности ДОУ; социальное партнёрство.	- Развитие социального партнёрства, работа по созданию условий преемственности образовательного процесса (за 1 посещение): КСК Светогорск, школа, др. организации группы ДОУ	2 1
1.4.	Исполнительская дисциплина педагогического работника	- Качественное ведение документации Участие сотрудника в общественной жизни ДОУ (по накопительной) : - деятельность в составе комиссий ДОУ(за 1 комиссию) - субботники (за 1 субботник)	1 1 1

Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	- Организация мониторинга психофизического состояния и динамики развития обучающихся с целью определения структуры и степени выраженности имеющегося у них нарушения развития (начало и конец года) - Показатель адаптации вновь пришедших детей в ДОУ более 50%: Средняя степень адаптации Лёгкая степень адаптации	3 2 3
1.2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (ЗП) воспитанников.	- Обеспечение условий для социального взаимодействия с семьями воспитанников дошкольных образовательных организаций: клубы (за месяц) круглые столы, семинары, консультации, День открытых дверей (за 1 мероприятие) адаптационная группа «Гуленька» (за 1 занятие) консультационный центр - Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей - Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей	2 1 1 3 1 -1
1.3.	Реализация задач преемственности ДОУ; социальное партнёрство.	- Развитие социального партнёрства, работа по созданию условий преемственности образовательного процесса(за 1 посещение): группы ДОУ	1
1.4.	Исполнительская дисциплина педагогического работника	- Качественное ведение документации Участие сотрудника в общественной жизни ДОУ (по накопительной): - деятельность в составе комиссий ДОУ(за 1 комиссию) - субботники (за 1 субботник) - ремонтные работы (за 1 позицию) - оформление интерьера (за 1 позицию) - торжественные мероприятия (1 мероприятие) - дополнительные работы, не связанные с должностной инструкцией (за 1 позицию) - Творческое участие в праздниках в ДОУ (по нак., за 1 роль): гл. роль эпизодическая	1 1 1 1 1 1 1 2 1
1.5.	Инновационная деятельность	Дополнительные образовательные услуги: - организация и проведение в соавторстве с др. педагогами (за 1 мероприятие) - авторское проведение кружка (за 1 месяц)	1 2
1.6.	Обеспечение индивидуализации в воспитательно-образовательном процессе, оздоровлении и социальной адаптации детей в коллективе	- индивидуальный образовательный маршрут развития (за один маршрут, по накопительной)	1
Качество выполняемых работ			
2.1.	Развитие профессиональной компетенции.	- Участие педагога в конкурсах (проф. мастерства, метод. находок и т.д) (за 1 мероприятие): открытые занятия, мастер – классы; выступления на пед. советах в МО, семинарах, конференциях (в качестве докладчика, руководителя МО) на уровне: дистанционно ДОУ Муниципальном Региональном - Участие в МО, семинарах, вебинарах, конференциях (в качестве слушателя) на уровне: дистанционно Муниципальном Региональном Обобщение собственного педагогического опыта: - Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: на областном уровне на муниципальном уровне - Работа на информационных сайтах ДОУ (предоставленная информация не нуждается в корректировке)	1 2 4 6 1 2 3 6 3 1

2.2.	Позитивные результаты воспитанников	Участие воспитанников ДОУ в конкурсах, соревнованиях (за 1 мероприятие): - на уровне ДОУ - дистанционно - на городском уровне - на муниципальном уровне - на областном уровне	1 1 2 3 4
2.3.	Обеспечение комплексной безопасности в ДОУ и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	- Выполнение мероприятий по «Программе «Здоровье» (за программу) - Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья воспитанников (средне – месячная посещаемость воспитанниками): до 60% 60% - 70% 71% - 80% 81% - 100%	1 0 2 3 4
2.4.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (обновление группы).	- ПРС соответствует: Требованиям СанПиН Требованиям безопасности	1 1

учитель-логопед

№ п/п	Направления деятельности работников	Показатели эффективности деятельности работников	Инд-тор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	- Организация мониторинга психофизического состояния и динамики развития обучающихся с целью определения структуры и степени выраженности имеющегося у них нарушения развития (начало и конец года) - Своевременная и качественная подготовка пакета документов к представлению ребенка на психолого-медико-педагогическую комиссию (за 1 ребенка)	3 ППк 0,3 ТПМПк 0,5
1.2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (ЗП) воспитанников.	- Обеспечение условий для социального взаимодействия с семьями воспитанников дошкольных образовательных организаций: клубы (за месяц) круглые столы, семинары, консультации, День открытых дверей (за 1 мероприятие) адаптационная группа «Гуленька» (за 1 занятие) консультационный центр ежедневные домашние рекомендации родителям (за месяц) - Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей - Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей	2 1 1 3 4 1 -1
1.3.	Реализация задач преемственности ДОУ; социальное партнёрство.	- Развитие социального партнёрства, работа по созданию условий преемственности образовательного процесса (за 1 посещение): библиотека, ДК, школа, др. организации группы ДОУ	2 1
1.4.	Исполнительская дисциплина педагогического работника	- Качественное ведение документации Участие сотрудника в общественной жизни ДОУ (по накопительной): - деятельность в составе комиссий ДОУ (за 1 комиссию) - субботники (за 1 субботник) - ремонтные работы (за 1 позицию) - оформление интерьера (за 1 позицию) - торжественные мероприятия (1 мероприятие) - дополнительные работы, не связанные с должностной инструкцией (за 1 позицию) - Творческое участие в праздниках в ДОУ (по нак., за 1 роль): гл. роль эпизодическая	1 1 1 1 1 1 1 2 1
1.5.	Инновационная деятельность	Дополнительные образовательные услуги: - организация и проведение в соавторстве с др. педагогами (за 1 мероприятие) - авторское проведение кружка (за 1 месяц)	1 2
1.6.	Обеспечение инд-ции в	- индивидуальный образовательный маршрут развития	1

	ВОП, озд-нии и соц. адаптации детей в кол-ве	(за один маршрут, по накопительной)	
1.7	Обеспечение качества обучения и развития воспитанников	<p>- Охват воспитанников логопедической помощью (%) от количества нуждающихся в логопедической помощи</p> <p style="text-align: right;">80% - 90% 1 90% - 100% 2</p> <p>- Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям, нуждающимся в логопедическом сопровождении</p> <p style="text-align: right;">1</p>	
Качество выполняемых работ			
2.1.	Развитие профессиональной компетенции.	<p>- Участие педагога в конкурсах (проф. мастерства, метод. находок и т.д) (за 1 мероприятие): открытые занятия, мастер – классы; выступления на пед. советах в МО, семинарах, конференциях (в качестве докладчика, руководителя МО) на уровне:</p> <p style="text-align: right;">дистанционно 1 ДОУ 2 Муниципальном 4 Региональном 6</p> <p>- Участие в МО, семинарах, вебинарах, конференциях (в качестве слушателя) на уровне:</p> <p style="text-align: right;">дистанционно 1 Муниципальном 2 Региональном 3</p> <p>Обобщение собственного педагогического опыта: - Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта:</p> <p style="text-align: right;">на областном уровне 6 на муниципальном уровне 3</p> <p>- Работа на информационных сайтах ДОУ (предоставленная информация не нуждается в корректировке)</p> <p style="text-align: right;">1</p>	
2.2.	Позитивные результаты воспитанников	<p>Участие воспитанников ДОУ в конкурсах, соревнованиях (за 1 мероприятие):</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне ДОУ 1 - дистанционно 1 - на городском уровне 2 - на муниципальном уровне 3 - на областном уровне 4 	
2.3.	Обеспечение комплексной безопасности в ДОУ и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	<p>- Выполнение мероприятий по «Программе «Здоровье» (за программу)</p> <p>- Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья воспитанников (средне – месячная посещаемость воспитанниками):</p> <p style="text-align: right;">до 70% 0 70% - 80% 2 81% - 90% 3 91% - 100% 4</p>	
2.4.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (обновление группы).	<p>- ПРС соответствует:</p> <p style="text-align: right;">Требованиям СанПиН 1 Требованиям безопасности 1</p>	

учитель-дефектолог			
№ п/п	Направления деятельности работников	Показатели эффективности деятельности работников	Инд-тор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	<p>- Организация мониторинга психофизического состояния и динамики развития обучающихся с целью определения структуры и степени выраженности имеющегося у них нарушения развития (начало и конец года)</p> <p>- Своевременная и качественная подготовка пакета документов к представлению ребенка на психолого-медико-педагогическую комиссию (за 1 ребенка)</p> <p style="text-align: right;">ППк 0,3 0,5</p>	3

	комплексной безопасности в ДОУ и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	мероприятие): - на уровне ДОУ - дистанционно - на городском уровне - на муниципальном уровне - на областном уровне	1 1 2 3 4
2.4.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (обновление группы).	- Выполнение мероприятий по «Программе «Здоровье» (за программу) - Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья воспитанников (средне – месячная посещаемость воспитанниками): до 70% 70% - 80% 81% - 90% 91% - 100%	1 0 2 3 4

педагог-психолог			
№ п/п	Направления деятельности работников	Показатели эффективности деятельности работников	Инд-тор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	- Проведение диагностических исследований: 1-4 группы 5-9 групп - Своевременная и качественная подготовка пакета документов к представлению ребенка на психолого-медико-педагогическую комиссию (за 1 ребенка) ППк ТПМПк	1 2 0,3 0,5
1.2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (ЗП) воспитанников.	- Обеспечение условий для социального взаимодействия с семьями воспитанников дошкольных образовательных организаций: клубы (за месяц) круглые столы, семинары, консультации, День открытых дверей (за 1 мероприятие) адаптационная группа «Гуленька» (за 1 занятие) консультационный центр ежедневные домашние рекомендации родителям (за месяц) - Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей - Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей	2 1 1 3 4 1 -1
1.3.	Реализация задач преемственности ДОУ; социальное партнёрство.	- Развитие социального партнёрства, работа по созданию условий преемственности образовательного процесса(за 1 посещение): библиотека, ДК, школа, др.организации группы ДОУ	2 1
1.4.	Исполнительская дисциплина педагогического работника	- Качественное ведение документации Участие сотрудника в общественной жизни ДОУ (по накопительной): - деятельность в составе комиссий ДОУ(за 1 комиссию) - субботники (за 1 субботник) - ремонтные работы (за 1 позицию) - оформление интерьера (за 1 позицию) - торжественные мероприятия (1 мероприятие) - дополнительные работы, не связанные с должностной инструкцией (за 1 позицию) - Творческое участие в праздниках в ДОУ (по нак., за 1 роль): гл.роль эпизодическая	1 1 1 1 1 1 1 2 1
1.5.	Инновационная деятельность	Дополнительные образовательные услуги: - организация и проведение в соавторстве с др. педагогами (за 1 мероприятие) - авторское проведение кружка (за 1 месяц) Внедрение в процесс консультирования и коррекционно-развивающую работу инновационных технологий	1 2 1
1.6	Обеспечение инд-ции в ВОП, озд-нии и соц. адаптации детей в кол-ве	- индивидуальный образовательный маршрут развития (за один маршрут, по накопительной)	1
1.7	Обеспечение качества	- Охват воспитанников психологической помощью (%) от количества нуждающихся в психологической помощи	

	обучения и развития воспитанников	80% - 90% 90% - 100%	1 2
		- Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям, нуждающимся в психолого-педагогическом сопровождении	1
Качество выполняемых работ			
2.1.	Развитие профессиональной компетенции.	- Участие педагога в конкурсах (проф. мастерства, метод. находок и т.д) (за 1 мероприятие): открытые занятия, мастер – классы; выступления на пед. советах в МО, семинарах, конференциях (в качестве докладчика, руководителя МО) на уровне: дистанционно ДОУ Муниципальном Региональном - Участие в МО, семинарах, вебинарах, конференциях (в качестве слушателя) на уровне: дистанционно Муниципальном Региональном Обобщение собственного педагогического опыта: - Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: на областном уровне на муниципальном уровне - Работа на информационных сайтах ДОУ (предоставленная информация не нуждается в корректировке) - Разработка психологического инструментария (авторских коррекционно-развивающих программ)	1 2 4 6 1 2 3 6 3 1 3
2.2.	Обеспечение комплексной безопасности в ДОУ и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Участие воспитанников ДОУ в конкурсах, соревнованиях (за 1 мероприятие): - на уровне ДОУ - дистанционно - на городском уровне - на муниципальном уровне - на областном уровне	1 1 2 3 4
2.3.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (обновление группы).	- Выполнение мероприятий по «Программе «Здоровье» (за программу) - Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья воспитанников (средне – месячная посещаемость воспитанниками): до 70% 70% - 80% 81% - 90% 91% - 100%	1 0 2 3 4

инструктор по физической культуре

№ п/п	Направления деятельности работников	Показатели эффективности деятельности работников	Инд-тор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	- Организация мониторинга психофизического состояния и динамики развития обучающихся с целью определения структуры и степени выраженности имеющегося у них нарушения развития (начало и конец года) - Своевременная и качественная подготовка пакета документов к представлению ребенка на психолого-медико-педагогическую комиссию (за 1 ребенка) ППк ТПМПк	3 0,3 0,5
1.2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (ЗП) воспитанников.	- Обеспечение условий для социального взаимодействия с семьями воспитанников дошкольных образовательных организаций: клубы (за месяц) круглые столы, семинары, консультации, День открытых дверей (за 1 мероприятие) адаптационная группа «Гуленька» (за 1 занятие) консультационный центр	2 1 1 3

		ежедневные домашние рекомендации родителям (за месяц) - Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей - Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей	4 1 -1
1.3.	Реализация задач преемственности ДООУ; социальное партнёрство.	- Развитие социального партнёрства, работа по созданию условий преемственности образовательного процесса (за 1 посещение): КСК г. «Светогорска», др. организации группы ДООУ	2 1
1.4.	Исполнительская дисциплина педагогического работника	- Качественное ведение документации Участие сотрудника в общественной жизни ДООУ (по накопительной): - деятельность в составе комиссий ДООУ (за 1 комиссию) - субботники (за 1 субботник) - ремонтные работы (за 1 позицию) - оформление интерьера (за 1 позицию) - торжественные мероприятия (1 мероприятие) - дополнительные работы, не связанные с должностной инструкцией (за 1 позицию) - Творческое участие в праздниках, утренниках, развлечениях в ДООУ (за 1 роль): - гл. роль, - эпизодическая - Качественное проведение досугов, праздников, утренников с использованием авторских разработок (автор. разработка сценариев, по нак.)	1 1 1 1 1 1 1 2 1 1
1.5.	Инновационная деятельность	Дополнительные образовательные услуги: - организация и проведение в соавторстве с др. педагогами (за 1 мероприятие) - авторское проведение кружка (за 1 месяц)	1 2
1.6.	Обеспечение индивидуализации в воспитательно-образовательном процессе, оздоровлении и социальной адаптации детей в коллективе	- индивидуальный образовательный маршрут развития (за один маршрут, по накопительной)	1
Качество выполняемых работ			
2.1.	Развитие профессиональной компетенции.	- Участие педагога в конкурсах (проф. мастерства, метод. находок и т.д) (за 1 мероприятие): открытые занятия, мастер – классы; выступления на пед. советах в МО, семинарах, конференциях (в качестве докладчика, руководителя МО) на уровне: дистанционно ДООУ Муниципальном Региональном - Участие в МО, семинарах, вебинарах, конференциях (в качестве слушателя) на уровне: дистанционно Муниципальном Региональном Обобщение собственного педагогического опыта: - Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: на областном уровне на муниципальном уровне - Работа на информационных сайтах ДООУ (предоставленная информация не нуждается в корректировке)	1 2 4 6 1 2 3 6 3 1
2.2.	Позитивные результаты воспитанников	Участие воспитанников ДООУ в конкурсах, соревнованиях (за 1 мероприятие): - на уровне ДООУ - дистанционно - на городском уровне - на муниципальном уровне - на областном уровне	1 1 2 3 4
2.3.	Обеспечение	- Выполнение мероприятий по «Программе «Здоровье» (за программу)	1

	комплексной безопасности в ДОУ и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	- Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья воспитанников (средне – месячная посещаемость воспитанниками): до 70% 70% - 80% 81% - 90% 91% - 100%	0 2 3 4
2.4.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (обновление группы).	- ПРС соответствует: Требованиям СанПиН Требованиям безопасности	1 1

музыкальный руководитель

№ п/п	Направления деятельности работников	Показатели эффективности деятельности работников	Инд-тор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	- Организация мониторинга психофизического состояния и динамики развития обучающихся с целью определения структуры и степени выраженности имеющегося у них нарушения развития (начало и конец года) - Своевременная и качественная подготовка пакета документов к представлению ребенка на психолого-медико-педагогическую комиссию (за 1 ребенка)	3 ППк 0,3 ТПМПк 0,5
1.2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (ЗП) воспитанников.	- Обеспечение условий для социального взаимодействия с семьями воспитанников дошкольных образовательных организаций: клубы (за месяц) круглые столы, семинары, консультации, День открытых дверей (за 1 мероприятие) адаптационная группа «Гуленька» (за 1 занятие) консультационный центр ежедневные домашние рекомендации родителям (за месяц) - Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей - Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей	2 1 1 3 4 1 -1
1.3..	Реализация задач преемственности ДОУ; социальное партнёрство.	- Развитие социального партнёрства, работа по созданию условий преемственности образовательного процесса(за 1 посещение): КСК г. «Светогорска», др.организации группы ДОУ	2 1
1.4.	Исполнительская дисциплина педагогического работника	- Качественное ведение документации Участие сотрудника в общественной жизни ДОУ (по накопительной): - деятельность в составе комиссий ДОУ(за 1 комиссию) - субботники (за 1 субботник) - ремонтные работы (за 1 позицию) - оформление интерьера (за 1 позицию) - торжественные мероприятия (1 мероприятие) - дополнительные работы, не связанные с должностной инструкцией (за 1 позицию) - Творческое участие в праздниках, утренниках, развлечениях в ДОУ (за 1 роль): - гл.роль, - эпизодическая - Качественное проведение досугов, праздников, утренников с использованием авторских разработок (автор. разработка сценариев)	1 1 1 1 3 1 1 2 1 1
1.5.	Инновационная деятельность	Дополнительные образовательные услуги: - организация и проведение в соавторстве с др. педагогами (за 1 мероприятие) - авторское проведение кружка (за 1 месяц)	1 2
1.6	Обеспечение индивидуализации в воспитательно-образовательном процессе, оздоровлении и социальной адаптации детей в коллективе	- индивидуальный образовательный маршрут развития (за один маршрут, по накопительной)	1

Качество выполняемых работ			
2.1.	Развитие профессиональной компетенции.	<p>- Участие педагога в конкурсах (проф. мастерства, метод. находок и т.д) (за 1 мероприятие): открытые занятия, мастер – классы; выступления на пед. советах в МО, семинарах, конференциях (в качестве докладчика, руководителя МО) на уровне:</p> <p style="text-align: right;">дистанционно 1 ДОУ 2 Муниципальном 4 Региональном 6</p> <p>- Участие в МО, семинарах, вебинарах, конференциях (в качестве слушателя) на уровне:</p> <p style="text-align: right;">дистанционно 1 Муниципальном 2 Региональном 3</p> <p>Обобщение собственного педагогического опыта: - Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: на областном уровне 6 на муниципальном уровне 3</p> <p>- Работа на информационных сайтах ДОУ (предоставленная информация не нуждается в корректировке) 1</p>	
2.2.	Позитивные результаты воспитанников	<p>Участие воспитанников ДОУ в конкурсах, соревнованиях (за 1 мероприятие):</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне ДОУ 1 - дистанционно 1 - на городском уровне 2 - на муниципальном уровне 3 - на областном уровне 4 	
2.3.	Обеспечение комплексной безопасности в ДОУ и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	<p>- Выполнение мероприятий по «Программе «Здоровье» (за программу) 1</p> <p>- Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья воспитанников (средне – месячная посещаемость воспитанниками):</p> <p style="text-align: right;">до 70% 0 70% - 80% 2 81% - 90% 3 91% - 100% 4</p>	
2.4.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (обновление группы).	<p>- ПРС соответствует:</p> <p style="text-align: right;">Требованиям СанПиН 1 Требованиям безопасности 1</p>	

педагог дополнительного образования			
№ п/п	Направления деятельности работников	Показатели эффективности деятельности работников	Инд-тор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	<p>- Организация мониторинга психофизического состояния и динамики развития обучающихся с целью определения структуры и степени выраженности имеющегося у них нарушения развития (начало и конец года)</p> <p>- Своевременная и качественная подготовка пакета документов к представлению ребенка на психолого-медико-педагогическую комиссию (за 1 ребенка)</p> <p style="text-align: right;">ППк 0,3 ТПМПк 0,5</p>	3
1.2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (ЗП) воспитанников.	<p>- Обеспечение условий для социального взаимодействия с семьями воспитанников дошкольных образовательных организаций:</p> <p style="text-align: right;">клубы (за месяц) 2 круглые столы, семинары, консультации, День открытых дверей (за 1 мероприятие) 1 адаптационная группа «Гуленька» (за 1 занятие) 1 консультационный центр 3 ежедневные домашние рекомендации родителям (за месяц) 4</p> <p>- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей 1</p> <p>- Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей -1</p>	

1.3..	Реализация задач преемственности ДОУ; социальное партнёрство.	- Развитие социального партнёрства, работа по созданию условий преемственности образовательного процесса(за 1 посещение): КСК г. «Светогорска», др.организации группы ДОУ	2 1
1.4.	Исполнительская дисциплина педагогического работника	- Качественное ведение документации Участие сотрудника в общественной жизни ДОУ (по накопительной): - деятельность в составе комиссий ДОУ(за 1 комиссию) - субботники (за 1 субботник) - ремонтные работы (за 1 позицию) - оформление интерьера (за 1 позицию) - торжественные мероприятия (1 мероприятие) - дополнительные работы, не связанные с должностной инструкцией (за 1 позицию) - Творческое участие в праздниках, утренниках, развлечениях в ДОУ (за 1 роль): - гл.роль, - эпизодическая - Сопровождение самостоятельной творческой деятельности детей в группе	1 1 1 1 1 1 2 1 1
1.5.	Инновационная деятельность	Дополнительные образовательные услуги: - организация и проведение в соавторстве с др. педагогами (за 1 мероприятие) - авторское проведение кружка (за 1 месяц)	1 2
1.6	Обеспечение индивидуализации в воспитательно-образовательном процессе, оздоровлении и социальной адаптации детей в коллективе	- индивидуальный образовательный маршрут развития (за один маршрут, по накопительной)	1
Качество выполняемых работ			
2.1.	Развитие профессиональной компетенции.	- Участие педагога в конкурсах (проф. мастерства, метод. находок и т.д) (за 1 мероприятие): открытые занятия, мастер – классы; выступления на пед. советах в МО, семинарах, конференциях (в качестве докладчика, руководителя МО) на уровне: дистанционно ДОУ Муниципальном Региональном - Участие в МО, семинарах, вебинарах, конференциях (в качестве слушателя) на уровне: дистанционно Муниципальном Региональном Обобщение собственного педагогического опыта: - Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: на областном уровне на муниципальном уровне - Работа на информационных сайтах ДОУ (предоставленная информация не нуждается в корректировке)	1 2 4 6 1 2 3 6 3 1
2.2.	Позитивные результаты воспитанников	Участие воспитанников ДОУ в конкурсах, соревнованиях (за 1 мероприятие): - на уровне ДОУ - дистанционно - на городском уровне - на муниципальном уровне - на областном уровне	1 1 2 3 4
2.3.	Обеспечение комплексной безопасности в ДОУ и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	- Выполнение мероприятий по «Программе «Здоровье» (за программу) - Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья воспитанников (средне – месячная посещаемость воспитанниками): до 70% 70% - 80% 81% - 90%	1 0 2 3 4

		91% - 100%	
2.4.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (обновление группы).	- ПРС соответствует: Требованиям СанПиН Требованиям безопасности	1 1

Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья			
№ п/п	Направления деятельности работников	Показатели эффективности деятельности работников	Инд-тор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	Участие сотрудника в общественной жизни ДОУ (по накопительной): - деятельность в составе комиссий ДОУ(за 1 комиссию) - исполнение ролей на утренниках (за 1 роль) - субботники (за 1 субботник) - ремонтные работы (за 1 позицию) - оформление интерьера (за 1 позицию) - торжественные мероприятия (1 мероприятие) - дополнительные работы, не связанные с должностной инструкцией (за 1 позицию)	2 2 2 1 1 1 1
1.2		выполнение дополнительного объема работы: оздоровительные мероприятия по назначению (по нак.) одевание детей группы обслуживание технических средств реабилитации	1 1 1
Качество выполняемых работ			
2.1.	Результативность деятельности ассистента по обеспечению качества предоставляемых услуг	Проведение совместных с педагогами мероприятий, направленных на достижение личностных результатов образования, отраженных в ФГОС ДО	2
		Эффективная работа с родителями: вовлечение в совместную деятельность	2
		Система работы по формированию трудовых навыков воспитанниками: самообслуживания, соблюдения техники безопасности, организации общественно полезного труда.	2
2.2.	Осуществление воспитательных функций в процессе проведения занятий с детьми.	- воспитательные функции осуществляются систематически (проведение НОД) - воспитательные функции не осуществляются - помощь в организации режимных моментов	2 0 2
2.3.	Обеспечение индивидуализации в воспитательно-образовательном процессе, оздоровлении и социальной адаптации детей в коллективе	соблюдение индивидуального образовательного маршрута развития	2
		социальное поддержание положительных взаимоотношений с детьми группы	2
2.4.	Обеспечение комплексной безопасности в ДОУ и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья воспитанников: использование здоровьесберегающих технологий	2
		обеспечение безопасности деятельности детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов	2
2.5	Соблюдение техники безопасности.	в соответствии с требованиями с нарушениями	1 0

главный бухгалтер			
№ п/п	Направления деятельности работников	Показатели эффективности деятельности работников	Инд-тор

Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	Участие сотрудника в общественной жизни ДОУ (по накопительной):	
		- деятельность в составе комиссий ДОУ(за 1 комиссию)	3
		- исполнение ролей на утренниках (за 1 роль)	2
		- субботники (за 1 субботник)	2
		- ремонтные работы (за 1 позицию)	1
		- оформление интерьера (за 1 позицию)	1
		- торжественные мероприятия (1 мероприятие)	1
		- дополнительные работы, не связанные с должностной инструкцией (за 1 позицию)	1
1.2		выполнение функций дежурного администратора	5
Качество выполняемых работ			
2.1.	Своевременное и качественное предоставление отчетности	соответствие	5
		не соответствие	0
2.2.	Подготовка экономических расчётов, качественное ведение документации	соответствие	5
		не соответствие	0
2.3.	Соблюдение техники безопасности и охраны труда.	в соответствии с требованиями	5
		с нарушениями	0
		- сохранность оборудования и инвентаря	5

заместитель заведующего по безопасности			
№ п/п	Направления деятельности работников	Показатели эффективности деятельности работников	Инд-тор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	Участие сотрудника в общественной жизни ДОУ (по накопительной):	
		- деятельность в составе комиссий ДОУ(за 1 комиссию)	3
		- исполнение ролей на утренниках (за 1 роль)	2
		- субботники (за 1 субботник)	2
		- ремонтные работы (за 1 позицию)	1
		- оформление интерьера (за 1 позицию)	1
		- торжественные мероприятия (1 мероприятие)	1
		- дополнительные работы, не связанные с должностной инструкцией (за 1 позицию)	1
1.2	Профилактич. работа по предупреждению НС с работниками и воспитанниками.	- Работа проводится систематически	5
		- Работа не проводится	0
Качество выполняемых работ			
2.1	Своевременное расследование, учет и отчет по несчастным случаям в соответствии с установленными формами и сроками.	- несчастные случаи происходили	0
		- несчастных случаев не было	6
2.2	Ведение необходимой локальной и нормативной документации по ОТ.	- документация ведется в соответствии с требованиями	5
		- документация ведется с нарушениями	0
2.3	Ведение необходимой локальной и нормативной док-ции по ТБ	- документация ведется в соответствии с требованиями	5
		- документация ведется с нарушениями	0
2.4	Ведение необходимой локальной и нормативной док-ции по ПБ	- документация ведется в соответствии с требованиями	5
		- документация ведется с нарушениями	0
2.5	Ведение необходимой локальной и нормативной документации по ГО и ЧС.	- документация ведется в соответствии с требованиями	5
		- документация ведется с нарушениями	0
2.6	Ведение необходимой локальной и нормативной док-ции по антитеррористической защите.	- документация ведется в соответствии с требованиями	5
		- документация ведется с нарушениями	0

контрактный управляющий			
№ п/п	Направления деятельности работников	Показатели эффективности деятельности работников	Инд-тор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	Участие сотрудника в общественной жизни ДОО (по накопительной): - деятельность в составе комиссий ДОО(за 1 комиссию) - исполнение ролей на утренниках (за 1 роль) - субботники (за 1 субботник) - ремонтные работы (за 1 позицию) - оформление интерьера (за 1 позицию) - торжественные мероприятия (1 мероприятие) - дополнительные работы, не связанные с должностной инструкцией (за 1 позицию)	3 2 2 1 1 1 1
Качество выполняемых работ			
2.1	Оперативность сбора, обработки и анализа информации о потребностях, ценах на товары, работы, услуги	- соответствие - не соответствие	3 0
2.2	Своевременность разработки, подготовки и внесения изменений к утверждению плана-графика.	- соответствие - не соответствие	3 0
2.3	Качество проверки документации, необходимой для проведения закупки, проверка достоверности информации о ходе исполнения обязательств поставщиков (подрядчиков, исполнителей)	- соответствие - не соответствие	3 0
2.4	Эффективность работы по взаимодействию с поставщиком (подрядчиком, исполнителем) при изменении, расторжении, нарушении условий контракта, своевременность направления требований об уплате неустоек (штрафов, пеней) и т.п.	- соответствие - не соответствие	3 0
2.5	Качественная и оперативная организация оплаты поставленного товара, выполненной работы (ее результатов), оказанной услуги, а также отдельных этапов исполнения контракта	- соответствие - не соответствие	3 0
2.6	Отсутствие обоснованных жалоб по поводу проведения закупок, замечаний, предписаний проверяющих организаций	- соответствие - не соответствие	3 0
2.7	Отсутствие фактов срыва (пропуска) сроков опубликования на "Официальном интернет-портале» информации	- соответствие - не соответствие	3 0
2.8	Соблюдение техники безопасности и охраны труда.	- в соответствии с требованиями - с нарушениями - сохранность оборудования и инвентаря	3 0 3

бухгалтер			
№ п/п	Направления деятельности работников	Показатели эффективности деятельности работников	Инд-тор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	Участие сотрудника в общественной жизни ДОО (по накопительной): - деятельность в составе комиссий ДОО(за 1 комиссию) - исполнение ролей на утренниках (за 1 роль) - субботники (за 1 субботник) - ремонтные работы (за 1 позицию) - оформление интерьера (за 1 позицию) - торжественные мероприятия (1 мероприятие) - дополнительные работы, не связанные с должностной инструкцией (за 1 позицию)	3 2 2 1 1 1 1

Качество выполняемых работ			
2.1.	Организация работы по оформлению компенсации части родительской платы, предоставление отчетов	- соответствие - не соответствие	3 0
2.2.	Контроль денежных норм питания воспитанников и сотрудников	- соответствие - не соответствие	3 0
2.3.	Отсутствие претензий и жалоб со стороны потребителей	- отсутствие претензий - наличие обоснованных претензий	3 0

дворник			
№ п/п	Направления деятельности работников	Показатели эффективности деятельности работников	Инд-тор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	Участие сотрудника в общественной жизни ДООУ (по накопительной): - деятельность в составе комиссий ДООУ(за 1 комиссию) - исполнение ролей на утренниках (за 1 роль) - субботники (за 1 субботник) - ремонтные работы (за 1 позицию) - оформление интерьера (за 1 позицию) - торжественные мероприятия (1 мероприятие) - дополнительные работы, не связанные с должностной инструкцией (за 1 позицию)	2 2 2 1 1 1 1
1.2.	Интенсивность трудовой деятельности	высокая напряженность труда (сезонные работы)	3
Качество выполняемых работ			
2.1.	Содержание территории ДО в соответствии с требованиями СанПиН.	соответствует не соответствует	3 0
2.2.	Своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев	соответствует не соответствует	3 0
2.3.	Соблюдение техники безопасности и охраны труда.	в соответствии с требованиями с нарушениями	3 0

делопроизводитель			
№ п/п	Направления деятельности работников	Показатели эффективности деятельности работников	Инд-тор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	Участие сотрудника в общественной жизни ДООУ (по накопительной): - деятельность в составе комиссий ДООУ(за 1 комиссию) - исполнение ролей на утренниках (за 1 роль) - субботники (за 1 субботник) - ремонтные работы (за 1 позицию) - оформление интерьера (за 1 позицию) - торжественные мероприятия (1 мероприятие) - дополнительные работы, не связанные с должностной инструкцией (за 1 позицию)	3 2 2 1 1 1 1
Качество выполняемых работ			
2.1.	Своевременность и качество подготовки, правильность составления, согласования и оформления документов ДООУ	- соответствие - не соответствие	3 0
2.2.	Отправка документов (отчетов, писем и т.д.)	- соответствие - не соответствие	3 0

2.3.	Подготовка документов в сторонние организации (копирование, заверение документов)	- соответствие - не соответствие	3 0
2.4.	Отсутствие фактов несвоевременной регистрации или нерегистрации входящих и исходящих документов	- соответствие - не соответствие	3 0
2.5.	Недопущение факторов утраты документов, находящихся на хранении в архиве	- соответствие - не соответствие	3 0
2.6.	Соблюдение техники безопасности и охраны труда.	- в соответствии с требованиями - с нарушениями - сохранность оборудования и инвентаря	3 0 3

заведующий хозяйством			
№ п/п	Направления деятельности работников	Показатели эффективности деятельности работников	Инд-тор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	Участие сотрудника в общественной жизни ДОУ (по накопительной): - деятельность в составе комиссий ДОУ(за 1 комиссию) - исполнение ролей на утренниках (за 1 роль) - субботники (за 1 субботник) - ремонтные работы (за 1 позицию) - оформление интерьера (за 1 позицию) - торжественные мероприятия (1 мероприятие) Выполнение дополнительного объема работы: одевание детей другой группы (за неделю) иные дополнительные работы, не связанные с должностной инструкцией (за 1 позицию) Расширение зоны обслуживания (за 1 день)	3 2 2 1 1 1 1 1 1 2
Качество выполняемых работ			
2.1.	Обеспечение учета материальных средств и их сохранности	- Своевременная постановка на учет материальных ценностей, приобретенных ДОУ за счет бюджетных, внебюджетных средств. - Сохранность материальных ценностей - Своевременное списывание малоценного имущества и средств с нулевой балансовой стоимостью	3 3 3
2.2.	Соблюдение техники безопасности и охраны труда.	- Своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации - Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок (при наличии неполадок)	5 3
2.3.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ и территории	- Обеспечение качественной уборки помещений - Обеспечение бесперебойной работы системы отопления - Обеспечение требуемого уровня освещения в помещениях и на территории ДОУ - Контроль за соблюдением требований СанПиН младшим техническим персоналом (3 проверки) - Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ - Своевременная подготовка ДОУ к новому учебному году, к отопительному сезону, к зимнему сезону, к летне – оздоровительному сезон	2 2 2 3 3 3

кастелянша			
№ п/п	Направления деятельности работников	Показатели эффективности деятельности работников	Инд-тор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	Участие сотрудника в общественной жизни ДОУ (по накопительной): - деятельность в составе комиссий ДОУ(за 1 комиссию) - исполнение ролей на утренниках (за 1 роль) - субботники (за 1 субботник)	2 2 2

		- ремонтные работы (за 1 позицию) - оформление интерьера (за 1 позицию) - торжественные мероприятия (1 мероприятие) Выполнение дополнительного объема работы: одевание детей другой группы (за неделю) иные дополнительные работы, не связанные с должностной инструкцией (за 1 позицию) Расширение зоны обслуживания (за 1 день)	1 1 1 1 1 2
Качество выполняемых работ			
2.1.	Соблюдение правил эксплуатации обслуживаемого оборудования	в соответствии с требованиями с нарушениями	2 0
2.2.	Своевременный и качественный ремонт белья, одежды	в соответствии с требованиями с нарушениями	2 0
2.3.	Содержание бельевой в соответствии с требованиями СанПиН	в соответствии с требованиями с нарушениями	2 0
2.4.	Соблюдение ТБ при выполнении работы	в соответствии с требованиями с нарушениями	2 0
2.5.	Обеспечение комплексной безопасности в ДОУ и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья воспитанников средне – месячная посещаемость воспитанниками: до 70% 70% - 80% 81% - 90% 91% - 100%	0 2 3 4

Кладовщик			
№ п/п	Направления деятельности работников	Показатели эффективности деятельности работников	Инд-тор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	Участие сотрудника в общественной жизни ДОУ (по накопительной): - деятельность в составе комиссий ДОУ(за 1 комиссию) - исполнение ролей на утренниках (за 1 роль) - субботники (за 1 субботник) - ремонтные работы (за 1 позицию) - оформление интерьера (за 1 позицию) - торжественные мероприятия (1 мероприятие) - дополнительные работы, не связанные с должностной инструкцией (за 1 позицию)	2 2 2 1 1 1 1
Качество выполняемых работ			
2.1.	Соблюдение правил ведения складского хозяйства.	в соответствии с требованиями с нарушениями	2 0
2.2.	Соблюдения правил хранения продуктов питания и предохранения их от порчи при разгрузке.	в соответствии с требованиями не соответствие (проверка)	2 0
2.3.	Соблюдение ТБ при выполнении работы и охраны труда.	в соответствии с требованиями с нарушениями - за сохранность оборудования, инвентаря	2 0 2
2.4.	Строгое выполнение сроков выдачи сырой продукции.	в соответствии с требованиями с нарушениями	2 0
2.5.	Ведение журналов.	- Бракеража сырой продукции: в соответствии с требованиями с нарушениями - Температурного режима холодильника: в соответствии с требованиями	2 0 2

		● с нарушениями	0
2.6	Обеспечение комплек. безопасности в ДОУ и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья воспитанников средне – месячная посещаемость воспитанниками: до 70% 70% - 80% 81% - 90% 91% - 100%	0 2 3 4

кухонный рабочий			
№ п/п	Направления деятельности работников	Показатели эффективности деятельности работников	Инд-тор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	Участие сотрудника в общественной жизни ДОУ (по накопительной): - деятельность в составе комиссий ДОУ(за 1 комиссию) - исполнение ролей на утренниках (за 1 роль) - субботники (за 1 субботник) - ремонтные работы (за 1 позицию) - оформление интерьера (за 1 позицию) - торжественные мероприятия (1 мероприятие) - дополнительные работы, не связанные с должностной инструкцией (за 1 позицию)	2 2 2 1 1 1 1
Качество выполняемых работ			
2.1.	Соблюдение требований СанПиН.	- Качественное проведение текущих уборок, образцовое содержание помещений (по результатам проверки): в соответствии с требованиями с нарушениями - Строгое выполнение сроков заготовки сырой продукции: в соответствии с требованиями с нарушениями	3 0 3 0
2.2.	Соблюдение техники безопасности и охрана труда.	в соответствии с требованиями с нарушениями - Сохранность оборудования и инвентаря в соответствии с требованиями с нарушениями	3 0 3 0
2.3.	Обеспечение комплек. безопасности в ДОУ и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья воспитанников средне – месячная посещаемость воспитанниками: до 70% 70% - 80% 81% - 90% 91% - 100%	0 2 3 4

младший воспитатель группы раннего возраста			
№ п/п	Направления деятельности работников	Показатели эффективности деятельности работников	Инд-тор
Интенсивность и высокие результаты работы			

1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	Участие сотрудника в общественной жизни ДОУ (по накопительной): - деятельность в составе комиссий ДОУ(за 1 комиссию) - исполнение ролей на утренниках (за 1 роль) - субботники (за 1 субботник) - ремонтные работы (за 1 позицию) - оформление интерьера (за 1 позицию) - торжественные мероприятия (1 мероприятие) Выполнение дополнительного объема работы: одевание детей другой группы (за неделю) получение доп.питания (за неделю) мытьё лестниц (за 1 день по нак.) иные дополнительные работы, не связанные с должностной инструкцией (за 1 позицию) Расширение зоны обслуживания (за 1 день)	2 2 2 1 1 1 1 1 1 1 2
Качество выполняемых работ			
2.1.	Осуществление воспитательных функций в процессе проведения занятий с детьми.	- Воспитательные функции осуществляются систематически (проведение НОД) (за неделю) - Воспитательные функции не осуществляются - Помощь в организации режимных моментов (за неделю)	1 0 1
2.2.	Соблюдение требований СанПиН.	Качественное проведение текущих уборок, образцовое содержание групповых помещений (по результатам проверки): в соответствии с требованиями	1 0
		Качество проведения генеральных уборок согласно графику (по результатам проверки): в соответствии с требованиями с нарушениями	1 0
2.3.	Обеспечение комплексной безопасности в ДОУ и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	- Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья воспитанников средне – месячная посещаемость воспитанниками:	0
		до 60%	2
		60% - 70%	3
		71% - 80%	4
		81% - 100%	
	- Адаптация	1	
2.4	Соблюдение техники безопасности.	в соответствии с требованиями	1
		с нарушениями	0
		- Сохранность оборудования и инвентаря	1

младший воспитатель			
№ п/п	Направления деятельности работников	Показатели эффективности деятельности работников	Инд-тор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	Участие сотрудника в общественной жизни ДОУ (по накопительной): - деятельность в составе комиссий ДОУ(за 1 комиссию) - исполнение ролей на утренниках (за 1 роль) - субботники (за 1 субботник) - ремонтные работы (за 1 позицию) - оформление интерьера (за 1 позицию) - торжественные мероприятия (1 мероприятие) Выполнение дополнительного объема работы: одевание детей другой группы (за неделю) получение доп.питания (за неделю) мытьё лестниц (за 1 день по нак.) иные дополнительные работы, не связанные с должностной инструкцией (за 1 позицию) Расширение зоны обслуживания (за 1 день)	2 2 2 1 1 1 1 1 1 1 2
Качество выполняемых работ			
2.1.	Осуществление воспитательных функций в процессе проведения	- Воспитательные функции осуществляются систематически (проведение НОД) (за неделю) - Воспитательные функции не осуществляются	1 0

	занятий с детьми.	- Помощь в организации режимных моментов (за неделю)	1
2.2.	Соблюдение требований СанПиН.	Качественное проведение текущих уборок, образцовое содержание групповых помещений (по результатам проверки): в соответствии с требованиями с нарушениями	1 0
		Качество проведения генеральных уборок согласно графику (по результатам проверки): в соответствии с требованиями с нарушениями	1 0
2.3.	Обеспечение комплексной безопасности в ДОУ и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья воспитанников средне – месячная посещаемость воспитанниками: до 70% 70% - 80% 81% - 90% 91% - 100%	0 2 3 4
2.4.	Соблюдение техники безопасности.	в соответствии с требованиями с нарушениями	1 0
		- Сохранность оборудования и инвентаря	1

оператор хлораторной установки

№ п/п	Направления деятельности работников	Показатели эффективности деятельности работников	Инд-тор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Исполнительская дисциплина работника.	Участие сотрудника в общественной жизни ДОУ (по накопительной): - деятельность в составе комиссий ДОУ(за 1 комиссию) - исполнение ролей на утренниках (за 1 роль) - субботники (за 1 субботник) - ремонтные работы (за 1 позицию) - оформление интерьера (за 1 позицию) - торжественные мероприятия (1 мероприятие) - дополнительные работы, не связанные с должностной инструкцией (за 1 позицию)	2 2 2 1 1 1 1
Качество выполняемых работ			
2.1.	Соблюдение технологический схем хлорирования, порядка включения и выключения оборудования, устройство, принципа работы и правила его эксплуатации	в соответствии с требованиями с нарушениями	8 0
2.2.	Соблюдение техники безопасности и охраны труда.	в соответствии с требованиями с нарушениями	2 0
	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	в соответствии с требованиями не соответствие (проверка)	4 0
2.3.	Осуществление воспитательных функций с детьми.	- оказывает помощь воспитателю или мл.воспитателю при одевании детей; помогает привести детей на занятия и отвести их после занятий в групповую (за неделю) - не оказывает	1 0

шеф-повар, повар

№ п/п	Направления деятельности работников	Показатели эффективности деятельности работников	Инд-тор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1	Исполнительская дисциплина	Участие сотрудника в общественной жизни ДОУ (по	

	работника.	накопительной): - деятельность в составе комиссий ДОУ(за 1 комиссию) - исполнение ролей на утренниках (за 1 роль) - субботники (за 1 субботник) - ремонтные работы (за 1 позицию) - оформление интерьера (за 1 позицию) - торжественные мероприятия (1 мероприятие) - дополнительные работы, не связанные с должностной инструкцией (за 1 позицию)	2 2 2 1 1 1 1
Качество выполняемых работ			
2.1.	Качественное приготовление пищи для воспитанников ДОУ.	- в соответствии с меню - требованием - с нарушением требования по качественному приготовлению пищи - диет - питание	3 0 3
2.2.	Строгое выполнения закладки по меню - требованию и сроков приготовления пищи.	- в соответствии с меню - требованием - с нарушением	2 0
2.3.	Соблюдение требований СанПиН.	- своевременное снятие бракеражных проб - содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	2 2
2.4.	Соблюдение ТБ при выполнении работы и ОТ	работа в горячем цеху, подъём тяжестей (по нак.).	2
2.5.	Обеспечение комплек. безопасности в ДОУ и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья воспитанников средне – месячная посещаемость воспитанниками: до 70% 70% - 80% 81% - 90% 91% - 100%	0 2 3 4

машинист по стирке белья

№ п/п	Направления деятельности работников	Показатели эффективности деятельности работников	Инд-тор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1	Исполнительская дисциплина работника.	Участие сотрудника в общественной жизни ДОУ (по накопительной): - деятельность в составе комиссий ДОУ(за 1 комиссию) - исполнение ролей на утренниках (за 1 роль) - субботники (за 1 субботник) - ремонтные работы (за 1 позицию) - оформление интерьера (за 1 позицию) - торжественные мероприятия (1 мероприятие) Выполнение дополнительного объема работы: одевание детей другой группы (за неделю) иные дополнительные работы, не связанные с должностной инструкцией (за 1 позицию) Расширение зоны обслуживания (за 1 день)	2 2 2 1 1 1 1 1 1 2
Качество выполняемых работ			
2.1.	Соблюдение правил эксплуатации обслуживаемого оборудования	в соответствии с требованиями с нарушениями	2 0
2.2.	Соблюдения технологии стирки белья и спецодежды из различных материалов	в соответствии с требованиями с нарушениями	2 0
2.3.	Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН	в соответствии с требованиями с нарушениями	2 0
2.4.	Соблюдение ТБ при выполнении работы	в соответствии с требованиями с нарушениями	2 0
2.5.	Обеспечение комплексной безопасности в ДОУ и создание условий для сохранения здоровья	Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья воспитанников средне – месячная посещаемость воспитанниками: до 70% 70% - 80%	0 2

	воспитанников	81% - 90%	3
		91% - 100%	4

рабочий по обслуживанию и ремонту здания и сооружений (слесарь)

№ п/п	Направления деятельности работников	Показатели эффективности деятельности работников	Инд-тор
-------	-------------------------------------	--	---------

Интенсивность и высокие результаты работы

1.1	Исполнительская дисциплина работника.	Участие сотрудника в общественной жизни ДООУ (по накопительной):	
		- деятельность в составе комиссий ДООУ(за 1 комиссию)	2
		- исполнение ролей на утренниках (за 1 роль)	2
		- субботники (за 1 субботник)	2
		- ремонтные работы (за 1 позицию)	1
		- оформление интерьера (за 1 позицию)	1
		- торжественные мероприятия (1 мероприятие)	1
- дополнительные работы, не связанные с должностной инструкцией (за 1 позицию)	1		

Качество выполняемых работ

2.1.	Качественное проведение работ по заявкам.	в соответствии с требованиями с нарушениями	2 0
2.2.	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок (по должностным обязанностям).	в срок несвоевременно	2 0
2.3.	Соблюдение техники безопасности и охраны труда.	в соответствии с требованиями с нарушениями	2 0

сторож

№ п/п	Направления деятельности работников	Показатели эффективности деятельности работников	Инд-тор
-------	-------------------------------------	--	---------

Интенсивность и высокие результаты работы

1.1	Исполнительская дисциплина работника.	Участие сотрудника в общественной жизни ДООУ (по накопительной):	
		- деятельность в составе комиссий ДООУ(за 1 комиссию)	2
		- исполнение ролей на утренниках (за 1 роль)	2
		- субботники (за 1 субботник)	2
		- ремонтные работы (за 1 позицию)	1
		- оформление интерьера (за 1 позицию)	1
		- торжественные мероприятия (1 мероприятие)	1
- дополнительные работы, не связанные с должностной инструкцией (за 1 позицию)	1		

Качество выполняемых работ

2.1.	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима в ночное время и в выходные дни	в соответствии с требованиями не соответствие (проверка)	3 0
2.2.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	в соответствии с требованиями не соответствие (проверка)	3 0
2.3.	Выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов.	в соответствии с требованиями не соответствие (проверка)	3 0
2.4.	Соблюдение техники безопасности и охраны труда.	в соответствии с требованиями с нарушениями	3 0

уборщица бассейна

№ п/п	Направления деятельности работников	Показатели эффективности деятельности работников	Инд-тор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1	Исполнительская дисциплина работника.	Участие сотрудника в общественной жизни ДООУ (по накопительной): - деятельность в составе комиссий ДООУ(за 1 комиссию) - исполнение ролей на утренниках (за 1 роль) - субботники (за 1 субботник) - ремонтные работы (за 1 позицию) - оформление интерьера (за 1 позицию) - торжественные мероприятия (1 мероприятие) - дополнительные работы, не связанные с должностной инструкцией (за 1 позицию)	2 2 2 1 1 1 1
Качество выполняемых работ			
2.1.	Соблюдение требований СанПиН.	- Качество проведения текущих уборок – образцовое содержание помещений (по результатам проверки): без замечаний 7 с замечаниями 0 - Качество проведения генеральных уборок согласно графику (по результатам проверки): в соответствии с требованиями 4 с нарушениями 0	
2.2.	Соблюдение техники безопасности и охраны труда.	в соответствии с требованиями с нарушениями	2 0
2.3.	Осуществление воспитательных функций с детьми.	- оказывает помощь воспитателю или мл.воспитателю при одевании детей; помогает привести детей на занятия и отвести их после занятий в групповую (за неделю) - не оказывает	1 0

уборщица

№ п/п	Направления деятельности работников	Показатели эффективности деятельности работников	Инд-тор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1	Исполнительская дисциплина работника.	Участие сотрудника в общественной жизни ДООУ (по накопительной): - деятельность в составе комиссий ДООУ(за 1 комиссию) - исполнение ролей на утренниках (за 1 роль) - субботники (за 1 субботник) - ремонтные работы (за 1 позицию) - оформление интерьера (за 1 позицию) - торжественные мероприятия (1 мероприятие) Выполнение дополнительного объема работы: одевание детей другой группы (за неделю) 1 иные дополнительные работы, не связанные с должностной инструкцией (за 1 позицию) 1 Расширение зоны обслуживания (за 1 день) 2	2 2 2 1 1 1 1 1 2
Качество выполняемых работ			
2.1.	Соблюдение требований СанПиН.	- Качество проведения текущих уборок – образцовое содержание помещений (по результатам проверки): без замечаний 7 с замечаниями 0 - Качество проведения генеральных уборок согласно графику (по результатам проверки): в соответствии с требованиями 4 с нарушениями 0	
2.2.	Соблюдение техники безопасности и охраны труда.	в соответствии с требованиями с нарушениями	2 0
2.3.	Выполнение правил пропускного режима.	соблюдение сохранности здания до прихода сторожей	4

рабочий по обслуживанию и ремонту здания и сооружений (электрик)

№ п/п	Направления деятельности работников	Показатели эффективности деятельности работников	Инд-тор
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1	Исполнительская дисциплина работника.	Участие сотрудника в общественной жизни ДООУ (по накопительной): - деятельность в составе комиссий ДООУ(за 1 комиссию) - исполнение ролей на утренниках (за 1 роль) - субботники (за 1 субботник) - ремонтные работы (за 1 позицию) - оформление интерьера (за 1 позицию) - торжественные мероприятия (1 мероприятие) - дополнительные работы, не связанные с должностной инструкцией (за 1 позицию)	2 2 2 1 1 1 1
Качество выполняемых работ			
2.1.	Качественное проведение работ по заявкам.	в соответствии с требованиями с нарушениями	1 0
2.2.	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок (по должностным обязанностям).	в срок несвоевременно	2 0
2.3.	Соблюдение техники безопасности и охраны труда.	в соответствии с требованиями с нарушениями	1 0
2.4.	Соблюдение техники безопасности и охраны труда.	в соответствии с требованиями с нарушениями	2 0

Карта самооценки
(премиальные выплаты по итогам работы)

Карта самооценки

ФИО _____
Дата _____

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

Перечень критериев оценки деятельности
стимулирующая надбавка по итогам работы

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Индикатор (%)
1	Отсутствие фактов нарушения требований законодательства в сфере закупок	5
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны исполнителей, поставщиков, подрядчиков на объявленные процедуры закупок, а также при исполнении заключенных контрактов в результате проведенных процедур	5
3	Своевременное опубликование в единой информационной системе сведений о заключении изменении, исполнении (расторжении) контрактов	5
4	Работа на сайте БАСгов (сайт ГМУ http://bus.gov.ru)	10
5	Отсутствие фактов нарушения требований делопроизводства	20
6	Отсутствие фактов нарушения ведения кадрового учета	20
7	Работа с сотрудниками ДООУ: выдача документов из архива по запросу, содействие в оформлении документов для сдачи в архив	30
8	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности учреждения, делопроизводству	30
9	Выполнение обязанностей оператора ГИС ДДО	40
10	Ведение личных дел воспитанников	30
11	Ведение личных дел сотрудников	30
12	Отсутствие фактов нецелевого использования бюджетных средств	10
13	Отсутствие просроченной кредиторской (дебиторской) задолженности	10
14	Выполнение МЗ учреждения (по факту исполнения не менее 98%)	15
15	Работа в системе АЦК	20
16	Обеспечение учета сохранности и пополнения учебно-материальной базы	20
17	Организация условий для выполнения капитального ремонта	10
18	Содействие в проведении плановых и внеплановых инвентаризаций нефинансовых активов	10
19	Заполнение отчетности на РГИС в области энергосбережения и повышения энергоэффективности в Ленинградской области	20
20	Работа в модулях программы энергосбережения.	20
21	Своевременное исполнение предписаний надзорных органов	10
22	Обеспечение участия сотрудников в мероприятиях (по приглашению)	5
23	Ведение сайта Учреждения	15
24	Участие в программе развития ДООУ	10
25	Обеспечение выполнения утвержденного плана мероприятий учреждения.	20
26	Своевременный и качественный сбор и составление документации, способствующей успешному прохождению проверок	10
27	Отсутствие замечаний внешних проверок по организации учебно-воспитательного процесса	10
28	Организация образовательного процесса в соответствии с	15

	требованиями ФОП и ФГОС	
29	Динамика индивидуальных образовательных результатов (не менее 90 %)	10
30	Наличие наград, грантов (за исключением благодарственных писем) у педагогического коллектива учреждения	20
31	Выполнение программы повышения профессиональной компетенции педагогов	20
32	Комплектование ДО.	20
33	Осуществление инновационной деятельности	10
34	Результативное участие в разработке локальных актов, нормативных документов по курируемым направлениям деятельности ДОУ	10
35	Проведение мероприятий по организации и сопровождению дополнительных образовательных услуг.	20
36	Распространение опыта в педагогических изданиях	20
37	Подготовка к осуществлению образовательной деятельности: - изготовление наглядных пособий (костюмов, атрибутов для учебной и игровой деятельности учеников (воспитанников) и др.) по инициативе администрации.	10
38	Участие в коллективных педагогических проектах	5
39	Качественное проведение мероприятий, направленных на сохранение психического, соматического и социального благополучия обучающихся в процессе воспитания и обучения	20
40	Представление опыта работы педагога на интерактивной площадке	10
41	Реализация программы «Наставничество»	30
42	Организация и качественное проведение массовых мероприятий	10
43	Развитие индивидуальных музыкальных, творческих способностей воспитанников	10
44	Подготовка победителей конкурсов художественной самодеятельности	10
45	Работа над созданием имиджа учреждения	20
46	Погрузочно-разгрузочные работы	30
47	Участие в работе по благоустройству здания и территории ДОУ: - Ремонтные работы. - Озеленение, уход за насаждениями.	10 10
48	Отсутствие замечаний по учету и хранению МЦ	20
49	Отсутствие замечаний по ведению отчетной документации по движению МЦ	15
50	Соблюдение санитарных норм закрепленной территории на уровне Роспотребнадзора	30
51	Отсутствие замечаний к организации деятельности пищеблока, фактов нарушения сотрудниками должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, требований внешних и внутренних нормативных документов соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений заведующего	20
52	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны участников образовательного процесса	5

Карта самооценки деятельности
(стимулирующая надбавка по итогам работы)

Карта самооценки

ФИО _____

Дата _____

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Индикатор (%)	Обоснование	Подпись
1				
2				
3				
	ИТОГО			

Премии по итогам работы за выполнение особо важных и срочных работ

Категории персонала	№ п/п	Критерии особо важных и срочных работ	Размеры премий в рублях	Сроки назначения
административный (главный бухгалтер, заместитель заведующего, старший воспитатель, шеф-повар, контрактный управляющий)	1.1	За выполнение работником особо важного и срочного задания на высоком профессиональном уровне, имеющего важное значение, требующие высокой квалификации	5000	По итогам работы, в пределах ФОТ
	1.2	За дополнительные затраты времени и повышенной интенсивности труда	7000	
	1.3	За качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений вышестоящих органов, руководителя Учреждения требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда	5000	
	1.4	За внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности	6000	
	1.5	За наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения	8000	
	1.6	Сопровождение ребенка с сочетанным нарушением	10000	
	1.7	Руководство практикой студентов средних и высших учебных заведений	7000	
	1.8	Установление связей с общественностью и привлечение социальных партнеров к осуществлению уставной деятельности	3000	
	1.9	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно - эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	8000	
	1.10	Особый режим работы, связанный с текущими изменениями в производственном, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления учреждением; обеспечением безопасности, соблюдением правил охраны труда и техники	10000	

		безопасности, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением уставной деятельности учреждения		
педагогический (воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования)	2.1	За выполнение работником особо важного и срочного задания на высоком профессиональном уровне, имеющего важное значение, требующие высокой квалификации	5000	По итогам работы, в пределах ФОТ
	2.2	За дополнительные затраты времени и повышенной интенсивности труда	4000	
	2.3	За качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений вышестоящих органов, руководителя Учреждения требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда	6000	
	2.4	За внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности	3000	
	2.5	За наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения	5000	
	2.6	Сопровождение ребенка с сочетанным нарушением	10000	
	2.7	Руководство практикой студентов средних и высших учебных заведений	7000	
	2.8	Установление связей с общественностью и привлечение социальных партнеров к осуществлению уставной деятельности	3000	
	2.9	Качественная подготовка групп к новому учебному году	500	
	2.10	Создание условий к летнему периоду	1500	
	2.11	Создание условий к зимнему периоду	1500	
	2.12	Участие в работе по благоустройству здания и территории ДОУ	2000	
	2.13	Выполнение работ, не связанных с должностной инструкцией	1000	
	2.14	Активное участие работника в подготовке и организации социально значимых мероприятий в ДОУ.	4000	
	2.15	Творческий подход к выполнению заданий, подготовка инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения;	3000	
	2.16	Образцовое содержание групповых помещений и прогулочного участка	500	
	2.17	Результативность коррекционно-	2500	

		развивающей работы с детьми, имеющими отклонения в развитии		
учебно – вспомогательный (младший воспитатель, бухгалтер, делопроизводитель)	3.1	За выполнение работником особо важного и срочного задания на высоком профессиональном уровне, имеющего важное значение, требующие высокой квалификации	3000	По итогам работы, в пределах ФОТ
	3.2	За дополнительные затраты времени и повышенной интенсивности труда	4000	
	3.3	За качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений вышестоящих органов, руководителя Учреждения требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда	5000	
	3.4	Сопровождение ребенка с сочетанным нарушением	10000	
	3.5	Участие в работе по благоустройству здания и территории ДОУ	2000	
	3.6	Выполнение работ, не связанных с должностной инструкцией	1000	
	3.7	Проведение ремонтных работ	500	
	3.8	Устранение снежных заносов	500	
обслуживающий (заведующий хозяйством, повар, машинист по стирке белья, кладовщик, кухонный рабочий, оператор хлораторной установки, кастелянша, уборщица, уборщица бассейна, дворник, сторож)	4.1	За выполнение работником особо важного и срочного задания на высоком профессиональном уровне, имеющего важное значение, требующие высокой квалификации	3000	По итогам работы, в пределах ФОТ
	4.2	За дополнительные затраты времени и повышенной интенсивности труда	4000	
	4.3	За качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений вышестоящих органов, руководителя Учреждения требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда	5000	
	4.4	Участие в работе по благоустройству здания и территории ДОУ	2000	
	4.5	Выполнение работ, не связанных с должностной инструкцией	1000	
	4.6	Проведение ремонтных работ	500	
	4.7	Устранение снежных заносов	500	

Профессиональная стимулирующая надбавка

Показатель	Должность	Профессиональная стимулирующая надбавка в рублях
Качественное выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (систематическое выполнение срочных и неотложных работ, а также работ, требующих повышенного внимания)	Главный бухгалтер	30000
	Заместитель заведующего	30000
	Делопроизводитель	30000
	Заведующий хозяйством	30000
	Контрактный управляющий	30000
	Старший воспитатель	30000