DN: cn=Шевелева Ольга Вадимовна, o=МАДОУ "Детский сад №2" КГО, email=dbou2@mail.ru, c=RU

Приложение № 1
к Коллективному договору
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 2»
Камышловского городского округа
на 2019 -2022 годы

СОГЛАСОВАНО
Общим собранием работников
МАДОУ «Детский сад № 2» КГО
Протокол
от 14 октября 2021 года № 4

УТВЕРЖДЕНО
Приказом
МАДОУ «Детский сад № 2» КГО
от 14 октября 2021 года № 81

Положение
о распределении выплат стимулирующего характера
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 2» Камышловского городского округа

1. Общие положения

1.1.Настоящее Положение разработано на основании Постановления главы Камышловского городского округа от 26.05.2017 г. № 504, на основании приказа Комитета по образованию, культуре, спорту и делам молодежи администрации Камышловского городского округа от 31.05.2017 г. № 236 и в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления установлены настоящим Положением, являющимся неотъемлемой частью Коллективного договора Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 2 Камышловского городского округа 2019-2022 годы, в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей (критериев) оценки эффективности труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2» Камышловского городского округа, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

1.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;
2) за качество выполняемых работ;
3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

1.4. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

1.5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда по должностям представлены в приложении № 1 к настоящему Положению и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2» Камышловского городского округа.

1.6. Размер выплат стимулирующего характера определяется *в процентном отношении к окладу* (должностному окладу), ставке заработной платы.

1.7. Определяются следующий период для выплат стимулирующего характера:

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет по специальности в сфере образования или в образовательном учреждении по всем категориям работников устанавливаются ежемесячно;

- выплаты за эффективность труда по всем категориям работников устанавливаются ежеквартально, по результатам работы в предыдущем квартале;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы всем категориям работников устанавливаются ежемесячно;

1.9. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

1.10. При наложении на работника дисциплинарного взыскания, выплаты стимулирующего характера работнику не производится. Исключение составляют выплаты повышающих коэффициентов к окладу, выплаты за стаж работы.

2. Условия и порядок распределения выплат стимулирующего характера

2.1.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

2.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы административным, педагогическим, непедагогическим работникам устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда по следующим основным показателям:

1) выполнение заданий связанных с повышенной юридической и материальной ответственностью - до 10 000,00 руб.;

2) за руководство рабочими группами по реализации целевых программ и проектов в сфере образования (своевременное выполнение плана деятельности группы и представление качественных результатов на уровень ОУ и муниципалитета) - до 15 000,00 руб.;

3) за участие в работе групп по реализации целевых программ и проектов в сфере образования - до 10 000,00 руб.;

4) за руководство деятельностью экспериментальной (инновационной, базовой) площадки до 15000 рублей;

5) за участие в работе экспериментальной (инновационной, базовой) площадки – до 10000 рублей.

6) за работу в условиях повышенной ответственности за жизнь и здоровье воспитанников (в период эпидемии, пандемии, в режиме «дежурных» групп) – до 15000 руб.

7) за подготовку, представление материалов для размещения на сайте учреждения, повышающих имидж образовательного учреждения - до 7000,00 руб.;

8) за разработку и внедрение долгосрочных программ, эффективных проектов, авторских методик обучения, воспитания, организации и управления учебно-воспитательным процессом - до 15 000,00 руб.;

9) за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, повышение имиджа образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий - до 15 000 руб.;

10) за высокую производительность труда, расширение зоны обслуживания, интенсивность труда – до 10000 руб.

11) выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) поручений руководителя, выполнения работ:

- при активном участии в подготовке образовательного учреждения к новому учебному году до 10000 рублей;

- при устранении последствий аварий и последствий чрезвычайных ситуаций до 10000 рублей;

- выполнение заданий, связанных с повышенной материальной ответственностью до 10000 рублей;

выполнение заданий, связанных с повышенной ответственностью за жизнь и здоровье детей до 15000 рублей;

- выполнение заданий, связанных с повышенной ответственностью за бесперебойное функционирование учреждения до 10000 рублей.

12) высокое качество и своевременная сдача годовой, квартальной и месячной отчетности до 20000 рублей;

13) высокая результативность работы с внебюджетными средствами, в т.ч. от приносящей доход деятельности до 20000 рублей;

14) высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (разработка новых программ и Положений, выполнение расчетов по бюджету и т.д.), своевременное и достоверное предоставление отчетов по финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения - до 20 000 рублей;

15) разработка и реализация программ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств МАДОУ «Детский сад №2» КГО, а также внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, улучшение условий труда персонала, техники безопасности, пожарной безопасности, антитеррористической защиты в образовательном учреждении - до 15000 рублей;

2.1.2. Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен по одному или нескольким основаниям.

2.2 Выплаты за стаж работы

2.2.1. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в системе образования, работникам МАДОУ «Детский сад №2» КГО, по решению руководителя ДОУ, на основании приказа, устанавливаются ежемесячные доплаты к окладам:

Стаж работы	Соответствующий размер коэффициента
Стаж работы от 1 года до 4 лет	До 10%
Стаж работы от 4 до 10 лет	До 15%
Стаж работы свыше 10 лет	До 20%

2.2.2. Конкретный размер коэффициента и размер выплат устанавливается приказом руководителя МАДОУ на определенный период, с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

2.3. Выплаты за эффективность деятельности

2.3.1. Выплаты стимулирующего характера выполнения показателей эффективности (приложение 1) выплачиваются работнику на основании:

- представленных отчётных данных по выполнению показателей эффективности деятельности работника за отчетный период (квартал);

- установленных сроков представления отчетных данных (представление отчетных данный за IV квартал рекомендуется устанавливать не позднее10-15 дней до окончания финансового года);

- пояснительной записки к отчётным данным.

2.3.2. Информация, отражённая в пояснительной записке к отчётным данным, должна быть максимально полной, носить объективный характер и содержать описание выполненной работы по достижению каждого показателя, при необходимости подтверждённого соответствующими расчётами.

Кроме того, в пояснительной записке указываются причины, повлиявшие на снижение (увеличение) выполнения показателей.

К пояснительной записке (при наличии) могут прилагаться соответствующие документы, подтверждающие фактическое выполнение показателей эффективности деятельности работника.

2.3.3. Ответственными за предоставление отчёта о выполнении показателей эффективности деятельности работников являются руководители соответствующих структурных подразделений и заместители руководителя учреждения по данному направлению.

2.3.4. Для проведения объективной внешней оценки эффективности деятельности работников образовательного учреждения приказом руководителя по согласованию с представителем от коллектива создается комиссия, состоящая из представителей администрации, представителя органа государственно-общественного управления, представителей коллектива.

2.3.5. Комиссия действует на основании положения, утвержденного руководителем образовательного учреждения и согласованного с представителем от коллектива образовательного учреждения. Председатель комиссии назначается или избирается сроком на один год и несет полную ответственность за работу комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

Результаты работы комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых составляет пять лет. Протоколы хранятся у руководителя образовательного учреждения. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.3.6. В установленные приказом руководителя образовательного учреждения сроки (не менее чем за две недели до заседания комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) все работники предоставляют свои отчеты, содержащие самооценку показателей эффективности деятельности, с приложением подтверждающих и уточняющих документов.

2.3.7. Определяются следующие отчетные периоды:

1-й - январь, февраль, март - выплаты производятся с 1 апреля по 30 июня;

2-й - апрель, май, июнь - выплаты производятся с 1 июля по 30 сентября;

3-й - июль, август, сентябрь - выплаты производятся с 1 октября по 31 декабря;

4-й - октябрь, ноябрь, декабрь – выплаты производятся с 1 января по 31 марта.

2.3.8. На основании представленных отчетов комиссия проводит оценку эффективности деятельности работников за отчетный период в соответствии с критериями данного положения.

2.3.9.Устанавливаются следующие сроки рассмотрения отчетов:

Педагогические работники публично предъявляют самоанализ деятельности с заполненной собственноручно картой оценки показателей (критериев) эффективности труда, отражающих количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности педагогических работников, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность за период текущего квартала до 20-го числа последнего месяца текущего квартала.

Другие категории работников сдают карты оценки показателей (критериев) эффективности труда, отражающих количественную и (или) качественную оценку их трудовой деятельности, с пояснительными записками за период текущего квартала до 20-го числа последнего месяца текущего квартала.

Руководитель образовательного учреждения представляет в Комиссию до 24-го числа последнего месяца текущего квартала информацию о наличии средств фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера работников.

Комиссия рассматривает представленные материалы последнего месяца текущего квартал.

Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в карте оценки показателей (критериев) эффективности труда работника за отчетный период (квартал). Карта оценки показателей (критериев) эффективности труда подписывается всеми членами Комиссии, представляется работнику для ознакомления под роспись. В случае несогласия работника с результатами экспертной оценки Комиссии, он имеет право в течение двух дней 25 - 26-го числа текущего месяца обратиться в Комиссию с апелляцией, аргументировано изложив, с какими показателями (критериями) оценки эффективности труда он не согласен.

Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

После 26-го числа последнего месяца текущего квартала, протокол заседания Комиссии передается руководителю образовательного учреждения для издания приказа и передачи документов в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно.

4.10. Результаты оценки эффективности деятельности оформляются комиссией на бланке отчета, предоставляемым работником. Результаты оформляются в процентах к окладу. Отчет подписывается всеми членами комиссии, представляется работнику для ознакомления под роспись. В случае несогласия работника с результатами комиссионной оценки, он имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки эффективности деятельности он не согласен.

2.3.10. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол комиссии).

2.3.11. В случае несогласия с разъяснением комиссии работник имеет право обратиться в Комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения.

2.3.12. При наложении дисциплинарного взыскания выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за эффективность деятельности, премиальные выплаты - работнику не производится.

В дальнейшем, после снятия взыскания, данные выплаты осуществляются на основании приказа руководителя. Основанием для снятия взыскания является личное заявление работника, либо ходатайство руководителя структурного подразделения, председателя Общего собрания работников.

Приложение № 1
к Положению о распределении выплат стимулирующего характера Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2» Камышловского городского округа

Показатели (критерии) оценки эффективности труда,
отражающие количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности
главного бухгалтера

Размер выплат стимулирующего характера главного бухгалтера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и составляет до 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии со следующими показателями (критериями) оценки эффективности труда:

Показатели и критерии оценки эффективности труда	Оценка в процентах
1. Интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.Своевременное предоставление отчетов.	До 5% - без замечаний.
1.2.Размещение необходимой информации на сайте государственных и муниципальных учреждений, актуальность материалов организации на сайте www.bus.gov.ru	До 5% - без замечаний.
2. Качество выполняемых работ	
2.1.Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих и контролирующих органов.	До 5% - без замечаний.
2.2.Отсутствие замечаний со стороны налоговой инспекции, внебюджетных фондов, органов статистики.	До 5% - без замечаний.
2.3.Отсутствие претензий со стороны контрагентов.	До 5% - без замечаний.
3.4.Отсутствие замечаний к составлению планов финансово-хозяйственной деятельности.	До 5% - без замечаний.
2.5.Качество исполнения служебных материалов, запросов.	До 5% - без замечаний.
2.6.Отсутствие жалоб со стороны работников.	До 5% - без замечаний.
2.7.Оперативное устранение замечаний вышестоящих и контролирующих органов по вопросам бухгалтерского учета и отчетности.	До 5% - без замечаний.
2.8.Проявление инициативы и самостоятельности в деятельности.	До 5% - без замечаний.
Итого:	**до 50%**

Показатели (критерии) оценки эффективности труда,
отражающие количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности
педагогических работников

Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и составляет до 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии со следующими показателями (критериями) оценки эффективности труда: **старшего воспитателя**

Показатели (критерии) оценки эффективности труда	Оценка в процентах
1. Качество выполняемых работ	
1.1.Высокая оценка, полученная по результатам проведенной независимой оценки качества образования	3 % - место в первой половине интегрального рейтинга 2 % - место в начале (1-2 позиция) второй половины интегрального рейтинга
1.2.Увеличение (сохранение на уровне 80 %) доли педагогических работников муниципального учреждения, имеющих первую и высшую квалификационные категории, от общего количества педагогических работников по отношению к предыдущему году	До 2%
1.3.Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных качеством предоставляемых услуг (по результатам внутренней оценки качества образования)	4% – более 70% опрошенных удовлетворены качеством; 3% – от 60%-70% опрошенных удовлетворены качеством
2.Интенсивность и высокие результаты работы	
2.1. Эффективная организация работы творческих групп, участие МАДОУ в реализация проектов, инновационной деятельности, грантовой деятельности.	До 8 %
2.2.Эффективная организация освещения профессиональной пед.деятельности коллектива, результатов деятельности воспитанников в социальных .группах ДОУ, на сайте ДОУ. Представление педагогического опыта в СМИ, на конференциях и через иные формы.	До 4%
2.3.Своевременное размещение документации на официальном сайте образовательного учреждения, в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ к содержанию сайта.	До 4%
2.4.**Участие** МАДОУ в конкурсах, проектах, выставках, фестивалях, соревнованиях различных уровней с участием воспитанников, педагогических работников. Поддержка участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (руководство творческой группой ДОУ при подготовке к смотрам – конкурсам).	2%-городской уровень 3%-окружной, региональный, Всероссийский уровень
2.5. Наличие **призовых мест** МАДОУ по результатам участия воспитанников, педагогических работников в мероприятиях различных уровней	4%-городской уровень 5%-окружной, региональный, Всероссийский уровень

2.6. Распространение инновационных практик через организацию и проведение семинаров, форумов, конкурсов, фестивалей, выставок, соревнований различных уровней с участием педагогов, воспитанников	До 4%
2.7. Своевременное предоставление качественных отчетов по запросам вышестоящих инстанций, организаций.	До 3%
2.9. Создание условий (разработка, реализация программ дополнительных образовательных услуг) для сопровождения талантливых, одаренных детей, с повышенным познавательным интересом, для детей, имеющих ограниченные возможности здоровья.	До 4%
Итого:	**до 50%**

Показатели (критерии) оценки эффективности труда
воспитателя, работающего на группе раннего дошкольного возраста

Показатели (критерии) оценки эффективности труда	Оценка в процентах
1. Качество выполняемых работ	
1.1.Высокая оценка, полученная по результатам проведенной независимой оценки качества образования	3 % - место в первой половине интегрального рейтинга 2 % - место в начале (1-2 позиция) второй половины интегрального рейтинга
2. Интенсивность и высокие результаты работы	
2. 1.Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе: Группы раннего возраста от 50 % до 100%	До 4%
2.3. Активное личное участие в проведение семинаров, форумов, конкурсов, фестивалей, выставок, соревнований различных уровней с участием педагогов, воспитанников, родителей; очное участие в открытых формах.	До 5 %
2.2. Активное освещение профессиональной педагогической деятельности, в социальных группах ДОУ, на сайте ДОУ. Представление педагогического опыта в СМИ, на конференциях, через другие формы.	До 5 %
2.2. Участие воспитанников, педагогических работников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, социальных проектах различного уровня и направленности	До 3%
2.4.Реализация программы для адаптации детей, организация образовательной деятельности по результатам диагностирования нервно-психического развития детей (разработка методических рекомендаций).	До 4% - реализуется в полном объеме
2.5. Вовлечение родителей и общественности к работе интернет – ресурса МАДОУ (участие в онлайн-конкурсах, обсуждениях)	До – 3 % (с учетом обратной связи с родителями, законными представителями ребенка)
2.6.Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой.	До 3 % - полностью соответствует реализуемой образовательной программе
2.8. Доля воспитанников, охваченных здоровьесберегающими технологиями, реализация программы по ЗОЖ.	До 3 %
2.9. Работа в составе творческих групп, участие в реализация проектов, инновационных направлениях деятельности. (экспериментальные площадки).	До 7 %
Итого:	**до 40%**

Показатели (критерии) оценки эффективности труда
воспитателя, работающего на группе дошкольного возраста

Показатели (критерии) оценки эффективности труда	Оценка в процентах
1. Качество выполняемых работ	
1.1.Высокая оценка, полученная по результатам проведенной независимой оценки качества образования	3 % - место в первой половине интегрального рейтинга 2 % - место в начале (1-2 позиция) второй половины интегрального рейтинга
2. Интенсивность и высокие результаты работы	
2. 1.Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе: Группа дошкольного возраста от 60 % до 100%;	2%
2.2.**Участие** детей (воспитанников), педагогических работников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, социальных проектах различного уровня и направленности	2%-городской уровень 3%-окружной, региональный, Всероссийский уровень
2.3.Наличие **призеров** или победителей по результатам участия воспитанников, педагогических работников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, социальных проектах различного уровня и направленности.	4%-городской уровень 5%-окружной, региональный, Всероссийский уровень
2.4.Реализация программы для детей с ОВЗ, организация образовательной деятельности по результатам мониторинга (наличие ИОМ, разработка методических рекомендаций).	2% - реализуется в полном объеме
2.3. Активное участие в проведение семинаров, форумов, конкурсов, фестивалей, выставок, соревнований различных уровней с участием педагогов; очное участие в открытых формах.	До 4%
2.5.Активное освещение профессиональной пед.деятельности, результатов деятельности воспитанников в социальных группах ДОУ, на сайте ДОУ. Вовлечение родителей и общественности к работе интернет-ресурса (участие в онлайн-конкурсах, обсуждениях).	До 3 %
2.8.Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой.	До 2 % - полностью соответствует реализуемой образовательной программе
2.9. Доля воспитанников, охваченных здоровьесберегающими технологиями, реализация программы по ЗОЖ.	До 3 %
2.9. Работа в составе творческих групп, участие в реализация проектов, инновационных направлениях деятельности (экспериментальные площадки). Распространение инновационных практик через организацию, участие в проведении семинаров, форумов, конкурсов, фестивалей, выставок, соревнований различных уровней с участием педагогов, воспитанников, родителей.	До 7 %
Итого:	**до 40%**

Показатели (критерии) оценки эффективности труда
педагога-психолога

Показатели и критерии оценки эффективности труда	Оценка в процентах
1. Качество выполняемых работ	
1.1.Высокая оценка, полученная по результатам проведенной независимой оценки качества образования	3% - место в первой половине интегрального рейтинга 2 % - место в начале (1-2 позиция) второй половины интегрального рейтинга
2. Интенсивность и высокие результаты работы	
2.1.Положительная динамика посещения логопедического пункта, занятий с педагогом-психологом, учителем-дефектологом, детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья	до 50% детей– 5% 60-100% детей– 8 %
2.2.Участие в родительских собраниях, проведение консультаций, изготовление буклетов, памяток, выпуск стенгазет и др.).	до 3%
2.3.Участие детей (воспитанников), педагогических работников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, социальных проектах различного уровня и направленности.	2%-городской уровень 3%-окружной, региональный, Всероссийский уровень
2.4.Участие в разработке адаптированной основной образовательной программе дошкольного образования, ИОП воспитанников.	До 3%
2.5.Взаимодействие с воспитателями и специалистами по вопросам применения специальных методов и приемов оказания помощи детям с ОВЗ. Консультации.	До 3%
2.6.Активное освещение профессиональной пед.деятельности, результатов деятельности воспитанников в соц.группе ДОУ, на сайте ДОУ. Представление педагогического опыта в СМИ, на конференциях и через др. формы.	До 5%
2.7.Продуктивное участие в методической работе образовательного учреждения: реализация проектов, участие в конкурсах, проведение открытых занятий на уровне образовательного учреждения с использованием инновационных образовательных технологий, проведение мероприятий для родителей.	До 7 %
2.8.Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой.	3 % - полностью соответствует реализуемой образовательной программе
Итого:	**до 40%**

Показатели (критерии) оценки эффективности труда
учителя-логопеда, учителя-дефектолога

Показатели и критерии оценки эффективности труда	Оценка в процентах
1. Качество выполняемых работ	
1.1.Высокая оценка, полученная по результатам проведенной независимой оценки качества образования	3% - место в первой половине интегрального рейтинга 2 % - место в начале (1-2 позиция) второй половины интегрального рейтинга
2. Интенсивность и высокие результаты работы	
2.1.Положительная динамика посещения логопедического пункта, занятий с педагогом-психологом, учителем-дефектологом, детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья	до 50% детей– 5% 60-100% детей– 8 %
2.2.Участие в родительских собраниях, проведение консультаций, изготовление буклетов, памяток, выпуск стенгазет и др.).	До 3%
2.3.Участие детей (воспитанников), педагогических работников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, социальных проектах различного уровня и направленности.	2%-городской уровень 3%-окружной, региональный, всероссийский уровень
2.4.Участие в разработке адаптированной основной образовательной программе дошкольного образования, ИОП воспитанников.	До 3%
2.5.Взаимодействие с воспитателями и специалистами по вопросам применения специальных методов и приемов оказания помощи детям с ОВЗ. Консультации.	До 3%
2.6.Активное освещение профессиональной пед.деятельности, результатов деятельности воспитанников в соц.группе ДОУ, на сайте ДОУ. Представление педагогического опыта в СМИ, на конференциях и через др. формы.	До 5 %
2.7.Продуктивное участие в методической работе образовательного учреждения: реализация проектов, участие в конкурсах, проведение открытых занятий на уровне образовательного учреждения с использованием инновационных образовательных технологий, проведение мероприятий для родителей.	До 7 %
2.8.Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой.	3 % - полностью соответствует реализуемой образовательной программе
Итого:	**до 40%**

Показатели (критерии) оценки эффективности труда
инструктора по физической культуре

Показатели и критерии оценки эффективности труда	Оценка в процентах
1. Качество выполняемых работ	
1.1.Высокая оценка, полученная по результатам проведенной независимой оценки качества образования	3 % - место в первой половине интегрального рейтинга 2 % - место в начале (1-2 позиция) второй половины интегрального рейтинга
2.Интенсивность и высокие результаты работы	
2.1.**Участие** воспитанников, педагогических работников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, социальных проектах различного уровня и направленности	3%-городской уровень 2%-окружной, региональный, Всероссийский уровень
2.2.Наличие **призеров** или победителей по результатам участия воспитанников, педагогических работников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, социальных проектах различного уровня и направленности.	5%-городской уровень 3%-окружной, региональный, Всероссийский уровень
2.3.Активное освещение профессиональной пед.деятельности, результатов деятельности воспитанников в соц.группе ДОУ, на сайте ДОУ.	До 5 %
2.4. Работа в составе творческих групп, участие в реализация проектов, инновационной грантовой деятельности.	До 7 %
2.5.Распространение инновационных практик, технологий через организацию, участие в проведении семинаров, форумов, конкурсов, фестивалей, ГМО, соревнований различных уровней с участием педагогов, воспитанников. Представление педагогического опыта в СМИ, на конференциях, семинарах, круглых столах, др. формы	До 5%
2.6.Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды, в соответствии с реализуемой образовательной программой.	До 2 %
2.7. Организация и реализация дополнительных образовательных услуг для разных категорий детей.	До 5%
Итого:	**40%**

Показатели (критерии) оценки эффективности труда
музыкального руководителя

Показатели и критерии оценки эффективности труда	Оценка в процентах
1. Качество выполняемых работ	
Высокая оценка, полученная по результатам проведенной независимой оценки качества образования	3 % - место в первой половине интегрального рейтинга 2 % - место в начале (1-2 позиция) второй половины интегрального рейтинга
2. Интенсивность и высокие результаты работы	
2.1.Участие детей (воспитанников), педагогических работников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, социальных проектах различного уровня и направленности	4%-городской уровень 5%-окружной, региональный, Всероссийский уровень
2.2.Наличие призеров или победителей по результатам участия воспитанников, педагогических работников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, социальных проектах различного уровня и направленности	5%-городской уровень 6%-окружной, региональный, Всероссийский уровень
2.3.Активное освещение профессиональной пед.деятельности, результатов деятельности воспитанников в соц.группе ДОУ, на сайте ДОУ. Представление педагогического опыта в СМИ, на конференциях и через др. формы.	До 5%
2.4.Распространение инновационных практик, технологий через организацию, участие в проведении семинаров, форумов, конкурсов, фестивалей различных уровней с участием педагогов, воспитанников.	До 5%
2.5.Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой.	До 2 %
2.6.Работа в составе творческих групп, участие в реализация проектов. Создание условий для сопровождения талантливых, одаренных детей.	До 5 %
Итого:	**40%**

Показатели (критерии) оценки эффективности труда
младшего воспитателя

Показатели и критерии оценки эффективности труда	Оценка в процентах
Интенсивность и высокие результаты работы	
1.Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе: Группа дошкольного возраста от 60 % до 100%; Группы раннего возраста от 50 % до 100%	 3% 3%
2.Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников.	3%
3. Участие в преобразовании развивающей среды в ДОУ, обновление интерьера: . 4.Качественное содержание помещений в соответствии всем требованиям СанПиН и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников (отсутствие нарушений 5.. Выполнение заданий, не выходящих в должностные обязанности (участие в работе различных комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	До -3% До - 5 % от 1% за каждую форму (не более 5%)
6.Проявление инициативы и самостоятельности в деятельности ДОУ	до- 4%
Итого:	**25%**

Показатели (критерии) оценки эффективности труда
заведующего хозяйством

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Проценты
	Интенсивность и высокие результаты работы		
1.	Важность выполняемой работы, ответственность при выполнении поставленных задач	1.Наличие и выполнение планов работы по текущему и капитальному ремонту здания. 2.Заключение договоров на поставки товаров, услуг и работ. 3.Организация и проведение мероприятий по экономии всех видов потребляемых ресурсов: электроэнергии, теплоэнергии, водопотреблении. 4.Своевременное и полное внесение информации в АСУ и АМРО	Своевременно – до 5% до 5% Положительная динамика - до 5% до 5%
2.	Качество выполняемых работ, эффективность деятельности	1.Отсутствие обоснованных жалоб на работу обслуживающего персонала. 2.Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей. 3.Обеспечение качественной работы по уборке помещений и благоустройству прилегающей территории. 4.Предоставление отчетных документов в установленные сроки. 5.Оперативное устранение предписаний контролирующих органов в части выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории образовательного учреждения. 6.Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок в групповых помещениях и помещениях обслуживающего персонала. 7. Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе различных комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	до 5% до 2% до 3% до 5% В установленные сроки - до 5% В установленные сроки - до 5% до 5%
Итого:			**до 50%**

Показатели (критерии) оценки эффективности труда
специалиста по кадрам

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Проценты
	Интенсивность и высокие результаты работы		
1.	Важность выполняемой работы, ответственность при выполнении поставленных задач	1. Своевременное внесение изменений и дополнений в личные дела работников (обучающихся). 2. Своевременное представление достоверных статистических данных, отчетов. 3. Своевременное оформление организационно-распорядительных документов.	До 3% До 3% До 3%
2.	Качество выполняемых работ, эффективность деятельности	1. Отсутствие замечаний по достоверности и своевременности представления статистических данных, отчетов в вышестоящие инстанции. 2. Отсутствие замечаний и предписаний после проведения внешнего контроля вышестоящими органами. 3. Оперативное устранение замечаний вышестоящих и контролирующих органов по вопросам персонифицированного учета работников (обучающихся) и отчетности. 4. Проявление инициативы и самостоятельности в деятельности (степень их проявления превышает средние).	До 3% До 3% До 5% До 5%
Итого:			**До 25%**

Показатели (критерии) оценки эффективности труда
делопроизводитель

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Проценты
Интенсивность и высокие результаты работы			
1	Ведение делопроизводства	Своевременно оформляет приказы по личному составу и основной деятельности МАДОУ. Знакомит работников МАДОУ с приказами под роспись в день издания приказа. Качественно оформляет иную документацию в рамках своей профессиональной компетентности.	10%
2	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки, отсутствие замечаний со стороны проверяющих.	5%
		Проявление инициативы в деятельности, оперативное и качественное выполнение поручений руководителя в рамках профессиональной компетенции.	10%
		Итого:	**До 25%**

Показатели (критерии) оценки эффективности труда
специалиста по охране труда

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Проценты
	Интенсивность и высокие результаты работы		
1.	Важность выполняемой работы, ответственность при выполнении поставленных задач	1. Своевременное оформление документов по несчастным случаям. 2. Своевременное представление достоверных статистических данных, отчетов. 3. Своевременное обновление документации по охране труда	До 2% До 2% До 4%
2.	Качество выполняемых работ, эффективность деятельности	1. Отсутствие замечаний по достоверности и своевременности представления статистических данных, отчетов в вышестоящие инстанции. 2. Отсутствие замечаний и предписаний после проведения внешнего контроля вышестоящими органами (прокуратура, орган управления образованием и т.д.). 3. Отсутствие травм во время образовательного процесса. 4. Оперативное устранение замечаний вышестоящих и контролирующих органов по вопросам охраны труда в образовательном учреждении. 5.Проявление инициативы и самостоятельности в деятельности.	До 2% До 3% До 4% До 4% До 4 %
Итого:			**До 25 %**

Показатели (критерии) оценки эффективности труда
повара

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Проценты
	Интенсивность и высокие результаты работы		
1.	Важность выполняемой работы, ответственность при выполнении поставленных задач	1. Качественное выполнение технологических карт по приготовлению пищи. 2. Осуществление закладки продуктов в соответствии с нормами, соблюдение калорийности.	До 3% До 3%
2.	Качество выполняемых работ, эффективность деятельности	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников, руководителя на качество приготовленной пищи 2.. Качественное содержание помещений в соответствии всем требованиям СанПиН и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников (отсутствие нарушений 3.Проявление инициативы и самостоятельности в деятельности (степень их проявления превышает средние). 4. Выполнение заданий, не выходящих в должностные обязанности (участие в работе различных комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	До 4% До 5% До 5% До 5%
	Итого:		**До 25 %**

Показатели (критерии) оценки эффективности труда
кладовщика

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Проценты
	Интенсивность и высокие результаты работы		
1.	Важность выполняемой работы, ответственность при выполнении поставленных задач	1. Работа с поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений в приеме документации и продуктов питания. 2. Соблюдение сроков реализации продуктов, условий их хранения. 3. Своевременность сдачи и качественное ведение документации (меню, картотека учета продуктов питания и др.).	До 2% До 2% До 2%
2.	Качество выполняемых работ, эффективность деятельности	1. Отсутствие нарушений в сроках реализации продуктов питания. 2. Отсутствие грубых замечаний со стороны контролирующих органов по вопросам приема, хранения и реализации продуктов питания. 3.Оперативное устранение замечаний вышестоящих и контролирующих органов по вопросам приема, хранения и реализации продуктов питания. 4. Выполнение заданий, не выходящих в должностные обязанности (участие в работе различных комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, участие в проведении ремонтных работ и т.д.).).	До 3% До 3% До 3% До 5%
	Итого:		**До 20 %**

Показатели (критерии) оценки эффективности труда
рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Проценты
	Интенсивность и высокие результаты работы		
1.	Важность выполняемой работы, ответственность при выполнении поставленных задач	1.Отсутствие обоснованных замечаний по качеству содержания здания 2.Соблюдение графика выполнения работ 3.Взаимозаменяемость. 4.Работа по энергосбережению.	До 5% До 5% До 5% До 5%
2.	Качество выполняемых работ, эффективность деятельности	1. Отсутствие нарушений в производстве работ. 2. Отсутствие грубых замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, обслуживающего персонала по вопросам содержания имущества. 3.Оперативное устранение замечаний вышестоящих и контролирующих органов по вопросам содержания имущества 4.Выполнение заданий, не выходящих в должностные обязанности (участие в работе различных комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	До 3% До 5% До 5% До 7%
	Итого:		**До 40 %**

Показатели (критерии) оценки эффективности труда
кастелянши

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Проценты
	Интенсивность и высокие результаты работы		
1.	Важность выполняемой работы, ответственность при выполнении поставленных задач	1.Отсутствие обоснованных замечаний по своевременной замене белья. 2.Своевременность сдачи и качественное ведение документации (оприходование, списание, инвентаризация, картотека, и др.). 4.Взаимозаменяемость.	До 2% До 4% До 6 %
2.	Качество выполняемых работ, эффективность деятельности	1.Отсутствие нарушений в сроках смены белья. 2.Отсутствие грубых замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, обслуживающего персонала по вопросам приема, хранения и выдачи белья. 3.Оперативное устранение замечаний вышестоящих и контролирующих органов по вопросам приема, хранения и выдачи белья. 4. Выполнение заданий, не выходящих в должностные обязанности (участие в работе различных комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	До 3% До 2% До 3% До 5%
Итого:			**До 25 %**

Показатели (критерии) оценки эффективности труда
рабочего по стирке и ремонту спецодежды

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Проценты
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.	Важность выполняемой работы, ответственность при выполнении поставленных задач	1.Отсутствие обоснованных замечаний по качеству стирки белья. 2.Соблюдение графика стирки белья. 3.Работа по энергосбережению.	До 2% До 3% До 2%
2.	Качество выполняемых работ, эффективность деятельности	1. Отсутствие нарушений в сроках стирки белья. 2. Отсутствие грубых замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, обслуживающего персонала по вопросам качества стирки белья. 3.Оперативное устранение замечаний вышестоящих и контролирующих органов по вопросам качества стирки белья. 4 Выполнение заданий, не выходящих в должностные обязанности (участие в работе различных комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	До 3% До 3% До 3% До 9%
Итого:			**До 25 %**

Показатели (критерии) оценки эффективности труда
дворника

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Проценты
	Интенсивность и высокие результаты работы		
1.	Важность выполняемой работы, ответственность при выполнении поставленных задач	1.Отсутствие обоснованных замечаний по качеству содержания территории 2.Соблюдение графика выполнения работ .	До 3% До 3%
2.	Качество выполняемых работ, эффективность деятельности	1. Отсутствие нарушений в производстве работ. 2. Отсутствие грубых замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, обслуживающего персонала по вопросам содержания территории. 3.Оперативное устранение замечаний вышестоящих и контролирующих органов по вопросам содержания территории. 4.Выполнение заданий, не выходящих в должностные обязанности (участие в работе различных комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	До 2% До 2% До 4% До 6%
Итого:			**До 20 %**

Показатели (критерии) оценки эффективности труда
кухонного рабочего

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Проценты
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.	Важность выполняемой работы, ответственность при выполнении поставленных задач	1. Обеспечение экономного расходования энергоресурсов.	До 5%
2.	Качество выполняемых работ, эффективность деятельности	1. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, руководителя образовательного учреждения, поваров по содержанию помещений пищеблока и кухонного инвентаря в соответствии с СанПиН. 2.Оперативное устранение замечаний. 3. Выполнение заданий, не выходящих в должностные обязанности (участие в работе различных комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	До 5% До 3% До 7%
Итого:			**До 20 %**

Показатели (критерии) оценки эффективности труда
сторожа

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Проценты
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.	Важность выполняемой работы, ответственность при выполнении поставленных задач	1. Отсутствие порчи (потери) имущества во время дежурства. 2. Оперативность в информировании руководителя об обнаружении технических неисправностей и чрезвычайных ситуаций. 3.Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации в здании и на территории. 4.Выполнение заданий, не выходящих в должностные обязанности (участие в работе различных комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	До 3% До 3% До 3% До 3%
2.	Качество выполняемых работ, эффективность деятельности	1. Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся, воспитателей, иных работников учреждения на неправомерные действия сторожа.	До 3%
	Итого:		**До 15 %**

Показатели (критерии) оценки эффективности труда
уборщика служебных помещений

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Проценты
Интенсивность и высокие результаты работы			
1.	Важность выполняемой работы, ответственность при выполнении поставленных задач	1.Выполнение заданий, не выходящих в должностные обязанности (участие в работе различных комиссий, уход за цветами в рекреациях и коридорах, административных кабинетах, участие в проведении ремонтных работ, выполнение работ по благоустройству территории и т.д.).	До 10%
2.	Качество выполняемых работ, эффективность деятельности	1.Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся, педагогических и иных работников учреждения.	До 5%
Итого:			**До 15 %**