

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ  
ДОГОВОР

(направляется в Главное управление по труду и занятости населения  
Курганской области)

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение города  
Кургана «Детский сад № 74 «Звёздный»  
640014 г. Курган, ул. Черняховского 10 А, 420632

Зарегистрировано

" 31 " 04 2024 года

№ регистрации 14



1. Стороны, подписавшие коллективный договор

1.1. Представитель работодателя Тупкина Ольга Сергеевна, заведующий

1.2. Представитель работников Кузовкина Антонина Юрьевна,  
председатель ПК

2. Дополнения подписаны «10» января 2024 г.

3. Срок действия дополнений

с «10» января 2024 г. по «09» октября 2025 г.

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему  
коллективному договору:

регистрационные листы изменений

NN \_\_\_\_\_

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного  
договора \_\_\_\_\_

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта

**Положение**  
**«Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Кургана «Детский сад №74 «Звездный»»**

**Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Кургана «Детский сад № 74 «Звездный» (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, решения Курганской городской Думы № 115 от 27.06.2018 г., решения Курганской городской Думы № 87 от 30.08.2023 г « О внесении изменения в решение Курганской городской Думы от 27.06.2018г №115 « Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Кургана», решения Курганской городской Думы № 163 от 23.12.2023 г « О внесении изменения в решение Курганской городской Думы от 27.06.2018г №115 « Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Кургана», Постановления Администрации города Кургана от 02.10.2023 № 8137и других нормативных правовых актов Российской Федерации, Курганской области, правовыми актами соответствующего муниципального образования, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников, и определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Кургана «Детский сад № 74 «Звездный»

2. Условия оплаты труда работников учреждения включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, (окладам) должностным окладам, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Система оплаты труда работников учреждения, предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включаются в штатные расписания, тарификационные списки образовательной организации.

5. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

6. Работникам образовательной организации, занимающим общеотраслевые должности, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам).

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются приказом руководителя образовательной организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент:

**$P_v = T_o (до) * ПКЭф$** , где

**РВ** - размер выплат;  
**То (до)** - оклад (должностной оклад);  
**ПКЭф** - повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

7. Выплаты компенсационного характера работникам образовательных организаций устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

8. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательных организаций устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

9. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, а также Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

10. Оплата труда работников учреждения, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

11. Заработная плата работника учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются локальными нормативными актами учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда. Заработная плата работника образовательной организации предельными размерами не ограничивается.

12. Руководитель учреждения (далее - руководитель) несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

## Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

1. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда педагогических работников за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифная ставка устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда.

Тарифная ставка педагогическим работникам образовательных организаций устанавливается за

норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленную 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» (далее именуется - приказ Минобрнауки № 1601).

Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность, на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

3. Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

4. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) приведены в решении Курганской городской Думы № 115 от 27.06.2018 г., решения Курганской городской Думы № 87 от 30.08.2023 г « О внесении изменения в решение Курганской городской Думы от 27.06.2018г №115 « Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Кургана», решения Курганской городской Думы № 163 от 23.12.2023 г « О внесении изменения в решение Курганской городской Думы от 27.06.2018г №115 « Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Кургана» регламентирующем вопросы оплаты труда (Приложение 5.1, таблица 1, 2,3,4)

5. Положением об оплате труда работников образовательной организации, утвержденным локальным актом образовательной организации, предусматривается установление педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент за наличие ученой степени, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР;
- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы.

В случаях, когда работникам образовательной организации предусмотрено повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифных ставок, оклада (должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

6. Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР, спортивного звания применяется к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников учреждений, имеющих ученую степень, государственную награду, которым присвоены почетные звания Российской Федерации или СССР, спортивного звания, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, спортивных званий, приведены в таблице 1.

Таблица 1

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР
-------------------------	---	--

Наличие ученой степени	Доктор наук по профилю общеобразовательной учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,15
	Кандидат наук по профилю общеобразовательной учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Наличие почетного звания, спортивного звания	Почетные звания СССР, Российской Федерации «Народный...», «Заслуженный...» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1
	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания)	0,1

7. Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, производится:

- при присуждении ученой степени, награждении государственной наградой - с даты присуждения ученой степени, награждения государственной наградой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Министерства просвещения Российской Федерации);

- при присвоении почетного звания - с даты присвоения почетного звания в соответствии с указом Президента Российской Федерации;

- при присвоении спортивного звания – с даты присвоения спортивного звания в соответствии с Федеральным законом от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорту в Российской Федерации».

8. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, приведены в таблице 2.

Таблица 2

Виды работ	Повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы
Работа в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, задержкой психического развития	0,10 - 0,15
Работа по отдельной адаптационной программе в режиме инклюзии	0,05

9. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V Положения.

10. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI Положения и иные выплаты, предусмотренные разделом VII Положения.

### Раздел III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

1) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

2. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других учреждений.

3. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной тарифной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5. Ставка почасовой оплаты определяется исходя из размера тарифной ставки согласно приложению 1 к Положению с учетом повышающих коэффициентов, при наличии условий для их установления.

### Раздел IV. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

1. Заработная плата руководителей образовательных организаций состоит из:

1.1 должностного оклада;

1.2 выплат с применением повышающих коэффициентов: за наличие ученой степени, государственной награды, почетного звания, ведомственного нагрудного знака (знака, значка, медали), спортивного звания, за специфику условий работы, за стаж работы в должности руководителя образовательной организации

1.3 выплат компенсационного характера;

1.4 выплат стимулирующего характера ;

1.4.1. выплаты за результаты работы;

1.4.2. выплаты за эффективность и качество работы;

1.4.3. единовременного вознаграждения за интенсивность и высокие результаты работы в размере, не превышающем шести должностных окладов в год;

1.4.4. материального поощрения за эффективность приносящей доход деятельности.

1.4.5. единовременное вознаграждение в размере определенном коллективным договором(1000 рублей), юбилеям в возрасте 50,55,60 лет.

2. Должностной оклад руководителя образовательной организации определяется трудовым договором исходя из минимального размера должностного оклада и рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = М_0 \times Купр$ , где

ДО – должностной оклад руководителя;

М<sub>0</sub>- минимальный размер должностного оклада руководителя, который устанавливается постановлением Администрации города Кургана;

Купр – коэффициент масштаба управления.

3. Коэффициент масштаба управления устанавливается руководителю образовательной организации приказом Департамента социальной политики Администрации города Кургана, осуществляющим функции и полномочия учредителя образовательной организации (далее – Департамент социальной политики), и дифференцируется в зависимости от группы по оплате труда руководителя образовательной организации, к которой отнесена образовательная организация:

- для руководителей дошкольных образовательных организаций – в соответствии с таблицей 3 настоящего раздела:

Таблица 3

Группа по оплате труда	Коэффициент управления
1 группа	1,7
2 группа	1,6
3 группа	1,5
4 группа	1,4

4. Объёмные показатели деятельности образовательных организаций и порядок отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда устанавливаются постановлением Администрации города Кургана и приведены в приложении 5.2 к настоящему Положению.

5. Должностной оклад руководителей образовательных организаций пересматриваются один раз в год на 1 января. Должностной оклад руководителя реорганизуемой образовательной организации пересматривается на дату реорганизации.

6. Руководителю образовательной организации, при наличии оснований, трудовым договором устанавливаются выплаты с применением повышающих коэффициентов:

- за наличие ученой степени, государственной награды, почетного звания, ведомственного нагрудного знака (знака, значка, медали), спортивного звания в соответствии с таблицей 1, пункт 6, раздела II настоящего Положения;

- за специфику условий работы в соответствии с таблицей 4

Таблица 4

Виды работ	Повышающий коэффициент за специфику условий работы
Организация работы групп компенсирующей направленности в дошкольной образовательной организации	0,15

- за стаж работы в должности руководителя образовательной организации с применением коэффициентов, приведённых в таблице 5:

Таблица 5

Стаж работы в должности руководителя образовательной организации	Коэффициент стажа
от 1 до 5 лет (включительно)	0,05
от 5 до 10 лет (включительно)	0,1
от 10 до 15 лет (включительно)	0,15
от 15 до 20 лет (включительно)	0,2
более 20 лет	0,25

9. Руководителям образовательных организаций устанавливается персональная муниципальная надбавка в зависимости от результатов деятельности образовательной организации, с применением суммарного коэффициента муниципальной надбавки, рассчитанного в соответствии с показателями, приведёнными в приложении 5. 3 к настоящему Положению.

10. Размер каждой из выплат, перечисленных в пунктах 7, 8, 9 настоящего раздела, определяется путем умножения должностного оклада руководителя образовательной организации на соответствующий коэффициент. Выплаты осуществляются пропорционально отработанному времени.

Применение соответствующих коэффициентов, перечисленных в пунктах 7, 8, 9 настоящей статьи, к должностному окладу руководителя образовательной организации не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

В случаях, когда руководителю образовательной организации предусмотрено применение соответствующих коэффициентов к должностному окладу по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого коэффициента, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада без учета коэффициента по другим основаниям.

11. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации, а также размеры повышающих коэффициентов за наличие ученой степени, государственной награды, почетного звания, ведомственного нагрудного знака (знака, значка, медали), спортивного звания, за специфику условий работы, коэффициента за стаж работы в должности руководителя образовательной организации и персональной муниципальной надбавки устанавливаются распоряжением Администрации города Кургана по представлению Департамента социальной политики.

12. По результатам работы образовательной организации руководителю образовательной организации выплачивается премия на основании распоряжения Администрации города Кургана. Порядок премирования руководителей образовательных организаций приведен в приложении 5. 4 к настоящему Положению.

13. Руководителю образовательной организации выплачивается материальное поощрение за организацию работы по оказанию платных образовательных услуг (далее – материальное поощрение) в размере 3% от общего объема средств, полученных образовательной организацией от оказания платных образовательных услуг. Выплата материального поощрения устанавливается распоряжением Администрации города Кургана, на основании представления Департамента социальной политики, при условии наличия в образовательной организации финансовых средств, полученных образовательной организацией от оказания платных образовательных услуг, на установление данной выплаты.

14. Порядок предоставления руководителем образовательной организации расчета для установления выплаты, определенной пунктом 13 настоящей раздела, устанавливается приказом Департамента социальной политики.

15. Руководитель образовательной организации, независимо от объема нагрузки по месту основной работы, может выполнять другую оплачиваемую работу по совместительству в этой или иной организации.

Руководителю образовательной организации не разрешается занимать одновременно две руководящие должности.

16. Руководителям образовательных организаций разрешается осуществлять преподавательскую деятельность по совмещению с оплатой по тарификации в объеме:

16.1 не более 9 часов в неделю в качестве учителя, педагога, воспитателя, преподавателя, тренера-преподавателя;

16.2 не более 10 часов в неделю в качестве учителя-логопеда, учителя-дефектолога;

16.3 не более 12 часов в неделю в качестве музыкального руководителя, концертмейстера.

В случае производственной необходимости объем учебной нагрузки, определенной настоящей частью настоящей статьи, может быть увеличен.

17. Работа руководителей образовательных организаций по совместительству и совмещению осуществляется на основании письменного заявления руководителя образовательной организации, согласованного с Департаментом социальной политики и оформляется распоряжением Администрации города Кургана.

18. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, образовательных организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких организаций (без учета заработной платы руководителей, их заместителей) устанавливается в кратности от 1 до 4.

19. Размер предельного уровня соотношений определяется по каждой образовательной организации и утверждается постановлением Администрации города Кургана в пределах, установленных пунктом 18 настоящей раздела.

20. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, выплачиваются руководителю образовательной организации в соответствии с трудовым договором.



Заместителям руководителя образовательной организации при наличии оснований производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом V Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

21. Заместителям руководителя образовательной организации производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI Положения.

## Раздел V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам образовательной организации при наличии оснований для их выплаты.

2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Курганской области и правовым актом муниципального образования, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

3. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя.

4. Работникам образовательных организаций при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и другими видами дополнительной работы), и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);

5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам аттестации рабочего места в размере от 0,12 до 0,24 оклада (должностного оклада). Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Перечень должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором.

Руководители образовательных организаций принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется - Федеральный закон) с целью разработки и

реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяются.

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

7. Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 35 процентов от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

8. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

9. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

10. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

11. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

12. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и другими видами дополнительной работы), и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), предусматриваются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными правовыми актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты педагогическим работникам за работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, а именно выплаты за, учебно-консультационными

пунктами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере с учетом учебной нагрузки педагогических работников в локальных нормативных актах и конкретизируются непосредственно трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с обязательным указанием содержания дополнительной работы, условий и срока ее выполнения, размера оплаты в трудовых договорах.

13. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), рассчитываются от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов приведены в приложении 5.1 к положению.

## Раздел VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Стимулирующие выплаты конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

В образовательной организации могут предусматривать следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях, за работу с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья, за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея), за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, за выполнение особо важных и ответственных работ);

- выплаты за качество выполняемых работ (за положительную динамику результатов образовательной деятельности с обучающимися);

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- выплаты, учитывающие особенности деятельности образовательной организации и отдельных категорий работников (за работу в психолого-медико-педагогической комиссии, логопедических пунктах);

- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

- за наставничество (работу с молодыми педагогами).

3. Установление (изменение) выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет производится при увеличении общего стажа работы (стажа педагогической работы) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в муниципальной образовательной организации, или со дня представления работником документа о стаже, дающем право на установление выплаты.

При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера выплат стимулирующего характера осуществляется по окончании указанных периодов.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы определяются дифференцированно с учетом продолжительности непрерывной работы с помощью коэффициентов или процентов от размеров тарифных ставок и должностных окладов (окладов).

4. Выплаты работникам образовательных организаций за выслугу лет рекомендуется устанавливать в зависимости от выслуги лет: педагогическим работникам в образовательных учреждениях, учебно-вспомогательному персоналу в дошкольных образовательных учреждениях. Предельные размеры выплат приведены в таблице 6 настоящего раздела:

Таблица 6

Стаж непрерывной работы, выслуга лет	Размер выплаты за выслугу лет, руб.
от 1 до 5 лет (включительно)	200
от 5 до 10 лет (включительно)	400
от 10 до 15 лет (включительно)	600
от 15 до 20 лет (включительно)	800
более 20 лет	1000

Ежемесячно размер выплаты за выслугу лет, установленный в абсолютной величине, рассчитывается пропорционально отработанному времени.

5. Размеры стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах приведены, в приложении 2.

6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

7. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников (при наличии), порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний, может закрепляться положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

## Раздел VII. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.

1. В пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда, при наличии финансовых средств, работникам образовательной организации могут выплачиваться:

1.1 материальная помощь;

1.2 доплата молодому специалисту;

1.3 единовременное вознаграждение по достижении возраста 60 лет мужчинам и 55 лет женщинам.

2. Материальная помощь может оказываться работникам образовательных организаций, которые по независящим от них причинам оказались в трудной жизненной ситуации (пожар не по вине заявителя, стихийное бедствие, кража, длительное (более двух месяцев) или срочное лечение, смерть близких родственников).

Материальная помощь предоставляется на основании письменного заявления работника. В заявлении указывается факт трудной жизненной ситуации, являющийся основанием для обращения. К заявлению о предоставлении материальной помощи прилагаются следующие документы:

- справка пожарной части для пострадавших от пожара;

- справка органов внутренних дел в случае кражи;

- копия свидетельства о смерти близких родственников работника и документ, подтверждающий родство;

- иные документы, подтверждающие факт трудной жизненной ситуации.

Выплата материальной помощи производится единовременно в сумме до 5000 рублей.

Конкретный размер материальной помощи определяется комиссией, в соответствии с положением о выплате материальной помощи, утвержденным локальным нормативным актом образовательной организации с учётом мнения профсоюзного органа (иного представительного органа работников).

На основании решения комиссии руководитель образовательной организации издает приказ об оказании материальной помощи заявителю.

3. Доплата молодому специалисту может устанавливаться на соответствующий учебный год приказом руководителя образовательной организации в соответствии с локальным нормативным актом образовательной организации с учётом мнения профсоюзного органа (иного представительного органа работников).

Данная выплата может устанавливаться педагогическим работникам образовательной организации, работающим по соответствующей специальности, в течение трех лет после окончания ими образовательных организаций высшего профессионального или среднего профессионального образования по очной форме обучения.

4. Единовременное вознаграждение может выплачиваться по достижении возраста 50,55 лет женщинам и 60 лет мужчинам в соответствии с локальным нормативным актом образовательной организации с учётом мнения профсоюзного органа (иного представительного органа работников).

5. Работникам при наличии финансовых средств могут выплачиваться иные выплаты социального характера.

**РАЗМЕРЫ ТАРИФНЫХ СТАВОК, ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ  
РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Кургана  
«Детский сад № 74 «Звёздный»**

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада)
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>	
помощник воспитателя	9 136
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
младший воспитатель	9 319

Таблица 2

**РАЗМЕРЫ ТАРИФНЫХ СТАВОК, ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Кургана  
«Детский сад № 74 «Звёздный»**

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада)	Для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию	Для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию
<b>1 квалификационный уровень</b>			
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	<b>10300</b>	<b>11330</b>	<b>12360</b>
<b>3 квалификационный уровень</b>			
Воспитатель, педагог-психолог	<b>11300</b>	<b>12430</b>	<b>13560</b>
<b>4 квалификационный уровень</b>			
учитель-логопед, старший воспитатель, учитель-дефектолог	<b>11800</b>	<b>12980</b>	<b>14160</b>

Таблица 3

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), руб.
<b>1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	<b>5505</b>
<b>2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	<b>7098</b>
3 квалификационный уровень	заведующий производством ( <b>шеф-повар</b> )	<b>7355</b>
<b>3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	специалист по охране труда, экономист	<b>8897</b>



Таблица 4

Разряд работ	Размер оклада, руб.
1 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих ( <b>дворник, сторож, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений</b> )	<b>5144</b>
2 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих( <b>кастелянша, кладовщик, слесарь-сантехник, электрик, плотник, рабочий по стирке</b> )	<b>5657</b>
3 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих ( <b>повар 3 разряда</b> )	<b>5916</b>
4 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих( <b>повар 4 разряда</b> )	<b>6431</b>
5 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих ( <b>повар 5 разряда</b> )	<b>7201</b>
6 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих ( <b>повар 6 разряда</b> )	<b>7714</b>

**Объёмные показатели деятельности дошкольных образовательных организаций  
условия их установления**

1. Объёмные показатели деятельности дошкольных образовательных организаций (далее – показатели) и условия их установления приведены в таблице 1 настоящего приложения:

Таблица 1

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество воспитанников в дошкольной образовательной организации	За каждого воспитанника	0,3
2.	Количество групп в дошкольной образовательной организации	За каждую группу	10
3.	Превышение плановой (проектной) наполняемости по группам в дошкольной образовательной организации	За каждые 2 группы	15
4.	Количество работников в дошкольной образовательной организации и качественный состав педагогических кадров	За каждого работника	1
		Дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
5.	Круглосуточное пребывание воспитанников в дошкольной образовательной организации	За каждую группу	3
6.	Имущество дошкольной образовательной организации, используемое в образовательном процессе	Наличие двух и более зданий, в которых осуществляется воспитательно-образовательный процесс (за каждое здание)	20
		Наличие спортивной площадки	15
		Наличие бассейна	15
7.	Наличие в дошкольной образовательной организации собственного оборудованного медицинского кабинета	За каждый кабинет	15
8.	Наличие на балансе дошкольной образовательной организации септика, бойлера, отдельно стоящих прачечной, котельной	За каждый вид	10, но не более 20

9.	Организация для воспитанников в дошкольной образовательной организации, имеющей лицензию на дополнительное образование детей, бесплатных секций, кружков, студий	Количество детей, охваченных дополнительным образованием*:	
		до 50 детей	10
		от 51 до 100 детей	25
		свыше 100 детей	50
10.	Нахождение дошкольной образовательной организации (одного из зданий организации, в котором осуществляется воспитательно-образовательный процесс) в нетиповом здании или жилом доме	Нахождение	20
11.	Наличие в дошкольной образовательной организации прачечной, пищеблока	За каждое помещение	10
12.	Инновационная деятельность в дошкольной образовательной организации	За каждую тему инновационной работы	20, но не более 80

\* При расчёте данного показателя дети, занимающиеся в нескольких секциях, кружках, студиях, учитываются один раз.

2. При установлении группы по оплате труда руководителей дошкольных образовательных организаций контингент воспитанников дошкольной образовательной организации определяется по списочному составу на 1 января.

3. Дошкольные образовательные организации относятся к соответствующим группам по оплате труда по сумме баллов, определенных на основе показателей из таблицы 1 настоящего приложения, в соответствии с таблицей 2 настоящего приложения:

Таблица 2

Группа по оплате труда	Сумма баллов
1 группа	свыше 900
2 группа	600-900
3 группа	301-600
4 группа	до 300

4. Группа по оплате труда руководителей дошкольных образовательных организаций определяется один раз в год на 1 января и устанавливается приказом Департамента социальной политики.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых дошкольных образовательных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на два года.

Группа по оплате труда руководителей для реорганизуемых дошкольных образовательных организаций устанавливается на дату реорганизации.

5. Для руководителей дошкольных образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная на начало ремонта, но не более чем на один год.

## Приложение 5.3

Критерии оценки работы образовательной организации и коэффициенты для установления выплаты за результаты работы образовательной организации руководителям дошкольных образовательных организаций приведены в таблице 1 настоящего приложения:

Таблица 1

№ п/п	Показатели установления муниципальной надбавки	Коэффициент муниципальной надбавки
1.	Посещаемость детьми дошкольной образовательной организации:	
	от 60 до 74%	0,05
	75% и выше	0,1
2.	Выполнение натуральных норм питания детей в дошкольной образовательной организации	
	от 90 до 97%	0,05
	от 98 до 100%	0,1
3.	Положительная динамика доли молодых специалистов в дошкольной образовательной организации	0,03
4.	Творческая активность дошкольной образовательной организации:	
	степень творческой активности соответствует 1-15 рейтинговому месту карты творческой активности образовательных организаций в муниципальной системе образования	0,04
	степень творческой активности соответствует 16-30 рейтинговому месту карты творческой активности образовательных организаций в муниципальной системе образования	0,02
5.	Участие дошкольной образовательной организации в реализации программ, проектов, планов федерального, регионального, городского уровня	0,03

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЙ И РАБОТЫ ИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города  
Кургана «Детский сад № 74 «Звёздный»**

1. Выплата за эффективность и качество работы руководителям образовательных организаций устанавливается с учётом выполнения целевых показателей и критериев результативности работы, приведенных в таблице 1 настоящего приложения:

Таблица 1

№ п/п	Целевые показатели деятельности руководителя образовательной организации	Критерии оценки деятельности руководителя образовательной организации	Оценка деятельности руководителя в баллах максимально возможная	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя и периодичности отчетности
1	Выполнение муниципального задания	Сохранность контингента обучающихся (воспитанников)	6	Информация руководителя образовательной организации за 1 и 3 кварталы. Отчёт о выполнении муниципального задания за 2 и 4 кварталы
2	Выполнение требований действующего законодательства при реализации основных образовательных программ	Отсутствие неисполненных в установленный срок предписаний надзорных органов	5	Доклад руководителя образовательной организации с приложением неисполненных копий предписаний надзорных органов. Ежеквартально
3	Создание безопасных условий пребывания участников образовательного процесса в образовательной организации	Снижение коэффициента травматизма среди обучающихся (воспитанников) по отношению к предыдущему периоду	5	Доклад руководителя образовательной организации с приложением актов ежеквартально
		Отсутствие случаев взрослого травматизма в образовательной	4	

		организации		
		Содержание в соответствии с требованиями прилегающих территорий	4	
4	Реализация социокультурных проектов	Деятельность музея, театра, научного общества, реализация социальных проектов и т.п.	4	Доклад руководителя Ежеквартально
5	Результативность учебной и творческой деятельности	Наличие в образовательной организации победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях и олимпиадном движении	5	Доклад руководителя Ежеквартально
6	Активная деятельность руководителя образовательной организации	Участие руководителя образовательной организации в экспертных комиссиях, в жюри, профессиональных конкурсах, творческих группах, советах на федеральном, региональном и городском уровне	6	Доклад руководителя Ежеквартально
7	Введение эффективной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в образовательной организации	Развитие в образовательной организации спортивной инфраструктуры. Участие в спортивных соревнованиях	5	Доклад руководителя Ежеквартально
8	Информационная обеспеченность образовательного процесса, информатизация процесса управления	Наличие сайта в соответствии с требованиями действующего законодательства, наличие программного обеспечения в управленческой	5	Доклад руководителя Ежеквартально

		деятельности.		
9	Развитие кадрового потенциала в образовательной организации	Обеспеченность образовательной организации педагогическими кадрами. Сохранность педагогических кадров, в том числе молодых специалистов	5	Доклад руководителя Ежеквартально
		Создание условий для участия педагогических работников в профессиональных конкурсах, принимающих участие в мероприятиях методической направленности различного уровня с трансляцией собственного опыта	5	Доклад руководителя Ежеквартально
		Наличие педагогических работников, принимающих участие в мероприятиях методической направленности различного уровня с трансляцией собственного опыта	5	Доклад руководителя Ежеквартально
10	Ведение эффективной работы по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	Проведение критической работы семьями	5	Доклад руководителя Ежеквартально

		воспитанников		
11	Ведение эффективной работы по дорполнительному образованию	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательной организации, участие в региональных и всероссийских мероприятиях: смотры, конкурсы, фестивали, проекты, ярмарки и тп	5	Доклад руководителя Данные АИС. Навигатор. Ежеквартально
		Увеличение охвата детей программами дополнительного образования за отчётный период	6	Доклад руководителя Данные АИС. Навигатор. Ежеквартально
12	Показатель средней заработной платы в образовательной организации	Создание условий для доведения средней заработной платы педагогических работников до средней заработной платы в регионе	5	Доклад руководителя Ежеквартально
13	Отсутствие у образовательной организации просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	Отсутствие у образовательной организации просроченной кредиторской задолженности за счёт средств от приносящей доход деятельности и дебиторской задолженности	5	Доклад руководителя Ежеквартально
14	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний в части предоставления учредителю достоверной информации по запросам с		Анализ информации Ежеквартально



		соблюдением сроков		
--	--	-----------------------	--	--

\*Максимальная сумма баллов по критериям равна 100. Один балл составляет 1% от базы для назначения ежеквартальной выплаты за эффективность и качество работы. База для назначения ежеквартальной выплаты и качество работы составляет 75% от установленного руководителю образовательной организации должностного оклада.

2. Руководителям образовательных организаций не устанавливается выплата стимулирующего характера в случаях:

- 1) наличия дисциплинарного взыскания в периоде, по итогам которого назначается выплата стимулирующего характера;
- 2) представления руководителем образовательной организации в Департамент социальной политики Администрации города Кургана отчёта о выполнении образовательной организацией муниципального задания с недостоверными сведениями, выявленными по результатам проведения контрольных мероприятий в периоде, по итогам которого назначается выплата стимулирующего характера.

**Критерии оценки результативности и качества работы  
административно-управленческого персонала  
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕЙ ПО УВР**

<b>Критери и</b>	<b>Показатели</b>		<b>Допустимо е кол-во баллов</b>	<b>Период применения показателя</b>
<b>Общие показатели:</b>	1	Отсутствие замечаний контролирующих органов	3	Ежемесячно
	2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы	2	Ежемесячно
	3	Наличие общественной нагрузки мероприятия, проведенные в рамках возложенных обязанностей	2	Ежемесячно
	4	Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	2	Ежемесячно
	5	Выполнение учреждением качественных и объёмных показателей муниципального задания, годового плана, внутреннего контроля	3	Ежемесячно
<b>Качество образовательн ого процесса:</b>	6	Контроль за работой по улучшению предметно-развивающей среды в ДОУ	3	Ежемесячно
	7	Руководство по организации подготовки детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях: - на уровне Учреждения; - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)	1 3 2	Ежемесячно
	8	Контроль за организацией дополнительного образования	3	Ежемесячно
<b>Организация работы с родителями:</b>	9	Организация мероприятий с родителями (родительские собрания, консультации, беседы с родителями)	3	Ежемесячно
<b>Инновационн ая деятельность:</b>	10	Ведение сайта, связанного с профессиональной деятельностью	4	Ежемесячно
	11	Использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий	5	Ежемесячно

	12	Разработка авторских методик, программ, конспектов, локальных актов	5	Ежемесячно
<b>Профессиональный рост, профессиональная реализация:</b>	13	Представление и обобщение опыта работы (семинары, круглые столы, конференции и т.д.) на различных уровнях Внутри ДОУ Городской уровень Публикации	2 3 4	Ежемесячно
	14	Руководство подготовкой педагогов в конкурсах, мероприятиях, семинарах и др. -Институциональный уровень; -Муниципальный уровень - Региональный уровень	2 3 3	Ежемесячно
	15	Положительная динамика профессионального уровня педагогов, участие педагогов в конкурсах	3	Ежемесячно
<b>Наставничество</b>	16	Сопровождение молодых специалистов	2	Ежемесячно
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>50</b>	

**Критерии оценки результативности и качества работы  
административно-управленческого персонала  
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕЙ ПО АХР**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>		<b>Допустимое кол-во баллов</b>	<b>Период применения показателя</b>
<b>Общие показатели:</b>	1	Отсутствие замечаний контролирующих органов	3	Ежемесячно
	2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы	3	Ежемесячно
	3	Наличие общественной нагрузки мероприятия, проведенные в рамках возложенных обязанностей	2	Ежемесячно
	4	Организация рабочего пространства	2	Ежемесячно
	5	Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	5	Ежемесячно
<b>Качество образовательного процесса</b>	6	Мероприятия по взаимодействию разных категорий сотрудников, с целью повышения качества оказываемых услуг	5	Ежемесячно

Другое	7	Использование в работе ИКТ	3	Ежемесячно
	8	Экономия энергоресурсов	3	Ежемесячно
	9	Сохранность имущества и материальных ценностей ДОУ	5	Ежемесячно
	10	Своевременная подача заявок по закупке, содержанию, ремонту имущества	3	Ежемесячно
	11	Своевременно направляет и координирует деятельность учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала	3	Ежемесячно
	12	Обеспечение безопасности жизни и здоровья детей, сотрудников во время образовательного процесса	5	Ежемесячно
	13	Своевременная подача отчёта по программе энергосбережения и повышения энергетической эффективности.	5	Ежемесячно
	14	Своевременное грамотное ведение документации	3	Ежемесячно
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>50</b>	

**Критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>		<b>Допустимое кол-во баллов</b>	<b>Период применения показателя</b>
<b>Общие показатели:</b>	1	Отсутствие замечаний со стороны администрации детского сада	2	Ежемесячно
	2	Наличие общественной нагрузки мероприятия, проведенные в рамках возложенных обязанностей	2	Ежемесячно
	3	Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	1	Ежемесячно
<b>Средняя посещаемость детьми ДОУ за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат:</b>	4	В дошкольных группах общеразвивающей направленности:	4	Ежемесячно
		- процент посещаемости от 91 до 100	3	
		- процент посещаемости от 80 до 89,9	2	
		- процент посещаемости от 70 до 79,9	1	
<b>Качество образовательного процесса:</b>	5	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, опросы).	2	Ежемесячно
	6	Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях: - на уровне Учреждения; - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)	1	Ежемесячно
			3	
			2	
7	Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы -систематически; -периодически	2 1	Ежемесячно	
8	Обновление и пополнение предметно-развивающей среды групп и микрокабинета пособиями и материалами: -систематически -периодически	2 1	Ежемесячно	

	9	Своевременное и качественное ведение и сдача документации: - документация предоставлена своевременно и без замечаний; -возврат документа на доработку; -нарушение сроков предоставления документации	3 2 1	Ежемесячно
	10	Качественное проведение мероприятий детского сада (праздники. Утренники)	4	Ежемесячно
	11	Творческий подход к оформлению музыкального зала	1	Ежемесячно
	12	Отсутствие случаев травматизма воспитанников во время образовательного процесса	2	Ежемесячно
	13	Мероприятия по здоровьесбережению детей: Заболеваемость Средняя по саду:	От 0-5%- 3 балла От 5-10% 2 балла От 10-15% 1 балл Свыше 15% 0 баллов	Ежемесячно
	14	Организация работы с детьми-инвалидами и детьми с ОВЗв рамках инклюзии	1	Ежемесячно
<b>Организация работы с родителями:</b>	15	Организация мероприятий с родителями (родительские собрания, консультации, беседы с родителями) - систематическое сотрудничество с родителями (консультации, родительские собрания, акции, совместные досуги, конкурсы, проектная деятельность и др.) - эпизодическое сотрудничество с родителями (родительское собрание, беседы)	2  1	Ежемесячно
<b>Инновационная деятельность:</b>	16	Наличие и ведение сайта, связанного с профессиональной деятельностью (указывать адрес, какую информацию размещали в текущем месяце) -на сайт детского сада, -на другие сайты	3 1	Ежемесячно
	17	Использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий -систематически -периодически	3 2	Ежемесячно
	18	Разработка авторских методик, программ, конспектов, сценариев	4	Ежемесячно

<b>Професс-ный рост, профессиональ ная реализация:</b>	19	-Участие в методической работе на уровне ДОУ (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.).	2	Ежемесячно
		-Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне;	3	
		-Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель).	3	
		- Участие в интернет - конкурсах	1	
		-Публикации в СМИ	4	
<b>Наставничест во</b>	20	Сопровождение молодых специалистов	2	Ежемесячно
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>50</b>	

**Критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников  
СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ**

<b>Критери и</b>	<b>Показатели</b>		<b>Допустимо е кол-во баллов</b>	<b>Период применения показателя</b>
<b>Общие показатели:</b>	1	Отсутствие замечаний контролирующих органов	3	Ежемесячно
	2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы	2	Ежемесячно
	3	Наличие общественной нагрузки мероприятия, проведенные в рамках возложенных обязанностей	2	Ежемесячно
	4	Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	2	Ежемесячно
	5	Выполнение учреждением качественных и объёмных показателей муниципального задания. Годового плана, внутреннего контроля	3	Ежемесячно
<b>Качество образовательн ого процесса:</b>	6	Контроль за работой по улучшению предметно-развивающей среды в ДОУ	3	Ежемесячно
	7	Руководство по организации подготовки детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях: - на уровне Учреждения; - на муниципальном уровне (победители);	1 3	Ежемесячно

		- на региональном или федеральном уровне (победители)	2	
	8	Контроль за организацией дополнительного образования	3	Ежемесячно
<b>Организация работы с родителями:</b>	9	Организация мероприятий с родителями (родительские собрания, консультации, беседы с родителями)	3	Ежемесячно
<b>Инновационная деятельность:</b>	10	Ведение сайта, связанного с профессиональной деятельностью	4	Ежемесячно
	11	Использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий	5	Ежемесячно
	12	Разработка авторских методик, программ, конспектов, локальных актов	5	Ежемесячно
<b>Професс-ный рост, профессиональная реализация:</b>	13	Представление и обобщение опыта работы (семинары, круглые столы, конференции и т.д.) на различных уровнях Внутри ДОО Городской уровень Публикации	2	Ежемесячно
			3	
			4	
	14	Руководство подготовкой педагогов в конкурсах, мероприятиях, семинарах и др. -Институциональный уровень; -Муниципальный уровень - Региональный уровень	2 3 3	Ежемесячно
15	Положительная динамика профессионального уровня педагогов, участие педагогов в конкурсах	3	Ежемесячно	
<b>Наставничество</b>	16	Сопровождение молодых специалистов	2	Ежемесячно
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>50</b>	

**Критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>		<b>Допустимое кол-во баллов</b>	<b>Период применения показателя</b>
<b>Общие показатели:</b>	1	Отсутствие замечаний со стороны администрации детского сада	2	Ежемесячно
	2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы	2	Ежемесячно
	3	Наличие общественной нагрузки мероприятия, проведенные в рамках возложенных	2	Ежемесячно



		обязанностей		
	4	Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	3	Ежемесячно
<b>Средняя посещаемость детьми ДОУ за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат:</b>	5	В дошкольных группах общеразвивающей направленности:		Ежемесячно
		- процент посещаемости от 91 до 100	4	
		- процент посещаемости от 80 до 89,9	3	
		- процент посещаемости от 70 до 79,9	2	
		-процент посещаемости ниже 70%	1	
<b>Качество образовательного процесса:</b>	6	Мероприятия по взаимодействию с педагогами с целью повышения качества оказываемых услуг		Ежемесячно
		-систематически	3	
		-периодически	2	
		-эпизодически	1	
	7	Создание благоприятной атмосферы в коллективе учреждения (отсутствие конфликтных ситуаций)	2	Ежемесячно
	8	Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы		Ежемесячно
	-систематически;	2		
	-периодически	1		
9	Своевременное и качественное ведение и сдача документации:		Ежемесячно	
	- документация предоставлена своевременно и без замечаний;	3		
	-возврат документа на доработку;	2		
	-нарушение сроков предоставления документации	1		
10	Работа по улучшению предметно-развивающей среды в кабинете педагога-психолога		Ежемесячно	
	-систематически	2		
	-периодически	1		
11	Осуществление качественной коррекционно-развивающей работы с детьми:		Ежемесячно	
	-систематически	2		
	-периодически	1		
<b>Организация работы с родителями:</b>	12	Организация мероприятий с родителями (родительские собрания, консультации, беседы с родителями):		Ежемесячно
		- систематическое сотрудничество с родителями (консультации, родительские собрания, акции, совместные досуги, конкурсы,	2	

		проектная деятельность и др.) - эпизодическое сотрудничество с родителями (родительское собрание, беседы)	1	
<b>Качество оздоровительной работы:</b>	13	Организация работы с детьми-инвалидами и детьми с ОВЗв рамках инклюзии	3	Ежемесячно
	14	Мероприятия по здоровьесбережению детей: Заболеваемость Средняя по саду:	От 0-5%- 3 балла От 5-10% 2 балла От 10-15% 1 балл Свыше 15% 0 баллов	Ежемесячно
<b>Инновационная деятельность:</b>	15	Наличие и ведение сайта, блога связанного с профессиональной деятельностью ( указывать адрес, какую информацию размещали в текущем месяце) -на сайт детского сада; -другие сайты	3 1	Ежемесячно
	16	Использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий (написание планов в электронном виде, использование мультимедиа, составление презентаций и др.): -систематически; - периодически	3 2	Ежемесячно
	17	Разработка авторских методик, программ, работ	3	Ежемесячно
<b>Професс-ный рост, профессиональная реализация:</b>	18	-Участие в методической работе на уровне ДОУ (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.).	2	Ежемесячно
		-Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне;	3	
		-Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель).	3	
		-Участие в интернет-конкурсах -Публикации в СМИ	1 4	
<b>Наставничество</b>	20	Сопровождение молодых специалистов	2	Ежемесячно
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>50</b>	

**Критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников  
ВОСПИТАТЕЛЯ**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>		<b>Допустимое кол-во баллов</b>	<b>Период применения показателя</b>
<b>Общие показатели:</b>	1	Отсутствие замечаний со стороны администрации детского сада	2	Ежемесячно
	2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и по качеству выполняемой работы	2	Ежемесячно
	3	Наличие общественной нагрузки мероприятия, проведенные в рамках возложенных обязанностей	2	Ежемесячно
	4	Наличие нагрузки в адаптационный период в группах раннего возраста	3	Ежемесячно
	5	Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	2	Ежемесячно
<b>Средняя посещаемость детьми ДОУ за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат:</b>	6	В дошкольных группах общеразвивающей направленности: - процент посещаемости от 91 до 100	4	Ежемесячно
		- процент посещаемости от 80 до 89,9	3	
		- процент посещаемости от 70 до 79,9	2	
		- процент посещаемости ниже 70%	1	
		В группах для детей раннего возраста: - процент посещаемости от 85 до 100	4	
		- процент посещаемости от 70 до 84,9	3	
		- процент посещаемости от 60 до 69,9	2	
		- процент посещаемости ниже 60 %	1	
<b>Качество образовательного процесса:</b>	7	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, опросы).	2	Ежемесячно

	8	Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях: - на уровне Учреждения; - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)	1 3 2	
	9	Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы -систематически; -периодически	2 1	Ежемесячно
	10	Работа по улучшению предметно-развивающей среды в группе детского сада: -систематически; -периодически	2 1	Ежемесячно
	11	Своевременное и качественное ведение и сдача документации (планирование, документация группы, отчёты): - документация предоставлена своевременно и без замечаний; -возврат документа на доработку; -нарушение сроков предоставления документации	3 2 1	Ежемесячно
<b>Качество оздоровительной работы:</b>	12	Отсутствие случаев травматизма воспитанников во время образовательного процесса	2	Ежемесячно
	13	Мероприятия по здоровьесбережению детей: -Заболеваемость: Дошкольные группы:  Группы раннего возраста:	От 0-5%- 3 балла От 5-10% 2 балла От 10-15% 1 балл Свыше 15% 0 баллов  От 0-10%- 3 балла От 10-20% 2 балла	Ежемесячно

			От 20-25% 1 балл Свыше 25% 0 баллов	
	14	Использование здоровьесберегающих технологий: -систематически; -периодически	2 1	Ежемесячно
	15	Организация работы с детьми-инвалидами и детьми с ОВЗв рамках инклюзии	2	Ежемесячно
<b>Организация работы с родителями:</b>	16	Организация работы с родителями: - систематическое сотрудничество с родителями (консультации, родительские собрания, акции, совместные досуги, конкурсы, проектная деятельность и др.) - эпизодическое сотрудничество с родителями (родительское собрание, беседы)	2  1	Ежемесячно
<b>Инновационная деятельность:</b>	17	Наличие и ведение сайта, блога связанного с профессиональной деятельностью (указывать адрес, какую информацию размещали в текущем месяце) -на сайт детского сада; -другие сайты	3 1	Ежемесячно
	18	Использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий (написание планов в электронном виде, использование мультимедиа, составление презентаций и др.): -систематически; - периодически	3 2	Ежемесячно
	19	Разработка авторских программ, конспектов мероприятий и др.	3	Ежемесячно
<b>Професс-ный рост, профессиональная реализация:</b>	20	-Участие в методической работе на уровне ДОУ (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.). -Участие в конкурсах педагогического мастерства	2  3	

		(победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне; -Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель). - Участие в интернет-конкурсах. -Публикации в СМИ -Приобретение первичных профессиональных навыков работы в течении трех лет работы(молодой специалист)	3 1 4 2	Ежемесячно
<b>Наставничество</b>	21	Сопровождение молодых специалистов	2	Ежемесячно
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>52</b>	

**Критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников ВОСПИТАТЕЛЯ ИЗО**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>		<b>Допустимое кол-во баллов</b>	<b>Период применения показателя</b>
<b>Общие показатели:</b>	1	Отсутствие замечаний со стороны администрации детского сада	2	Ежемесячно
	2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы	2	Ежемесячно
	3	Наличие общественной нагрузки мероприятия, проведенные в рамках возложенных обязанностей	2	Ежемесячно
	4	Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	2	Ежемесячно
<b>Средняя посещаемость детьми ДОУ за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат:</b>	5	В дошкольных группах общеразвивающей направленности: - процент посещаемости от 91 до 100	4	Ежемесячно
		- процент посещаемости от 80 до 89,9	3	
		- процент посещаемости от 70 до 79,9	2	
		-процент посещаемости ниже 70%	1	
<b>Качество образовательного процесса:</b>	6	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж	2	Ежемесячно

	учреждения (акции, дни открытых дверей, опросы).		
7	Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях: - на уровне Учреждения; - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)	1 3 2	Ежемесячно
8	Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы -систематически; -периодически	1 2	Ежемесячно
9	Обновление и пополнение предметно-развивающей среды групп и микрокабинета пособиями и материалами: -систематически; -периодически	2 1	Ежемесячно
10	Оформление холлов, коридоров, кабинетов, музыкального и спортивного зала к праздникам	3	Ежемесячно
11	Своевременное и качественное ведение и сдача документации: - документация предоставлена своевременно и без замечаний; -возврат документа на доработку; -нарушение сроков предоставления документации	3 2 1	Ежемесячно
12	Отсутствие случаев травматизма воспитанников во время образовательного процесса	2	Ежемесячно
13	Мероприятия по здоровьесбережению детей: Заболеваемость : Дошкольные группы:	От 0-5%- 3 балла От 5-10% 2 балла От 10-15% 1 балл Свыше 15% 0 баллов	Ежемесячно
14	Организация работы с детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ в рамках инклюзии	1	Ежемесячно

<b>Организация работы с родителями:</b>	15	Организация работы с родителями: - систематическое сотрудничество с родителями (консультации, родительские собрания, акции, совместные досуги, конкурсы, проектная деятельность и др.) - эпизодическое сотрудничество с родителями (родительское собрание, беседы)	2  1	Ежемесячно
<b>Инновационная деятельность:</b>	16	Наличие и ведение сайта, блога связанного с профессиональной деятельностью (указывать адрес, какую информацию размещали в текущем месяце) - на сайт детского сада, - на другие сайты	3 1	Ежемесячно
	17	Использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий(написание планов в электронном виде, использование мультимедиа, составление презентаций и др.): -систематически -периодически	3 2	Ежемесячно
	18	Разработка авторских методик, программ, конспектов	3	Ежемесячно
<b>Професс-ный рост, профессиональная реализация:</b>	19	-Участие в методической работе на уровне ДООУ (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.). -Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне; -Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель). -Участие в интернет конкурсах -Публикации в СМИ	2  3  3  1  4	Ежемесячно
<b>Наставничество</b>	20	Сопровождение молодых специалистов	2	Ежемесячно
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>50</b>	

**Критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников ИНСТРУКТОРА ФИЗО**



Критери и	Показатели		Допусти мое кол- во баллов	Период применения показателя
<b>Общие показате ли:</b>	1	Отсутствие замечаний со стороны администрации детского сада	2	Ежемесячн о
	2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и по качеству выполняемой работы	2	Ежемесячн о
	3	Наличие общественной нагрузки мероприятия, проведенные в рамках возложенных обязанностей	2	Ежемесячн о
	4	Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	2	Ежемесячн о
<b>Средняя посещае мость детьми ДОУ за период, предшест вующий установл ению стимулир ующих выплат:</b>	5	В дошкольных группах общеразвивающей направленности:	4 3 2 1	Ежемесячн о
- процент посещаемости от 91 до 100				
- процент посещаемости от 80 до 89,9				
- процент посещаемости от 70 до 79,9				
-процент посещаемости ниже 70%				
<b>Качество образова тельного процесса:</b>	6	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, опросы).	2	Ежемесячн о
	7	Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях: - на уровне Учреждения; - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)	1 3 2	Ежемесячн о
	8	Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы -систематически; -периодически	2 1	Ежемесячн о

	9	Работа по улучшению предметно-развивающей среды детского сада: -систематически; -периодически	2 1	Ежемесячно
	10	Своевременное и качественное ведение и сдача документации: - документация предоставлена своевременно и без замечаний; -возврат документа на доработку; -нарушение сроков предоставления документации	3 2 1	Ежемесячно
	11	Мероприятия по здоровьесбережению детей: -Заболеваемость:  Дошкольные группы:	От 0-5%- 3 балла От 5-10% 2 балла От 10-15% 1 балл Свыше 15% 0 баллов	Ежемесячно
	12	Отсутствие случаев травматизма воспитанников во время образовательного процесса	2	Ежемесячно
	13	Использование здоровьесберегающих технологий: -систематически; -периодически	2 1	Ежемесячно
	14	Организация работы с детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ в рамках инклюзии	2	Ежемесячно
<b>Организация работы с родителями:</b>	15	Организация мероприятий с родителями (родительские собрания, консультации, беседы с родителями): - систематическое сотрудничество с родителями (консультации, родительские собрания, акции, совместные досуги, конкурсы, проектная деятельность и др.) - эпизодическое сотрудничество с родителями (родительское собрание, беседы)	2 1	Ежемесячно

<b>Инновационная деятельность:</b>	16	Наличие и ведение сайта, блога связанного с профессиональной деятельностью (указывать адрес, какую информацию размещали в текущем месяце) -на сайт детского сада; -другие сайты	3 2	Ежемесячно
	17	Использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий (написание планов в электронном виде, использование мультимедиа, составление презентаций и др.): -систематически; - периодически	3 2	Ежемесячно
	18	Разработка авторских методик, программ, конспектов	3	Ежемесячно
<b>Профессиональный рост, профессиональная реализация:</b>	19	-Участие в методической работе на уровне ДОУ (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.).	2	Ежемесячно
		-Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне;	3	
		-Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель).	3	
		-Участие в интернет-конкурсах. -Публикации в СМИ	1 4	
<b>Наставничество</b>	20	Сопровождение молодых специалистов	2	Ежемесячно
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>50</b>	

**Критерии оценки результативности и качества работы  
педагогических работников  
УЧИТЕЛЯ-ЛОГОПЕДА**

<b>Критери и</b>	<b>Показатели</b>		<b>Допустимое кол-во баллов</b>	<b>Период применения показателя</b>
<b>Общие показатели:</b>	1	Отсутствие замечаний со стороны администрации детского сада	2	Ежемесячно
	2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы	2	Ежемесячно
	3	Наличие общественной нагрузки мероприятия, проведенные в рамках возложенных обязанностей	2	Ежемесячно
	4	Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	3	Ежемесячно
<b>Качество образовательн ого процесса:</b>	5	Мероприятия по взаимодействию с педагогами с целью повышения качества оказываемых услуг -систематически -периодически -эпизодически	3 2 1	Ежемесячно
	6	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, опросы).	2	Ежемесячно
	7	Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях: - на уровне Учреждения; - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)	1 3 2	Ежемесячно
	8	Своевременное и качественное ведение и сдача документации: - документация предоставлена своевременно и без замечаний; -возврат документа на доработку; -нарушение сроков предоставления документации	3 2 1	Ежемесячно
	9	Работа по улучшению предметно-развивающей среды в кабинете учителя-логопеда -систематически -периодически	2 1	Ежемесячно
	10	Своевременное выявление детей с проблемами в развитии, качественное оформление		Ежемесячно

		документов для обследования и психолого-педагогического сопровождения -систематически -периодически	3 2	
	11	Осуществление качественной коррекционно-развивающей работы с детьми: -систематически -периодически	3 2	Ежемесячно
<b>Организация работы с родителями:</b>	12	Организация мероприятий с родителями (родительские собрания, консультации, беседы с родителями): - систематическое сотрудничество с родителями (консультации, акции, совместные досуги, конкурсы, проектная деятельность и др.) - эпизодическое сотрудничество с родителями (родительское собрание, беседы)	2  1	Ежемесячно
<b>Качество оздоровительной работы:</b>	13	Организация работы с детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ в рамках инклюзии	3	Ежемесячно
	14	Отсутствие случаев травматизма воспитанников во время образовательного процесса	2	Ежемесячно
<b>Инновационная деятельность:</b>	15	Наличие и ведение сайта, блога связанного с профессиональной деятельностью (указывать адрес, какую информацию размещали в текущем месяце) -на сайт детского сада; -другие сайты	3 1	Ежемесячно
	16	Использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий (написание планов в электронном виде, использование мультимедиа, составление презентаций и др.): -систематически; - периодически	3 2	Ежемесячно
	17	Разработка авторских методик, программ, работ	3	Ежемесячно

<b>Професс-ный рост, профессиональ ная реализация:</b>	18	-Участие в методической работе на уровне ДОУ (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.).	2	Ежемесячно
		-Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне;	3	
		-Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель).	3	
		-Участие в интернет- конкурсах.	1	
		-Публикации в СМИ	4	
<b>Наставничест во</b>	19	Сопровождение молодых специалистов	2	Ежемесячно
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>50</b>	

**Критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников  
УЧИТЕЛЯ-ДЕФЕКТОЛОГА**

<b>Критери и</b>	<b>Показатели</b>		<b>Допустимое кол-во баллов</b>	<b>Период применения показателя</b>
<b>Общие показатели:</b>	1	Отсутствие замечаний со стороны администрации детского сада	2	Ежемесячно
	2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы	2	Ежемесячно
	3	Наличие общественной нагрузки мероприятия, проведенные в рамках возложенных обязанностей	2	Ежемесячно
	4	Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	3	Ежемесячно
<b>Качество образовательн ого процесса:</b>	6	Мероприятия по взаимодействию с педагогами с целью повышения качества оказываемых услуг		Ежемесячно
		-систематически	3	
-периодически		2		
	-эпизодически	1		
	7	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, опросы).	2	Ежемесячно

	8	Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях: - на уровне Учреждения; - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)	1 3 2	Ежемесячно
	9	Своевременное и качественное ведение и сдача документации: - документация предоставлена своевременно и без замечаний; -возврат документа на доработку; -нарушение сроков предоставления документации	3 2 1	Ежемесячно
	10	Работа по улучшению предметно-развивающей среды в кабинете учителя-дефектолога -систематически -периодически	2 1	Ежемесячно
	11	Своевременное выявление детей с проблемами в развитии, качественное оформление документов для обследования и психолого-педагогического сопровождения -систематически -периодически	3 2	Ежемесячно
	12	Осуществление качественной коррекционно-развивающей работы с детьми: -систематически -периодически	3 2	Ежемесячно
<b>Организация работы с родителями:</b>	13	Организация мероприятий с родителями (родительские собрания, консультации, беседы с родителями): - систематическое сотрудничество с родителями (консультации, акции, совместные досуги, конкурсы, проектная деятельность и др.) - эпизодическое сотрудничество с родителями (родительское собрание, беседы)	2 1	Ежемесячно
<b>Качество оздоровительной работы:</b>	14	Организация работы с детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ в рамках инклюзии	3	Ежемесячно
	15	Отсутствие случаев травматизма воспитанников во время образовательного процесса	2	Ежемесячно
<b>Инновационная</b>	16	Наличие и ведение сайта, блога связанного с профессиональной		Ежемесячно

<b>деятельность:</b>		деятельностью (указывать адрес, какую информацию размещали в текущем месяце) -на сайт детского сада; -другие сайты	3 1	
	17	Использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий (написание планов в электронном виде, использование мультимедиа, составление презентаций и др.): -систематически; - периодически	3 2	Ежемесячно
	18	Разработка авторских методик, программ, работ	3	Ежемесячно
<b>Професс-ный рост, профессиональная реализация:</b>	19	-Участие в методической работе на уровне ДОУ (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.).	2	Ежемесячно
		-Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне;	3	
		-Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель). -Участие в интернет-конкурсах -Публикации в СМИ	1 4	
<b>Наставничество</b>	20	Сопровождение молодых специалистов	2	Ежемесячно
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>50</b>	

**Критерии оценки результативности и качества работы  
учебно-вспомогательный персонала;  
ПОМОЩНИКА ВОСПИТАТЕЛЯ, МЛАДШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>		<b>Допустимое кол-во баллов</b>	<b>Период применения показателя</b>
<b>Общие показатели:</b>	1	Отсутствие замечаний со стороны администрации детского сада	2	Ежемесячно
	2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей по качеству выполняемой работы	2	Ежемесячно
	3	Наличие общественной нагрузки мероприятия, проведенные в рамках возложенных обязанностей	2	Ежемесячно
	4	Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	2	Ежемесячно



	5	Обеспечение сохранности оборудования, посуды, инвентаря и личных вещей детей	3	Ежемесячно
Средняя посещаемость детьми ДОУ за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат:	6	В дошкольных группах общеразвивающей направленности: - процент посещаемости от 91 до 100 - процент посещаемости от 80 до 89,9 - процент посещаемости от 70 до 79,9 - процент посещаемости ниже 70% В группах для детей раннего возраста: - процент посещаемости от 85 до 100 - процент посещаемости от 70 до 84,9 - процент посещаемости от 60 до 69,9 - процент посещаемости ниже 60 %	4 3 2 1 4 3 2 1	
Качество образовательного процесса:	7	Непосредственная помощь воспитателю по формированию у детей навыков самообслуживания и культуры поведения (дежурство, одевание, раздевание)	3	Ежемесячно
	8	Помощь воспитателю по улучшению предметно-развивающей среды в группе детского сада - систематически - периодически	2 1	Ежемесячно
	9	Организация рабочего пространства	2	Ежемесячно
	11	Обеспечение безопасности жизни и здоровья детей во время образовательного процесса	4	Ежемесячно
	12	Мероприятия по здоровьесбережению детей: Заболеваемость Сад:  Ясли:	От 0-5%- 3 балла От 5-10% 2 балла От 10-15% 1 балл Свыше 15% 0 баллов  От 0-10%-	Ежемесячно

			3 балла От 10-20% 2 балла От 20-25% 1 балл Свыше 25% 0 баллов	
<b>Организация работы с родителями:</b>	13	Оказание помощи воспитателям при организации мероприятий с родителями	2	Ежемесячно
<b>Качество организации питания:</b>	14	Своевременная подача пищи	3	Ежемесячно
	15	Сервировка столов	3	Ежемесячно
<b>Професс-ный рост, профессиональная реализация:</b>	16	Повышение профессиональной квалификации, участие в методических мероприятиях ДОУ	3	Ежемесячно
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>40</b>	

**Критерии оценки результативности и качества работы обслуживающего персонала;  
ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЯ**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>		<b>Допустимое кол-во баллов</b>	<b>Период применения показателя</b>
<b>Общие показатели:</b>	1	Отсутствие замечаний контролирующих органов, администрация	2	Ежемесячно
	2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны сотрудников по качеству выполняемой работы	2	Ежемесячно
	3	Наличие общественной нагрузки мероприятия, проведенные в рамках возложенных обязанностей	2	Ежемесячно
	4	Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	2	Ежемесячно
	5	За качественное и своевременное оформление больничных листов	3	Ежемесячно
	6	За качественное ведение документации	5	Ежемесячно
	7	Организация рабочего пространства	2	Ежемесячно
	8	Использование в работе ИКТ	3	Ежемесячно
	9	Своевременная сдача отчёта в пенсионный фонд по педагогическим кадрам	2	Ежемесячно

	10	Повышение профессиональной квалификации	2	Ежемесячно
	11	Своевременное оформление документов на компенсацию части родительской платы	3	Ежемесячно
	12	За высокий уровень исполнительской дисциплины	2	Ежемесячно
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>30</b>	

**Критерии оценки результативности и качества работы  
обслуживающего персонала;  
СПЦИАЛИСТА ПО ЗАКУПКАМ**

<b>Критери и</b>	<b>Показатели</b>		<b>Допустимое кол- во баллов</b>	<b>Период применения показателя</b>
<b>Общие показатели:</b>	1	Отсутствие замечаний контролирующих органов	2	Ежемесячно
	2	За высокий уровень исполнительской дисциплины	2	Ежемесячно
	4	Наличие общественной нагрузки мероприятия, проведенные в рамках возложенных обязанностей	2	Ежемесячно
	5	Организация рабочего пространства	2	Ежемесячно
	6	Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	2	Ежемесячно
	<b>Другое</b>	7	Использование в работе ИКТ	5
8		Экономия средств детского сада	5	Ежемесячно
9		Разработка новых положений, подготовка экономических расчетов	3	Ежемесячно
10		Своевременное и качественное размещения материалов на сайт ГМУ	5	Ежемесячно
11		Повышение профессиональной квалификации	2	Ежемесячно
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>30</b>	

**Критерии оценки результативности и качества работы  
обслуживающего персонала;  
ЗАВХОЗА**

Критерии	Показатели		Допустимое количество баллов	Период применения показателя
<b>Общие показатели:</b>	1	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации детского сада	<b>3</b>	Ежемесячно
	2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы	<b>3</b>	Ежемесячно
	3	Наличие общественной нагрузки, мероприятия, проведенные в рамках возложенных обязанностей	<b>2</b>	Ежемесячно
	4	Организация рабочего пространства	<b>2</b>	Ежемесячно
	5	Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	<b>2</b>	Ежемесячно
<b>Другое:</b>	6	Использование в работе ИКТ	<b>2</b>	Ежемесячно
	7	Экономия энергоресурсов	<b>4</b>	Ежемесячно
	8	Сохранность имущества и материальных ценностей ДОУ	<b>4</b>	Ежемесячно
	9	Своевременная подача заявок по закупке, содержанию, ремонту имущества	<b>4</b>	Ежемесячно
	10	Обеспечение безопасности жизни и здоровья детей, сотрудников во время образовательного процесса	<b>4</b>	Ежемесячно
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>30</b>	

**Критерии оценки результативности и качества работы  
обслуживающий персонал;  
КЛАДОВЩИКА**

Критерии	Показатели		Допустимое количество баллов	Период применения показателя
<b>Общие показатели:</b>	1	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	4	Ежемесячно

		и администрации детского сада		
	2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы	4	Ежемесячно
	3	Наличие общественной нагрузки, мероприятия, проведенные в рамках возложенных обязанностей	3	Ежемесячно
	4	Организация рабочего пространства	4	Ежемесячно
	5	Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	3	Ежемесячно
<b>Другое:</b>	6	Использование в работе ИКТ	4	Ежемесячно
	7	Своевременная подача заявок по закупке продуктов питания	5	Ежемесячно
	8	Организация хранения продуктов в соответствии с требованиями	3	Ежемесячно
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>30</b>	

**Критерии оценки результативности и качества работы  
обслуживающего персонала;  
ШЕФ-ПОВАРА**

Критерии	Показатели		Допустимое кол-во баллов	Период применения показателя
<b>Общие показатели:</b>	1	Отсутствие замечаний контролирующих органов	2	Ежемесячно
	2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы	2	Ежемесячно
	3	Наличие общественной нагрузки мероприятия, проведенные в рамках возложенных обязанностей	2	Ежемесячно
	4	Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	2	Ежемесячно
<b>Качество оздоровительной работы:</b>	5	Отсутствие замечаний по выполнению СанПиН	4	Ежемесячно
	6	Качественное выполнение технологии приготовления блюд.	4	Ежемесячно
	7	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию пищеблока	3	Ежемесячно
	8	Чёткое соблюдение десятидневного меню	4	Ежемесячно
<b>Другое</b>	9	Чёткое соблюдение графика выдачи готовой пищи с пищеблока	2	Ежемесячно
	10	Обеспечение безопасности состояния рабочего места на пищеблоке	3	Ежемесячно
	11	За высокий уровень исполнительской дисциплины	2	Ежемесячно
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>30</b>	

**Критерии оценки результативности и качества работы  
обслуживающего персонала;  
РАБОЧЕГО ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЯ (ДВОРНИК)**

Критерии	Показатели		Допустимое количество баллов	Период применения показателя
<b>Общие показатели:</b>	1	Отсутствие замечаний контролирующих органов	2	Ежемесячно
	2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы	2	Ежемесячно

	3	Наличие общественной нагрузки мероприятия, проведенные в рамках возложенных обязанностей	2	Ежемесячно
	4	Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	2	Ежемесячно
<b>Другое:</b>	5	Сохранность инвентаря	4	Ежемесячно
	6	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории	4	Ежемесячно
	7	Сложность и напряженность труда (уборка снега, листвы, обкашивание)	4	Ежемесячно
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>20</b>	

**Критерии оценки результативности и качества работы обслуживающего персонала, КАСТЕЛЯНШИ**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>		<b>Допустимое количество баллов</b>	<b>Период применения показателя</b>
<b>Общие показатели:</b>	1	Отсутствие замечаний со стороны администрации детского сада	2	Ежемесячно
	2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы	2	Ежемесячно
	3	Наличие общественной нагрузки мероприятия, проведенные в рамках возложенных обязанностей	2	Ежемесячно
	4	Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	3	Ежемесячно
	5	Сохранность технологического оборудования, спец. одежды, мягкого инвентаря.	5	Ежемесячно
	6	Пошив костюмов для проведения развлечений,	5	Ежемесячно

		их хранение.		
	7	Соблюдение графика смены белья, спецодежды.	2	Ежемесячно
	8	Отсутствие недостачи и излишек материальных ценностей по результатам инвентаризации, ревизии.	3	Ежемесячно
	9	Своевременное списание мягкого инвентаря, соблюдение сроков списания.	2	Ежемесячно
	10	Отсутствие замечаний по ведению документации, отчетности.	2	Ежемесячно
	11	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями	2	Ежемесячно
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>30</b>	

**Критерии оценки результативности и качества работы обслуживающего персонала;  
ПОВАРА**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>		<b>Допустимое кол-во баллов</b>	<b>Период применения показателя</b>
<b>Общие показатели:</b>	1	Отсутствие замечаний контролирующих органов	2	Ежемесячно
	2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы	2	Ежемесячно
	3	Наличие общественной нагрузки мероприятия, проведенные в рамках возложенных обязанностей	2	Ежемесячно
	4	Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	2	Ежемесячно
<b>Качество оздоровительной работы:</b>	5	Отсутствие замечаний по выполнению СанПиН	4	Ежемесячно
	6	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию пищеблока	3	Ежемесячно
	7	Чёткое соблюдение десятидневного меню	3	Ежемесячно
<b>Другое</b>	8	Чёткое соблюдение графика выдачи готовой пищи с пищеблока	2	Ежемесячно
	9	Обеспечение безопасности состояния рабочего места на пищеблоке	3	Ежемесячно



	10	За высокий уровень исполнительской дисциплины	2	Ежемесячно
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>25</b>	

**Критерии оценки результативности и качества работы обслуживающего персонала;  
ПОДСОБНОГО РАБОЧЕГО**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>		<b>Допустимое кол-во баллов</b>	<b>Период применения показателя</b>
<b>Общие показатели:</b>	1	Отсутствие замечаний контролирующих органов	2	Ежемесячно
	2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы	2	Ежемесячно
	3	Наличие общественной нагрузки мероприятия, проведенные в рамках возложенных обязанностей	2	Ежемесячно
	4	Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	3	Ежемесячно
<b>Качество оздоровительной работы:</b>	5	Интенсивность и напряженность труда (мытьё стен, обметание потолков)	4	Ежемесячно
	6	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды, инвентаря.	4	Ежемесячно
	7	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию пищеблока	3	Ежемесячно
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>20</b>	

**Критерии оценки результативности и качества работы обслуживающего персонала;  
РАБОЧЕГО ПО РЕМОНТУ И СТИРКЕ СПЕЦОДЕЖДЫ**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>		<b>Допустимое кол-во баллов</b>	<b>Период применения показателя</b>
<b>Общие показатели:</b>	1	Отсутствие замечаний контролирующих органов	2	Ежемесячно
	2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы	2	Ежемесячно
	3	Наличие общественной нагрузки мероприятия, проведенные в рамках возложенных	2	Ежемесячно

		обязанностей		
	4	Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	3	Ежемесячно
Другое	5	Сохранность технологического оборудования.	3	Ежемесячно
	6	Обеспечение безопасности состояния рабочего места	3	Ежемесячно
	7	За высокий уровень исполнительской дисциплины	2	Ежемесячно
	8	Соблюдение технологии стирки белья и спецодежды из различных материалов	3	Ежемесячно
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>20</b>	

**Критерии оценки результативности и качества работы  
обслуживающего персонала;  
РАБОЧЕГО ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЯ (СЛЕСАРЬ)**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>		<b>Допустимое количество баллов</b>	<b>Период применения показателя</b>
<b>Общие показатели:</b>	1	Отсутствие замечаний контролирующих органов	2	Ежемесячно
	2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы	2	Ежемесячно
	3	Наличие общественной нагрузки мероприятия, проведенные в рамках возложенных обязанностей	2	Ежемесячно
	4	Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	2	Ежемесячно
<b>Другое:</b>	5	Сохранность оборудования	4	Ежемесячно
	6	Сложность и напряженность труда (своевременное поддержание в рабочем состоянии систем)	4	Ежемесячно

		водоснабжения и канализации)		
	7	Поддержание в рабочем состоянии электрооборудования, своевременное подключение нового оборудования	4	Ежемесячно
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>20</b>	

**Критерии оценки результативности и качества работы,  
обслуживающего персонала;  
СПЕЦИАЛИСТА ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>		<b>Допустимое кол-во баллов</b>	<b>Период применения показателя</b>
<b>Общие показатели:</b>	1	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности.	2	Ежемесячно
	2	Высокий уровень обеспечения требований охраны труда	5	Ежемесячно
	3	Качественная организация работы по созданию безопасных условий труда в учреждении	5	Ежемесячно
	4	Систематическое использование ИКТ	5	Ежемесячно
	5	Своевременное и качественное ведение и предоставление отчетной, нормативно-правовой документации	5	Ежемесячно
	6	Ответственное отношение к функциональным обязанностям	2	Ежемесячно
	7	Отсутствие обоснованных претензий со стороны руководителя учреждения	3	Ежемесячно
	8	Наличие мероприятий в отчетном периоде и личный вклад работника при подготовке мероприятий	3	Ежемесячно
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>30</b>	

**Критерии оценки результативности и качества работы  
обслуживающего персонала;  
СТОРОЖА**

Критерии	Показатели		Допустимое количество баллов	Период применения показателя
<b>Общие показатели:</b>	1	Отсутствие замечаний контролирующих органов	2	Ежемесячно
	2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы	2	Ежемесячно
	3	Наличие общественной нагрузки мероприятия, проведенные в рамках возложенных обязанностей	2	Ежемесячно
	4	Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	2	Ежемесячно
<b>Другое:</b>	5	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	4	Ежемесячно
	6	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства	4	Ежемесячно
	7	Содержание помещения и территории в надлежащем состоянии	4	Ежемесячно
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>20</b>	

**Критерии оценки результативности и качества работы  
обслуживающего персонала;  
РАБОЧЕГО ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЯ (УБОРЩИЦА)**

Критерии	Показатели		Допустимое количество баллов	Период применения показателя
<b>Общие показатели:</b>	1	Отсутствие замечаний контролирующих органов	2	Ежемесячно
	2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы	2	Ежемесячно
	3	Наличие общественной нагрузки мероприятия, проведенные в рамках возложенных обязанностей	2	Ежемесячно

	4	Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	2	Ежемесячно
<b>Другое:</b>	5	Сохранность инвентаря	4	Ежемесячно
	6	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий и условий охраны труда участников образовательного процесса	4	Ежемесячно
	7	Отсутствие замечаний по хранению и рациональному использованию моющих и дезинфицирующих средств	4	Ежемесячно
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>20</b>	

