

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 73»
(МАДОУ № 73)

Согласовано
на общем собрании
трудоового коллектива
протокол от 26.12.2024 № 5

Согласовано
Совет учреждения
Протокол от 26.12.2024 № 5

Утверждено
Заведующий МАДОУ
«Детский сад № 73 «Ладушки»
О.Б. Кориненко
приказ от 26.12.2024 № 147 - од

The stamp is a blue circular official seal. The outer ring contains the text 'Нижегородская область, город Великий Новгород' at the top and 'Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение' at the bottom. The inner ring contains 'Детский сад № 73 «Ладушки»'. In the center, there is a signature and the text 'Заведующий'.

Положение
об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №73 «Ладушки»
(в новой редакции с изменениями от 20.12.2024. 26.12.2024)

г. Великий Новгород
2024

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) регламентирует вопросы оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 73 «Ладушки» (далее – учреждение).

1.2. Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 73 «Ладушки», разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", постановлением Администрации Великого Новгорода от 30.12.2014 N 7026 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Великого Новгорода" (в редакции постановлений Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 № 3335, от 07.12.2016 № 5631, от 28.04.2017 № 1651, от 11.01.2018 №72, от 01.02.2018 № 405, от 12.11.2018 №5083, от 17.12.2018 № 5685, от 01.03.2019 № 734, от 21.06.2019 № 2531, от 23.12.2019 № 5373, от 11.11.2020 № 4324, от 10.11.2021 № 5910, от 15.08.2022 № 3764, от 27.09.2023 №4719, от 10.11.2023 №5435, от 20.12.2024 №5432, от 26.12.2024 №5575).

1.3. Оплата труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Новгородской области и органов местного самоуправления Великого Новгорода.

1.4. Оплата труда работников учреждения предусматривает усиление материальной заинтересованности работников учреждения в обеспечении результата деятельности учреждения.

1.5. Оплата труда работников учреждения включает в себя оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.6. Месячная заработная плата работника учреждения, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы.

1.7. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера за выслугу лет, относятся к условно-постоянной части заработной платы и осуществляются в первоочередном порядке.

1.9. Выплаты стимулирующего характера, за исключением за выслугу лет, в структуре заработной платы являются переменной величиной. Абсолютные размеры выплат стимулирующего характера могут меняться ежемесячно в зависимости от размера фонда оплаты труда.

1.10. Установление выплат стимулирующего характера, за исключением выплат за стаж работы, выслугу лет, работникам учреждения осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера за выслугу лет.

1.11. Выплаты за интенсивность и результативность деятельности, премиальные выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам в случае отсутствия денежных средств в фонде оплаты труда на текущий месяц.

1.12. При отсутствии денежных средств в текущем месяце для осуществления выплат за качество выполняемых работ, указанные выплаты осуществляются при поступлении денежных в последующих месяцах.

1.13. Абсолютные размеры выплат стимулирующего характера могут меняться ежемесячно в зависимости от размера фонда оплаты труда.

1.14. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

При сменном графике работы учреждение ведет суммированный учет рабочего времени. Учетный период – **квартал**. В конце каждого квартала рассчитывается количество **отработанных часов, определяется норма рабочего времени работника за квартал, отработанные часы, превышающие нормальную продолжительность рабочего времени.**

Часы превышающие нормальную продолжительность рабочего времени оплачиваются в следующем порядке:

- первые два часа в – в полуторном размере;
- последующие – в двойном размере.

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормы рабочего времени за учетный период.

Конкретный размер оплаты за сверхурочную работу определяется коллективным договором, локальными актами учреждения и трудовыми договорами.

Работа в праздничные дни входит в месячную норму рабочего времени при суммированном учете рабочего времени.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

1.24. Если работник принят на работу в учреждение до 15 числа календарного месяца или вернулся из отпуска, больничного листа, то заработная плата работнику начисляется от фактически отработанного времени в первой половине месяца.

1.25. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иные условия оплаты труда для конкретного работника утверждаются приказом заведующего учреждением в соответствии с Положением.

1.26. Зарплата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц. За первую половину месяца – 20 числа текущего месяца, за вторую половину – 6 числа месяца, следующего за отработанным, окончательный расчет за отработанный месяц.

2. Оплата труда руководителя учреждения, заместителя заведующего учреждением, главного бухгалтера учреждения

2.1. Зарплата руководителя учреждения, заместителя заведующего учреждением, главного бухгалтера учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- выплат по повышающим коэффициентам;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.1.1. Должностной оклад заместителя заведующего учреждением устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада заведующего учреждением.

2.1.2 Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада заведующего учреждением.

2.1.3. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, на основании решения комиссии комитета в зависимости от сложности труда с учетом объема управления, особенностей деятельности и специфики работы учреждения. Базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в фиксированном размере и составляет **16 573** рубля;

2.1.4. Основанием для установления выплаты должностного оклада заместителю заведующего учреждением, главному бухгалтеру учреждения является приказ заведующего учреждением на основании решения комиссии учреждения, заведующему учреждением - распоряжение Администрации Великого Новгорода на основании решения комиссии комитета.

2.2. Выплаты по повышающим коэффициентам:

1.15. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа работы, выслуги лет, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении выслуги лет – со дня достижения соответствующей выслуги лет, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания его 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 оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.16. Повышение размера оплаты труда по основанию наличия квалификационной категории производится при условии выполнения работы по специальности (должности), по которой присвоена или установлена квалификационная категория.

1.17. Почетное звание и (или) ученая степень, имеющиеся у работника, учитываются при установлении или изменении заработной платы, если они соответствуют профилю образовательной деятельности или преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

1.18. До установления показателей и критериев оценки интенсивности и результативности в профессиональной деятельности вновь принятого работника ему могут засчитываться показатели работы в предыдущей организации, осуществляющей образовательную деятельность.

1.19. Условия оплаты труда заведующего учреждением рассматриваются созданной в комитете по образованию Администрации Великого Новгорода комиссией по вопросам оплаты труда руководителя учреждения (далее - комиссия комитета).

1.20. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением рассматриваются созданной в учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников учреждения (далее - комиссия учреждения).

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждаются приказом учреждения по согласованию с общим собранием работников и регламентируются локальным актом учреждения.

1.21. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, а также на оказание материальной помощи работникам учреждения в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами Учреждения.

1.22. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Великого Новгорода, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.23. В Учреждении может быть установлен сменный график работы, при котором продолжительность одной смены может превышать нормальную продолжительность рабочего дня (норму рабочего времени для профессиональных квалификационных групп) или может быть менее.

2.2.1. Выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу по занимаемой должности производятся в следующих размерах от должностного оклада:

№	Наименование критерия	процент
1	Кн - при наличии орденов, знаков отличия, медалей, почетных званий, входящих в государственную наградную систему Российской Федерации или входивших в государственную наградную систему СССР;	0,10
2	Кус - за ученые степени:	
	кандидат наук - 0,1;	0,10
	доктор наук - 0,2;	0,20

2.2.2. Размер выплаты заместителю заведующего учреждением, главному бухгалтеру учреждения за почетное звание, за ученую степень определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент;

2.2.3. Повышающие коэффициенты к должностному окладу за почетное звание, за ученую степень устанавливаются, начиная с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов (присвоение звания, ученой степени) при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности;

2.2.4. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу за почетное звание, ученую степень не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном значении.

2.2.5. Работникам учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, указанные выплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

2.3. Выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Для заведующего учреждением, заместителя заведующего учреждением, главного бухгалтера учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

2.3.1.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;
- при выполнении сверхурочной работы;
- при выполнении работы в ночное время;
- при выполнении работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

заместителю заведующего, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с действующим законодательством.

2.3.2. Выплаты заместителю заведующего учреждением, главному бухгалтеру учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации не менее 4 процентов должностного оклада. Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам проведенной аттестации рабочих мест. Если по итогам аттестации рабочих мест рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

2.3.3. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, руководителю учреждения, заместителю заведующего учреждением, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.4. **Выплата за работу в ночное время** производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 % оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

2.3.5. В случае привлечения руководителя учреждением, заместителя заведующего, главного бухгалтера учреждения к работе **в выходные и нерабочие праздничные дни размер** выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх **месячной нормы рабочего времени**. По желанию заместителя заведующего учреждением, главного бухгалтера учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.6. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера для заместителя заведующего учреждением и главного бухгалтера учреждения конкретизируются трудовым договором и устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации;

2.9.7. Основанием для установления выплат компенсационного характера заместителю заведующего учреждением, главному бухгалтеру учреждения является приказ заведующего учреждением; руководителю учреждения – распоряжение Администрации Великого Новгорода.

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

2.4.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителю заведующего учреждением, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

Основанием для установления выплат стимулирующего характера заместителю заведующего учреждением, главному бухгалтеру учреждения является приказ заведующего учреждением; руководителю учреждения – распоряжение Администрации Великого Новгорода.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, заместителю заведующего учреждением, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном значении.

Руководителю учреждением, заместителю заведующего учреждением, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются **следующие виды выплат стимулирующего характера:**

- 1) за эффективность и результативность деятельности;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы (за квартал);

2.4.2. **Руководителю учреждения размер выплат за эффективность и результативность деятельности** определяется на основе критериев оценки целевых показателей эффективности результативности деятельности муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода.

Заместителю заведующего учреждением, главному бухгалтеру учреждения размер выплат за эффективность и результативность деятельности определяется на основе критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, установленных данных Положением.

Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности

заместителя заведующего учреждением включают:

- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины в соответствующем периоде - до 25 процентов должностного оклада;
- рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов - до 25 процентов должностного оклада;
- своевременность и полноту подготовки отчетности и информации - до 25 процентов должностного оклада.

Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности главного бухгалтера учреждения включают:

- своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности - до 25 процентов должностного оклада;
- соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности учреждения - до 25 процентов должностного оклада;
- отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов финансово-хозяйственной деятельности учреждения - до 25 процентов должностного оклада.

Выплата за эффективность и результативность деятельности заместителю заведующего учреждением, главному бухгалтеру учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии по оплате труда работников Учреждения.

Вновь назначенному заместителю заведующего учреждением, главному бухгалтеру учреждения устанавливается выплата за эффективность и результативность деятельности в размере, установленном комиссией по оплате труда учреждения.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителя заведующего, главного бухгалтера проводится комиссией по оплате труда работников учреждения по результатам деятельности в предшествующем календарном году не позднее 20 января текущего года.

Выплата за эффективность и результативность деятельности руководителю учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада на основании распоряжения Администрации Великого Новгорода в соответствии с решением комиссии комитета.

2.5. Выплата за качество выполняемых работ:

Выплата за качество выполняемых работ осуществляется единовременно:

№	наименование	% от оклада
1	при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации	100
2	при поощрении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации	80
3	при поощрении почетным званием "Почетный работник образования Новгородской области", медалью "Новгородская слава" I и II степеней	50
4	за инициативу самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий	100
5	в иных случаях, если выплата установлена положением о награде, которой поощрен руководитель учреждения, заместитель заведующего учреждением, главный бухгалтер учреждения.	

2.6. Выплата за стаж руководителю учреждения, заместителю заведующего учреждением, главному бухгалтеру учреждения устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы, дающего право на получение указанной выплаты, в следующих размерах:

Критерии	Процент от должностного оклада
от 5 до 10 лет	15

от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

Установление стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж и определение ее размера руководителю учреждения осуществляется комиссией комитета по образованию Администрации Великого Новгорода. Установление стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж, и определение ее размера заместителю заведующего учреждением, главному бухгалтеру учреждения осуществляются комиссией по оплате труда работников учреждения.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж, засчитываются непрерывный стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж непрерывной работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления, в организациях любой организационно-правовой формы на экономических и бухгалтерских должностях.

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии:

- обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от работы, дающей право выплаты за стаж;
- время прохождения службы в Вооруженных Силах Российской Федерации (СССР) в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет в период работы, дающей право выплаты за стаж.

В случае, если у руководителя учреждения, заместителя заведующего учреждением, главного бухгалтера, право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере, производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

2.7. Премия по итогам работы за квартал руководителю учреждения устанавливается по решению комиссии комитета по образованию в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы для выплаты премии в размере до 100 процентов должностного оклада.

Премия по итогам работы за квартал заместителю заведующего учреждением, устанавливается по решению комиссии по оплате труда работников учреждения в соответствии с критериями оценки работы для выплаты премии (Приложение № 3 к настоящему положению) в размере до 80 процентов должностного оклада.

Премия по итогам работы за квартал главному бухгалтеру учреждения устанавливается по решению комиссии по оплате труда работников Учреждения в соответствии с критериями оценки работы для выплаты премии (Приложение № 4 к настоящему положению) в размере до 80 процентов должностного оклада.

При наличии дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) руководителю учреждения, заместителю заведующего учреждением, главному бухгалтеру за период, в котором совершен проступок, премия не выплачивается.

Премия по итогам работы за квартал руководителю учреждения, заместителю заведующего учреждением, главному бухгалтеру исчисляется с учетом количества фактически отработанного времени, при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенному для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

Премия по итогам работы за четвертый квартал может быть выплачена в течение первого квартала периода, следующего за отчетным, но не позднее окончания первого квартала.

2.8. Материальная помощь:

2.8.1. Из фонда оплаты труда заведующему учреждением, заместителю заведующего учреждением, главному бухгалтеру учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более одного месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

юбилейных дат: 50 и далее каждые 5 лет;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления руководителя учреждения, заместителя заведующего учреждением, главного бухгалтера учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается заведующим учреждением и оформляется приказом учреждения.

Решение об оказании материальной помощи заведующему учреждением и ее конкретном размере принимается и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода.

2.8.2. В случае смерти руководителя учреждения, заместителя заведующего учреждением, главного бухгалтера учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается заведующим учреждением на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

2.8.3. Материальная помощь, оказываемая заведующему учреждением, заместителю заведующего учреждением, главному бухгалтеру учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда и не может превышать двух должностных окладов.

2.8.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

2.9. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов учреждения от **приносящей доход деятельности** заместителю заведующего учреждением должностных окладов может устанавливаться (при возложении ответственности за данное направление работы) ежемесячная выплата в размере до 2 процентов объема доходов, полученных от платных образовательных и иных услуг, оказываемых учреждением в текущем месяце, но не более базового оклада; главному бухгалтеру учреждения в размере до 2 процентов, руководителю учреждения в размере 3 процентов объема доходов, полученных от платных образовательных и иных услуг, оказываемых учреждением в текущем месяце, но не более базового оклада.

Установленная выплата может быть отменена при нарушении данного Положения и действующих нормативных документов по вопросам внебюджетной деятельности.

Выплата производится за счет средств от приносящей доход деятельности и оформляется приказом Учреждения; руководителю – распоряжением Администрации Великого Новгорода.

2.10. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителя заведующего учреждением и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев (без учета заработной платы заведующего учреждением, заместителя заведующего, главного бухгалтера), устанавливается учредителем в кратности:

- заведующему учреждением – до 5,0;

- заместителю заведующего – до 4,5;
- главному бухгалтеру – до 4,5.

2.10.1. Предельная кратность среднемесячной оплаты труда устанавливается заведующему учреждением на календарный год в соответствии с решением комиссии комитета и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода. В течение года размер предельной кратности среднемесячной оплаты труда может быть изменен при реорганизации учреждения и иных мероприятиях, повлекших значительные изменения объемных показателей.

2.10.2. Исчисление среднемесячной заработной платы заведующего учреждением, заместителя заведующего и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007г. № 922 (п.2.11 в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 11.01.2018 №72, изменениями)

В случае превышения предельной кратности среднемесячной оплаты труда среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер стимулирующей выплаты уменьшается на размер превышения.

2.10.3. Ответственность за соблюдение предельной кратности несет заведующий учреждением и главный бухгалтер, бухгалтер муниципального бюджетного учреждения «Центр финансово-бухгалтерского обслуживания муниципальной системы образования Великого Новгорода», осуществляющий бухгалтерское обслуживание образовательной организации.

2.10.4. В случае создания нового учреждения и невозможности произвести расчет средней заработной платы по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течении 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельный уровень соотношения соответствующей заработной платы руководителя учреждения, заместителя заведующего и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения рассчитывается с месяца создания учреждения.

3. Оплата труда работников учреждения

(за исключением заместителя заведующего учреждением, главного бухгалтера учреждения)

3.1. **Заработная плата работников учреждения** (за исключением заместителя заведующего учреждением, главного бухгалтера учреждения) (далее - работники учреждения) состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.2. **Должностной оклад** (оклад) (ставка заработной платы) Работника учреждения устанавливается на основе отнесения профессий (должностей) к соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ).

Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются в размере не менее минимального должностного оклада (оклада), определенного в пункте 3.3 Настоящего Положения.

Должностные оклады работников организации, сформированные в соответствии с настоящим Положением, подлежат округлению до целого рубля по правилам математического округления и устанавливаются в фиксированной сумме.

Размеры должностных окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленных за норму часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

По должностям работников организации, не включенных в ПКГ и не установленных настоящим Положением, размеры должностных окладов, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде должностных окладов, определяемых комиссией организации.

В случае, если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры должностных окладов устанавливаются по ПКГ.

В положении об оплате труда работников учреждения, разработанном учреждением, предусматриваются конкретные размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы по соответствующим должностям и профессиям.

3.3. Размеры минимальных должностных окладов (окладов) работников учреждения:

3.3.1. Размеры минимальных окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (рубли)
1	2	3	4
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	помощник воспитателя	6 158
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	6 465
2.	Должности педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель,	9441
2.2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	10 490
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог	11 656
2.4.	4 квалификационный уровень	старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, тьютер	12 951

3.3.2. Размеры минимальных окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (рубли)
1	2	3	4
1	Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1.1	1 квалификационный уровень	делопроизводитель	6 158

2.	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
2.1	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	7 145
2.2	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	7 788
3	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
3.1	1 квалификационный уровень	бухгалтер, специалист по кадрам, инженер (специалист) по охране труда	7 080

3.3.3. Размеры минимальных окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", составляют:

N п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер базового оклада (рубли)
1	2	3	4
1	Общепрофессиональные профессии рабочих 1 уровня		
1.1	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды	4 919
2	Общепрофессиональные профессии рабочих 2 уровня		
2.1	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар, электромонтер по ремонту и обслуживанию электроустановок	5 590

3.3.4. Руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения и в пределах фонда оплаты труда вправе самостоятельно установить должностные оклады (оклады) работникам учреждения, должности которых не включены ни в одну из ПКГ.

Размер минимального оклада работников учреждения, а именно "Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья». (утверждён Приказом Минтруда России от 12.04.2017 N 351н Профессиональный стандарт) составляет 10000 рублей. Должность «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья» не входит в Номенклатуру должностей, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск обычной продолжительностью - 28 календарных дней, продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю.

3.3.5. Заведующий учреждением может устанавливать повышенный размер должностного оклада в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения в пределах фонда оплаты труда.

3.3.6. Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается заведующим учреждением по согласованию с представительным органом работников с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда.

3.4. Выплаты компенсационного характера:

Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за дополнительные виды работ;

- выплаты за особенности работы в учреждении.

3.4.1. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР".

В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается размер повышения оплаты труда не менее 4 процентов должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 №579 «Об утверждении Положения о порядке об установлении доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам учреждений и учреждений системы Гособразования СССР». Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, указанная выплата не производится.

3.4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику учреждения в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ;

- при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации;

- за работу в ночное время работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (ночным считается время с 22.00 предшествующего дня до 06.00 следующего дня; в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время **составляет 35 %** должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время);

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (по желанию работника учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит);

- за сверхурочную работу исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

По должности «сторож» устанавливается суммированный учет рабочего времени. Продолжительность учетного периода устанавливается – квартал.

В тех случаях, когда переработка рабочего времени осуществляется воспитателями, помощниками/младшими воспитателями в следствии неявки сменного работника или родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата труда производится как за сверхурочную работу, устанавливается суммированный учет рабочего времени за квартал.

3.4.3. Выплаты за дополнительные виды работ устанавливаются:

в процентах к должностным окладам (окладам) в следующих размерах за:

№	наименование	% от базового оклада
1	за руководство методическим объединением в учреждении педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории "педагог-методист",	15
2	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-методист"	35
3	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник"	35

в процентах к должностным окладам (окладам) за работу с детьми дошкольного возраста в следующих размерах:

№	наименование	% от базового оклада
1	работникам учреждений, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников	40
2	работникам учреждений, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала (помощник воспитателя, младший воспитатель)	90

3.4.4. Выплаты за особенности работы в учреждении устанавливаются в процентах к должностным окладам (окладам) в следующих размерах:

- работникам учреждений, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего и ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, должностей медицинских и фармацевтических работников, общеотраслевых должностей рабочих первого и второго уровней, должностей работников физической культуры и спорта:

№	наименование	% от базового оклада
1	за работу в группах учреждений с детьми с ограниченными возможностями здоровья	15
2	за индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать учреждения (в том числе с применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий) (за исключением, работающих в специальных (коррекционных) учреждениях, в психолого-педагогических и медико-социальных центрах)	15

3.4.5. работникам учреждений, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей работников физической культуры и спорта:

№	наименование	% от базового оклада
1	за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении	15
2	за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным	15

3.4.6. Выплата устанавливается комиссией учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения в зависимости от интенсивности и продолжительности его работы с обучающимися.

Выплата устанавливается педагогическим работникам к должностному окладу (окладу) с учетом фактической учебной нагрузки педагогических работников.

3.4.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Выплаты стимулирующего характера

3.5.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу (окладу).

3.5.3. **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** работникам учреждения производится с учетом показателей результативности деятельности работников учреждения на основании критериев оценки результативности их деятельности, установленных Положением об оплате труда.

3.5.3.1. Целевые показатели интенсивности и результативности деятельности работников учреждения разработаны по группам должностей, профессий рабочих. Показатели интенсивности должны быть достижимыми каждым конкретным работником учреждения и измеримыми.

3.5.3.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в процентном отношении от

должностного оклада в соответствии с решением комиссии учреждения на основании отчета работника учреждения. Предельный размер выплаты составляет не более **450 процентов** должностного оклада (оклада). Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

3.5.3.3. Оценка выполнения показателей результативности деятельности работников учреждения осуществляется в сроки, установленные приказом организации, в соответствии с условиями работы учреждения, особенностями реализуемых образовательных программ – до 30 января текущего года.

3.5.3.4. Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками учреждения об их оценке выполнения показателей результативности деятельности, согласовывает набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не производятся, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50%.

3.5.3.5. Работникам, проработавшим неполный месяц, выплаты за интенсивность и результативность деятельности выплачиваются пропорционально отработанному времени.

3.5.3.6. Вновь назначенному работнику выплата за интенсивность и результативность деятельности устанавливается приказом учреждения в соответствии с условиями и порядком выплаты, установленным положением об оплате труда учреждения – в размере **50 процентов**.

3.5.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливаются:

3.5.4.1. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта

№	наименование	% от базового оклада
1	За первую квалификационную категорию	20
2	За высшую квалификационную категорию	25
1	За наличие ученой степени – кандидат наук	10
2	За наличие ученой степени – доктор наук	25

3.5.4.2. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, **за приобретение первичных профессиональных навыков** с учетом фактической учебной нагрузки педагогических работников:

№	наименование	% от базового оклада
1	в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования, если высшее или среднее профессиональное образование получено на условиях договора о целевом обучении, и получившим диплом с отличием	30
2	в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования, если высшее или среднее профессиональное образование получено на условиях договора о целевом обучении	25
3	в течение пяти лет работы после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования	25

3.5.4.3. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта за

наличие наград и поощрений государственного и ведомственного уровней (при наличии указанных наград (званий, поощрений) государственного и ведомственного (отраслевого) уровней одновременно выплаты не суммируются, а устанавливается большая из выплат):

№	наименование	% от базового оклада
1	- орденов, знаков отличия, медалей, почетных званий, входящих в государственную наградную систему Российской Федерации или входивших в государственную наградную систему СССР	10
2	- наград и поощрений ведомственного (отраслевого) уровня, входящих в наградную систему министерств сфер образования, культуры, спорта или входивших в различные периоды времени в систему награждения ведомственного (отраслевого) уровня сфер образования, культуры, спорта СССР и Российской Федерации	7

Выплаты за квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень устанавливаются:

- начиная с даты возникновения правовых оснований – присвоение квалификационной категории, почетного звания, ученой степени;
- при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

3.5.4.4. **Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно** при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в размере:

№	наименование	% от базового оклада
1	За награждение (поощрение) орденами, знаками отличия, медалями, почетными званиями, входящими в государственную наградную систему Российской Федерации или входящими в государственную наградную систему СССР	100
2	За награждение (поощрение) званиями, почетными грамотами ведомственного (отраслевого) уровня, входящими в наградную систему министерств сфер образования, культуры, спорта Российской Федерации	50
3	- за поощрение почетным званием "Почетный работник образования Новгородской области", медалью "Новгородская слава" I и II степеней	40
4		

- устанавливаются к должностному окладу;

3.5.5. **Выплата за стаж работы, выслугу лет** работникам учреждения производится в соответствии с критериями оценки, установленными положением об оплате труда работников учреждения.

3.5.5.1. Предельный размер выплаты составляет не более 30 процентов должностного оклада (оклада).

критерии	процент
От 2 до 5 лет	10
От 5 лет до 10 лет	15
От 10 до 20 лет	20
От 20 и более лет	30

3.5.5.2. Установление выслуги лет, дающей право на получение выплаты и определение ее размеров, осуществляется комиссией учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

3.5.5.3. Заседания комиссии учреждения проходят по мере необходимости, но не реже одного раза в течение календарного года. Результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за выслугу лет, оформляются протоколом заседания комиссии учреждения.

3.5.5.4. Работникам, проработавшим неполный месяц, выплаты за стаж выплачиваются пропорционально отработанному времени.

3.5.6. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период (месяц, квартал, год).

3.5.6.1. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность (ежемесячная, квартальная, по итогам года) премияльных выплат устанавливается положением об оплате труда работников учреждения.

3.5.6.2. Премияльные выплаты работникам учреждения по итогам работы устанавливаются по решению комиссии учреждения на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, установленными нормативным локальным актом учреждения, разработанными по форме согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

3.5.6.3. Конкретные размеры премий работников учреждения определяются в соответствии с личным вкладом, но **не более 200 процентов** должностного оклада (оклада).

При определении показателей эффективности деятельности работников учреждения учитываются:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;
- своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

3.5.6.4. Решения об установлении премияльных выплат принимаются комиссией учреждения на основании оценки показателей эффективности деятельности работника учреждения в соответствии с набранной суммой баллов.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения проводится комиссией учреждения **до 30 числа месяца**, следующего за периодом установления выплаты, на основании предложений поданных:

заместителем руководителя учреждения - для установления размера премии работникам учреждения, подчиненным заместителю руководителя учреждения;

старшим воспитателем - для установления размера премии остальным работникам учреждения, подчиненным старшим воспитателям.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50 процентов.

Комиссия учреждения рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому работнику учреждения и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу (окладу).

При наличии дисциплинарного взыскания работникам учреждения за период, в котором совершен проступок, премияльная выплата не выплачивается.

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах объема субсидий, поступающих в установленном порядке в учреждение, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.5.6.5. В целях поощрения работников учреждения на основании мотивированной служебной записки может осуществляться **единовременное (разовое) премирование по итогам**

работы за качественный, добросовестный труд и достижения в работе в размере не более 100 процентов должностного оклада (оклада):

- в связи с государственными и профессиональными праздниками;
- юбилейными датами (личными или учреждения) 50 и далее каждые 5 лет;
- в связи с участием в реализации федеральных проектов, национальных проектов;
- в связи с использованием новых эффективных технологий в процессе работы;
- в связи с другими показателями и условиями, установленными локальным нормативным

актом учреждения.

На основании предложений комиссии учреждения решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении работников принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения

3.5.6.6. Премияльные выплаты устанавливаются приказом учреждения в соответствии с решением комиссии по оплате труда работников учреждения, согласно протокола заседания комиссии учреждения.

3.5.6.7. Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном значении. Сумма премии начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах общего фонда премирования, определенного для выплаты за отчетный период, и выделенных бюджетных ассигнований.

3.5.6.8. При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) работникам учреждения за период, в котором совершен проступок, премия не выплачивается.

3.5.6.9. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат за стаж работы, могут не назначаться или быть снижены в **следующих случаях:**

- снижение показателей качества профессиональной деятельности работника (невыполнение муниципального задания, не достижение средних значений, показателей по городу и пр.);
- непредставление или несвоевременное представление информации, содержащих значения показателей для оценки деятельности работника, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию;
- нарушение работником трудовой дисциплины или невыполнения, или некачественное выполнение своих должностных обязанностей, в том числе нарушение требований пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (наличие обоснованных жалоб, замечаний выговоров).

3.5.6.10. В случае **недостаточности денежных средств** на текущий месяц для осуществления всех выплат стимулирующего характера в полном объеме, они осуществляются в **следующей последовательности:**

- выплаты за стаж работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за эффективность и результативность работы;
- персональный повышающий коэффициент;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.5.9. При отсутствии средств на выплаты за интенсивность и результативность работы и премиальные выплаты по итогам работы, данные выплаты на следующие месяцы не переносятся.

3.5.10. Назначение премиальных выплат по итогам работы, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3.5.11. Премияльные выплаты по итогам работы не назначаются в период нахождения работника на обучении (получение среднего профессионального образования, высшего профессионального образования, повышения квалификации и профессиональной переподготовки), в отпуске, на больничном.

3.5.12. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, премии могут устанавливаться как в процентах (коэффициентах) к окладу (должностному окладу), так и в абсолютных значениях.

3.6. Педагогическому работнику может быть установлена дополнительная мера социальной поддержки в виде ежемесячной выплаты в размере 10 000 рублей в соответствии с Порядком предоставления дополнительной меры социальной поддержки в виде ежемесячной выплаты молодым специалистам, осуществляющим трудовую деятельность в муниципальных образовательных учреждениях Великого Новгорода, реализующих образовательные программы общего образования, утвержденным постановлением Администрации Великого Новгорода от 20.03.2023 № 1215.

3.7. Оплата труда педагогических работников учреждения устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.8. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднеемесячное количество рабочих часов. В месячную ставку включаются выплаты за квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень, стаж, за особенности работы в учреждении.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе (шестидневной рабочей неделе) и деления полученного результата на 5 (6) (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

Определение размеров заработной платы осуществляется как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников учреждений, **занятых по совместительству**, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, **производится отдельно по каждой из должностей.**

3.9. В случае задержки выплаты заработной платы работникам учреждений и других нарушений оплаты труда руководители учреждений несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации."

4. Материальная помощь

4.1. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения **в течение трех месяцев** с даты обращения может быть оказана материальная помощь в случаях:

- смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки);
- необходимости дорогостоящего лечения и восстановления здоровья работника;
- утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;
- рождения ребенка;
- в других случаях при наличии уважительных причин.

4.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в течение 20 рабочих дней на основании письменного заявления работника учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается

руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

4.3. В случае смерти работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается заведующим Учреждением на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении, (в подтверждение родства);

4.4. Материальная помощь, оказываемая работникам Учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда и не может **превышать пяти должностных окладов**;

4.5. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

4.6. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах (коэффициентах) к окладу, так и в абсолютных значениях.

4.7. В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы и других нарушений оплаты труда руководители учреждения несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
показателей оценки эффективности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера, работников учреждения

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1	2
1. Заместитель руководителя	
1.1.	Своевременное и качественное представление информации и отчетности
1.2.	Рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов
1.3.	Обеспечение выполнения контрольных показателей учреждения
1.4.	Обеспечение информационной открытости учреждения
1.5.	Участие учреждения в районных, региональных и всероссийских проектах, грантах, конкурсах, фестивалях
1.6.	Высокая результативность работы по привлечению средств от приносящей доход деятельности
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения, качество предоставления услуг
2. Главный бухгалтер	
2.1.	Своевременное и качественное ведение бухгалтерской документации
2.2.	Соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности учреждения
2.3.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности, дебиторской задолженности
2.4.	Обеспечение целевого использования бюджетных средств в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности
2.5.	Выполнение учреждением плана финансово-хозяйственной деятельности
2.6.	Отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и организаций к финансово-хозяйственной деятельности учреждения
2.7.	Обеспечение выполнения целевого показателя по средней заработной плате, установленного для учреждения
3. Педагогические работники	

1	2
3.1.	Воспитатель/тьютер
3.1.1.	Реализация системы комплексных мероприятий по оздоровлению детей
3.1.2.	Реализация мероприятий, направленных на формирование ценностей здорового образа жизни
3.1.3.	Отслеживание уровня заболеваемости детей, осуществление анализа документации
3.1.4.	Отсутствие случаев детского травматизма
3.1.5.	Участие детей, педагогов и родителей в спортивной жизни
3.1.6.	Наличие результатов мониторинга достижений воспитанников и аналитических выводов к ним
3.1.7.	Ведение педагогических наблюдений
3.1.8.	Ведение портфолио на каждого ребенка
3.1.9.	Отражение результатов диагностики в планах образовательной деятельности
3.1.10.	Создание позитивного психологического и морально-нравственного климата в группе
3.1.11.	Не директивная помощь и поддержка детской инициативы и самостоятельности, детских интересов
3.1.12.	Обеспечение в ходе образовательной деятельности возможности выбора детьми материалов, видов активности, участников общения и деятельности
3.1.13.	Формирование совместно с детьми групповых традиций, правил, событий, ритуалов
3.1.14.	Реализация разнообразных образовательных проектов различной направленности (социальные, экскурсионные, индивидуальные и прочие)
3.1.15.	Применение психолого-педагогических технологий для адресной работы с различным контингентом воспитанников: одаренные дети, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-инвалиды, дети из семей группы риска, попавшие в трудную жизненную ситуацию, дети из семей мигрантов
3.1.16.	Использование информационных технологий и аудиовизуальных средств для осуществления образовательного процесса
3.1.17.	Создание и реализация программ сетевого взаимодействия с другими образовательными учреждениями и прочими организациями
3.1.18.	Участие в разработке вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования
3.1.19.	Формирование системы работы по различным направлениям реализации основной образовательной программы дошкольного образования
3.1.20.	Положительные отзывы (администрации учреждения, родителей (законных представителей), педагогов других дошкольных образовательных

1	2
	учреждений, внешних экспертов) о результатах реализации образовательной деятельности
3.1.21.	Развивающая среда в группе соответствует возрасту и требованиям СанПиН
3.1.22.	Обеспечение трансформируемости и полифункциональности предметной развивающей среды
3.1.23.	Обеспечение полифункциональности материалов
3.1.24.	Обеспечение вариативности предметной среды
3.1.25.	Обеспечение доступности среды
3.1.26.	Безопасность предметно-пространственной среды
3.1.27.	Участие в благоустройстве и организации предметно-развивающей среды на прогулочных участках и в дополнительных помещениях дошкольных образовательных учреждений
3.1.28.	Изучение образовательных потребностей семьи, уровня их педагогической культуры
3.1.29.	Использование разнообразных форм взаимодействия с родителями (законными представителями), непосредственное вовлечение семей в образовательный процесс, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей
3.1.30.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушений педагогом прав детей и родителей (законных представителей)
3.1.31.	Посещаемость детьми группы
3.1.32.	Сохранность контингента
3.1.33.	Первичное выявление семей группы риска
3.1.34.	Умение работать в команде
3.1.35.	Выход на замену в случае рабочей необходимости
3.1.36.	Помощь в организации и проведении мероприятий и активное участие в них (мастер-классы, походы, семинары, субботники)
3.1.37.	Своевременное и качественное оформление документации группы (планы, табель, протоколы)
3.1.38.	Выполнение поручений администрации учреждения, участие в работе общественных комиссий и органов
3.2.	Педагог-психолог
3.2.1.	Обеспечение вариативности направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса
3.2.2.	Обеспечение вариативности форм психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (профилактика, диагностика, консультирование, коррекционная работа, развивающая работа, просвещение, экспертиза)

1	2
3.2.3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса
3.2.4.	Организация деятельности по подготовке волонтеров для социально значимой работы
3.2.5.	Организация кружка социально-психологической направленности
3.2.6.	Организация психологической работы в рамках тематических недель, месячников
3.2.7.	Проведение профориентационной работы с обучающимися
3.2.8.	Помощь в формировании и развитии ученических групп
3.2.9.	Гармонизация детско-родительских отношений
3.2.10.	Психологическое сопровождение работы учреждения, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся
3.2.11.	Психологическое сопровождение работы учреждения, направленной на профилактику правонарушений
3.2.12.	Гармонизация взаимодействия в системе "учитель - ученик"
3.2.13.	Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников
3.2.14.	Участие в работе школьной службы примирения
3.2.15.	Влияние деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы учреждения
3.2.16.	Эффективность программ, составленных при участии педагога-психолога и направленных на разрешение проблем разных категорий обучающихся (слабоуспевающие дети, дети из социально неблагополучных семей, дети, находящиеся в социально опасном положении)
3.2.17.	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и (или) развитие соответствующей сферы обучающихся
3.2.18.	Позитивные отзывы о работе педагога-психолога от родителей (законных представителей) обучающихся
3.2.19.	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей и психопрофилактической работе
3.2.20.	Уровень сформированности положительной мотивации педагогов к проводимой с другими педагогическими работниками психологической работе (семинары, тренинги, сеансы релаксации)
3.2.21.	Признание профессионализма педагога-психолога педагогами учреждения
3.2.22.	Участие в конкурсах по профилю деятельности
3.2.23.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых

1	2
	занятий, мастер-классов
3.2.24.	Наличие системы самообразования по актуальным для учреждения проблемам
3.2.25.	Наличие публикаций в изданиях (газеты, журналы), выступления в средствах массовой информации
3.2.26.	Участие в опытно-экспериментальной работе учреждения
3.3.	Учитель-логопед, учитель-дефектолог
3.3.1.	Ведение необходимой документации
3.3.2.	Обеспечение вариативности деятельности
3.3.3.	Использование в работе современных информационных ресурсов
3.3.4.	Наличие результатов логопедического обследования обучающихся и аналитических выводов к ним
3.3.5.	Вариативность направлений коррекционно-развивающей деятельности по исправлению речи (постановка и автоматизация звуков, преодоление фонетико-фонематического недоразвития речи и общего недоразвития речи, дисграфии вследствие фонетико-фонематического недоразвития речи, общего недоразвития речи, логоритмика)
3.3.6.	Вариативность направлений просветительской работы с родителями (законными представителями)
3.3.7.	Работа с педагогическим коллективом по профилактике речевых нарушений у детей, созданию речевой среды
3.3.8.	Совместная работа с другими специалистами по комплексному сопровождению образовательной деятельности и личностного развития обучающихся
3.3.9.	Влияние деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога на позитивные результаты работы учреждения
3.3.10.	Охват обучающихся логопедической помощью
3.3.11.	Эффективность программ, составленных и реализуемых учителем-логопедом, учителем-дефектологом, направленных на коррекцию и (или) развитие соответствующей сферы обучающихся
3.3.12.	Позитивные отзывы о профессиональной деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога от родителей (законных представителей) обучающихся
3.3.13.	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей работе
3.3.14.	Участие в конкурсах по профилю деятельности
3.3.15.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов

1	2
3.3.16.	Наличие системы самообразования по актуальным для учреждения проблемам
3.3.17.	Наличие публикаций в изданиях (газеты, журналы), выступления в средствах массовой информации
3.3.18.	Участие в опытно-экспериментальной работе учреждения
3.4.	Педагог дополнительного образования
3.6.1.	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года
3.6.2.	Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ
3.6.3.	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня
3.6.4.	Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации и допрофессиональной подготовки
3.6.5.	Информационная компетентность
3.6.6.	Обновление содержания программ дополнительного образования детей
3.6.7.	Участие в системе методической работы
3.6.8.	Разработка эффективных моделей организации дополнительного образования детей
4. Помощник воспитателя	
4.1.	Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм
4.2.	Соблюдение режимных моментов в соответствии с СанПиН
4.3.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборка, субботник, ремонт, подготовка к праздникам для воспитанников)
4.4.	Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания
4.5.	Инициативность при замене временно отсутствующих работников учреждения
5. Бухгалтер	
5.1.	Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана, целевое освоение бюджетных средств
5.2.	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности
5.3.	Своевременное представление информации и расчетов по запросам учреждения по вопросам финансового обеспечения деятельности учреждения
5.4.	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины

1	2
5.5.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей
6. Учебно-вспомогательный персонал (делопроизводитель, специалист по кадрам, методист)	
6.1.	Качество ведения документации, работа с архивом, отсутствие замечаний
6.2.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, персонифицированный учет)
6.3.	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями
6.4.	Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)
6.5.	Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками учреждений
6.6.	Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного), его сохранность
6.7.	Активное участие в подготовке учреждения к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт)
6.8.	Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующими органами
7. Шеф-повар	
7.1.	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии
7.2.	Соблюдение правил санитарии и гигиены
7.3.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе
7.4.	Обеспечение надлежащих условий для осуществления технологического процесса приготовления пищи
7.5.	Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ
7.6.	Качественное выполнение большого объема разовых работ в кратчайшие сроки
8. Технические работники (электрик, рабочий по обслуживанию здания, слесарь-сантехник)	
8.1.	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения учреждения
8.2.	Оперативность и качество выполнения заявок
8.3.	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий
8.4.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)
8.5.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборка,

1	2
	субботник, ремонт)
8.6.	Выполнение особо важных заданий в пределах должностных обязанностей
9. Обслуживающий персонал	
9.1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и пришкольной территории
9.2.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования
9.3.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы
9.4.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок
9.5.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении
9.6.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации учреждения, педагогов, родителей (законных представителей) обучающихся".

Протокол
комиссии по оплате труда работников
МАДОУ «Детский сад № 73 «Ладушки»

от

№

Повестка

- 1.
- 2.

Присутствовали:

-
-

Приглашенные: 0

Отсутствовали: 0

Ход заседания:

1. По первому вопросу повестки заседания
2. По второму вопросу

Решение:

- 1.
- 2.

Голосование:

«За» -
«Против» -
«Воздержались» -

Председатель _____

Секретарь _____

Приложение № 1
К положению об оплате труда работников
МАДОУ «Детский сад № 73 «Ладушки»
Приказ от 20.12.2024 года №145-од

**Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников
МАДОУ «Детский сад № 73 «Ладушки»**

Для должностей педагогического персонала (воспитателя, тьютера):

Показатели качества работы	Критерии оценки	Баллы	Кол-во баллов, набранное сотрудником
Повышение уровня профессионального мастерства:			
1. Результаты участия работника в профессиональных конкурсах (за результативность дополнительно: 1 место-5, 2 место-3, 3 место -1)	Грамота, диплом, благодарность	Федеральный уровень-4 Региональный уровень -3 Муниципальный уровень -2 МАДОУ-1	
2. Наличие публикаций в СМИ различного уровня по распространению педагогического опыта	Статья, материал, издание, видеоролик и т.д.	1	
3. Системное использование современных технологий в образовательном процессе: информационных, коммуникационных, здоровьесберегающих и т.д.	-Наличие и использование авторских или собственных методических разработок (программ), конспектов, материалов; -Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, аудио-видео аппаратуры и т.д. -оформление документов на ПК	2 2 1	
4. Участие в творческих, опытно-экспериментальных группах, группах по внедрению инноваций в образовательную деятельность и т.д.	Личный вклад, планы работ, отзывы, конспекты, материалы, видеосъемки, приказ по учреждению и т.д.	Фед.уровень-4 Регион.уровень -3 Мун.уровень – 2 МАДОУ - 1	
5. Руководство клубными объединениями (на бесплатной основе)	Личный вклад, план работы, учета посещаемости, приказ по учреждению и т.д.	5	
6. Использование технологий и методов, обеспечивающих психолого-педагогическую поддержку разных категорий воспитанников: - одаренные дети - дети из семей группы риска - дети из семей мигрантов - часто болеющие дети	Составление и реализация индивидуальных образовательных маршрутов, дифференцированный подход к организации и проведению ОД При наличии положительной динамики – снижение заболеваний	За каждого ребенка по 1 баллу	
7. Наставничество	По факту (с ответственностью за результат работы стажера)	5	
8. Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, мастер-классах, фестивалях и т.д.): - на региональном уровне - на областном уровне - на муниципальном уровне - на уровне ДОУ	Личный вклад, планы работ, отзывы, конспекты, материалы, видеосъемки и т.д. (берется наивысший уровень)	4 3 2 1	
Охрана жизни и здоровья воспитанников			

1. Превышение нормативной наполняемости группы воспитанников (с учетом реального посещения группы воспитанниками)	Ранний возраст: не менее 60%; сад — с 70%	10	
2. Работа с воспитанниками по предупреждению травматизма	- отсутствие в группе травм - создание травмобезопасной среды - отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов (администрации, МЧС, Роспотребнадзора и т.д.)	1 1 1	
3. Организация успешной работы по адаптации детей, вновь поступивших, к условиям детского сада.	- анкетирование родителей; - адаптационная карта ребенка; - заключение психолога	4- сад 8 - гр. раннего возраста	
Качество освоения воспитанниками основной образовательной программы			
1а. Наличие мониторинга достижений воспитанников (за 1 полугодие, за год, промежуточный)	-диагностические материалы и аналитические выводы (справки в конце года)	1	
1б. Ведение педагогических наблюдений и отражение их в «портфолио» воспитанников	- составление и реализация индивидуальных маршрутов; - наличие фиксации записей наблюдения: -спонтанные, за отдельными детьми (менее 50%); -целенаправленные, за всеми детьми	2 1 2	
2. Подготовка воспитанников к конкурсам, фестивалям и соревнованиям и др. публичным мероприятиям - федеральном уровне; - региональном уровне; - муниципальном уровне; - уровне ДОУ.	Грамота, благодарность, сертификат участия (берется 1 наивысший результат)	1м-3 2м-2 3м-1 4 3 2 1	
3. Работа с социумом (музеи, выставки, библиотеки, театры и др.	Договора, планы работ, фотоматериалы	1 – за кажд. учр.	
Создание элементов образовательной инфраструктуры			
1. Создание элементов образовательной среды в соответствии с нормами СанПиН, ПБ и ГО и ЧС, антитерроризма и безопасности	-соответствие санитарным нормам и требованиям ПБ; - эстетическое оформление группы; - регулярная работа по содержанию прогулочного участка (наличием клумб, уход за ними, расчистка от снега и мусора, своевременный ремонт оборудования	1 1 1	
2. Создание элементов образовательной инфраструктуры в соответствии с ФГОС и образовательной программой учреждения, годовым планом учреждения и индивидуальными особенностями группы	- обеспечение полифункциональности материалов; - обеспечение вариативности предметной развивающей среды; - зонирование групп по центрам - соответствие динамичной среды группы проектам и образовательным задачам как группы, так и образовательного учреждения в целом	1 1 1 1	
3. Проявление творчества и креативности в преобразовании развивающей среды группы	- эстетическое оформление группы; - сохранение индивидуальности группы; - разработка собственных пособий и материалов	1 1 1	
Качество взаимодействия с родителями воспитанников (законными представителями)			
1. Проведение совместных мероприятий (праздники, конкурсы, встречи, выставки, субботники, спонсорская помощь и т.д.) вне программы и функциональных требований	Конспекты, фотоматериалы, отзывы родителей, коллективные работы и т. д. (с учетом количества и качества)	3	
2. Процент посещаемости родителями собраний в дошкольном учреждении, как степень заинтересованности жизнью детского сада (%участия родителей)	Протокол собрания, лист регистрации	Более 80% -3 Более 60%-1	

3. Наличие благодарностей от родителей: -на муниципальном уровне - на уровне МАДОУ	Наличие ходатайства от родителей воспитанников, благодарностей,	2 1	
4. Вовлечение родителей в систему дополнительного образования и иных услуг образовательного учреждения	По факту	Выше 80%-3 Выше 60%-1	

Повышение имиджа учреждения - Общественная активность

1. Участие в детских праздниках в качестве актеров.	Личный вклад	1 роль-1	
2. Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления, комиссий.	Личный вклад	3	
3. Ведение странички на сайте учреждения, предоставление материалов, освещение мероприятий учреждения ВКонтакте, СМИ и т.д.	По факту. Личный вклад	2	
4. Проведение совместных мероприятий с разными общественными структурами разных уровней, направленных на повышение имиджа учреждения, социально значимых для нравственного воспитания детей		2	

Соблюдение норм здорового образа жизни

1.отсутствие больничных листов	По факту (не более одного в квартал)	2	
Итого: максимальное количество баллов - 100			

Штрафные баллы

1. Конфликтное, бестактное отношение к участникам образовательных и производственных отношений	Нарушение кодекса этики поведения сотрудников, должностных инструкций	(-) 20 баллов	
2. Наличие обоснованных жалоб родителей, коллег, замечаний администрации	Обоснованность замечаний, жалоб	(-) 10 баллов	
3. Наличие травм	Травмы, повлекшие за собой госпитализацию ребенка в лечебное учреждение или длительное амбулаторное лечение	(-) 10 баллов	
3. Нарушение правил работы с персональными данными сотрудников, воспитанников и учреждения в целом.	Утечка информации, обоснованные претензии,	(-5) баллов	

Работник ознакомлен _____ Дата _____

Комиссия: _____

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников МАДОУ «Детский сад № 73 «Ладушки»

Для должностей педагогического персонала (музыкального руководителя):

Показатели качества работы	Критерии оценки	Баллы	Количество баллов, набранное сотрудником
Личный вклад в повышение качества образования:			
1. Результаты участия работника в профессиональных конкурсах (за результативность дополнительно: 1 место-5, 2 место-4, 3 место -3)	Грамота, диплом, благодарность	Федеральный уровень – 5 Региональный уровень – 4 Муниципальный уровень-3 МАДОУ-2	
2. Наличие публикаций в СМИ различного уровня по распространению педагогического опыта	Статья, материал, издание, видеоролик и т.д.	2	
3. Системное использование современных технологий в педагогическом процессе: в т.ч. информационных, коммуникационных, здоровьесберегающих и т.д.	- Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, аудио-видео аппаратуры и т.д.;	1	
	- Наличие методических разработок, конспектов, планирование подпроцесса на ПК;	2	
	- применение инновационных технологий и дифференцированный подход к организации и проведению ОД.	3	
4. Участие в творческих, опытно-экспериментальных группах, группах по внедрению инноваций в образовательную деятельность	Личный вклад, планы работ, отзывы, конспекты, материалы, видеосъемки и приказ по учреждению	5	
5. Руководство клубными объединениями (на бесплатной основе)	Личный вклад, план работ, приказ по учреждению, журнал учета посещаемости	7	
6. Наставничество	Личный вклад, план работ, приказ по учреждению.	3	
7. Использование технологий и методов, обеспечивающих психолого-педагогическую поддержку разных категорий воспитанников: - одаренные дети - дети из семей группы риска - дети из семей мигрантов - часто болеющие дети	Составление и реализация индивидуальных образовательных маршрутов, дифференцированный подход к организации и проведению НОД При наличии положительной динамики	По 1 баллу за каждого ребенка	
8. Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.д.) - на федеральном уровне - на региональном уровне - на муниципальном уровне - на уровне ДОУ	Личный вклад, планы работ, отзывы, конспекты, материалы, видеосъемки и т.д.	4	
		3	
		2	
		1	
Охрана жизни и здоровья воспитанников			

1. Работа с воспитанниками по предупреждению травматизма	-отсутствие травм - создание безопасной среды	1 1	
Качество освоения воспитанниками основной образовательной программы			
1а. Наличие мониторинга достижений воспитанников (за полугодие, за год, промежуточный)	- диагностические материалы и аналитические выводы (справки в конце года);	1	
1б. Ведение педагогических наблюдений и отражение их в «портфолио» воспитанников	- составление и реализация индивидуальных маршрутов; - наличие фиксации записей наблюдения: - спонтанные, за отдельными детьми (менее 50%); - целенаправленные, за всеми детьми.	1 1 2	
2. Подготовка воспитанников к конкурсам, фестивалям и соревнованиям и др. публичным мероприятиям: - на федеральном уровне; - на областном уровне; - на муниципальном уровне; - на уровне учреждения.	Грамота, благодарность, сертификат участия	1м-5 2м-3 1м-2 5 4 3 2	
3. Работа с социумом (музеи, выставки, библиотеки, школа и др.)	Договора, планы работ, фотоматериалы	2 (за одно соц. учр.)	
4. Создание элементов образовательной инфраструктуры (предметно-развивающей среды в соответствии с нормами СанПин и требованиями образовательной программы ДОУ.	- обеспечение полифункциональности материалов; - обеспечение вариативности предметной развивающей среды - эстетическое оформление зала - соответствие динамичной среды зала проектам и образовательным задачам как группы на занятии, так и образовательного учреждения в целом	1 1 1 5	
Качество взаимодействия с родителями воспитанников (законными представителями)			
1. Проведение совместных мероприятий: праздники, конкурсы, встречи, выставки, тематических собраний т. д. (вне обязательной образовательной программы)	Конспекты, фотоматериалы, отзывы родителей, коллективные работы и т.д, планы работ	5	
2. Участие в плановых родительских собраниях на группах и общих	Протоколы родительских собраний Более 80% групп в учреждении Более 50% групп в учреждении	5 1	
3. Наличие благодарностей от родителей: -на уровне города - на уровне МАДОУ	Наличие ходатайства от родителей воспитанников, благодарностей,	3 1	
4. Вовлечение родителей воспитанников в систему дополнительного образования и иных услуг образовательного дошкольного учреждения и их сохранность	По факту Выше 80% Выше 50%	3 1	
5. Создание информационной среды для родителей, периодичность обновления наглядной информации	ежемесячно	2	
Повышение имиджа учреждения - Общественная активность			
1. Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления, комиссий. 2.Участие в общественных работах (субботники, ремонты, городские мероприятия и т.д.)	Личный вклад	4	
3. Ведение странички на сайте учреждения. Освещение мероприятий в ВКонтакте, СМИ и т.д. Предоставление материалов.	По факту. Личный вклад	4	
Соблюдение норм здорового образа жизни			
1.Отсутствие больничных листов	По факту	5	

Выполнение срочных и важных поручений и работ, связанных с производственной необходимостью			
1. Выполнение поручений администрации учреждения	Представление администрации	3	
Итого: максимальное количество баллов - 100			
Штрафные баллы			
1. Конфликтное, бестактное отношение ко всем участникам образовательных и производственных отношений	Нарушение кодекса этики поведения сотрудников, должностных инструкций	(-) 20 баллов	
2. Наличие обоснованных жалоб родителей, замечаний администрации и коллег	Жалобы зафиксированы	(-) 10 баллов	
3. Наличие травм		(-) 10 баллов	
Итого: максимальное количество баллов - 100			

Работник ознакомлен _____ Дата _____

Комиссия: _____

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников МАДОУ «Детский сад № 73 «Ладушки»

Для должностей обслуживающего персонала (бухгалтера):

Показатели качества работы	Критерии оценки	Баллы	Кол-во баллов, набранное сотрудником
Личный вклад в повышение качества:			
1. Своевременное и качественное предоставление бюджетной, статистической и иной отчетности и информации	Соблюдение установленных сроков предоставления отчетности и информации во все отделы учреждения, другие контролирующие организации	11	
2. Работа с поставщиками продуктов, материально-товарных ценностей.	Контроль за ценовой политикой поставщиков, выполнением своих обязательств, своевременный поиск новых подрядчиков	14	
3. Своевременное и качественное проведение торгов, аукционов в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд населения – работа с сайтами по закупкам	правильность и своевременность подготовки информации для проведения торгов и закупок (техническое задание и т.д.)	10	
4. Организация бухгалтерского учета платных услуг	Своевременность обработки табелей учета посещаемости воспитанников, выдачи квитанций родителям (законным представителям) и отслеживание кредиторской задолженности	10	
5. Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных и материальных ресурсов, учет муниципального имущества, находящего в оперативном управлении	Соблюдение установленного порядка ведения учета, своевременность проведения инвентаризаций, своевременность и обоснованность списания основных средств и материально-товарных ценностей	10	
6. Работа с родителями (законными представителями)	Своевременность обработки табелей учета посещаемости воспитанников, выдачи квитанций родителям (законным представителям) и отслеживание кредиторской задолженности	10	
7. Соблюдение требований ОТ, ПБ, ГО и ЧС, антитеррористической защищенности и других локальных актов учреждения	Отсутствие замечаний со стороны администрации, контролирующих органов.	10	
Общественная активность			
1. Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления, комиссий. Участие в общественных работах (субботники, ремонты, городские мероприятия и т.д.)	Личный вклад	2	
Соблюдение норм здорового образа жизни			
1. отсутствие больничных листов	По факту	1	
2. Выполнение санитарно-гигиенического режима	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима в кабинете и личном рабочем столе, внешний вид	1	
Выполнение срочных и важных поручений администрации и работ, связанных с производственной необходимостью			
1. Выполнение поручений администрации учреждения	Представление администрации	1	

Итого: максимальное количество баллов - 80			
Штрафные баллы			
1. Конфликтное, бестактное отношение к участникам образовательных и производственных отношений	Нарушение кодекса этики поведения сотрудников, должностных инструкций	(-) 5 баллов	
2. Наличие обоснованных жалоб родителей, замечаний администрации и коллег	Обоснованность и подтвержденность замечаний, жалоб	(-) 5 баллов	
3. Нарушение правил работы с персональными данными сотрудников, воспитанников и учреждения в целом.	Утечка информации, обоснованные претензии,	(-5) баллов	
Итого: максимальное количество баллов -			

Работник ознакомлен _____ Дата _____

Комиссия: _____

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников МАДОУ «Детский сад № 73 «Ладушки»

Для должностей педагогического персонала (воспитателя по ФК):

Показатели качества работы	Критерии оценки	Баллы	Самооценка педагогического работника Оценка комиссии Согласованная оценка
Личный вклад в повышение качества образования:			
1. Результаты участия работника в профессиональных конкурсах (за результативность дополнительно: 1 место-3, 2 место-2, 3 место -1)	Грамота, диплом, благодарность	Фед.ур-4 Регион.ур-3 Мун.ур.-2 МАДОУ-1	
2. Наличие публикаций в СМИ различного уровня по распространению педагогического опыта	Статья, материал, издание, видеоролик и т.д.	2	
3. Системное использование современных технологий в педагогическом процессе: в т.ч. информационных, коммуникационных, здоровьесберегающих и т.д.	- Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, аудио-видео аппаратуры и т.д. - оформление документов на ПК	2 2	
4. Участие в творческих, опытно-экспериментальных группах, группах по внедрению инноваций в образовательную деятельность и т.д.	Личный вклад, планы работ, отзывы, конспекты, материалы, видеосъемки, приказ по учреждению и т.д.	Фед.ур -4 Регион.ур.-3 Мун.ур.-2 МАДОУ -1	
5. Разработка авторских программ, проектов и т. д. (утвержденных)	Личный вклад, программа, проект и т.д.	7	
6. Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.д.): - на федеральном уровне - на региональном уровне - на муниципальном уровне - на уровне МАДОУ	Личный вклад, планы работ, отзывы, конспекты, материалы, видеосъемки и т.д.	5 4 3 2	
7. Наставничество	По факту	7	
8. Использование технологий и методов, обеспечивающих психолого-педагогическую поддержку разных категорий воспитанников: - одаренные дети - дети из семей группы риска - дети из семей мигрантов - часто болеющие дети	-Составление и реализация индивидуальных образовательных маршрутов, - дифференцированный подход к организации и проведению ОД - при наличии положительной динамики – снижение заболеваемости	За каждую группу по 1 баллу	
Охрана жизни и здоровья воспитанников			

1. Работа с воспитанниками по предупреждению травматизма	Отсутствие травм, создание безопасной среды, отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов (администрации, МЧС, Роспотребнадзора и т.д.)	1 1	
Качество освоения воспитанниками основной образовательной программы			
1а. Наличие мониторинга достижений воспитанников (за год, за полгода, промежуточный)	- диагностические материалы и аналитические выводы (справки в конце года)	2	
1б. Ведение педагогических наблюдений и отражение их в «портфолио» воспитанников	- составление и реализация индивидуальных маршрутов; - наличие фиксации записей наблюдения.	3 4	
2. Сохранность контингента воспитанников, посещающих платные образовательные и иные услуги	Более 80% Более 50%	5 2	
3. Подготовка воспитанников к конкурсам, фестивалям и соревнованиям и др. публичным мероприятиям - федеральном уровне; - региональном уровне; - муниципальном уровне; - уровне ДОУ.	Грамота, благодарность, сертификат участия + 3 балла за призовое место	5 4 3 2	
4. Работа с социумом (музеи, выставки, библиотеки, спортшкола и др.	Договора, планы работ, фотоматериалы	1 – за одно соц.учр-	
5. Оказание консультативной помощи педагогам, родителям	Тетрадь учета	3	
6. Создание элементов образовательной инфраструктуры (предметно-развивающей среды в соответствии с нормами СанПин и требованиями образовательной программы)	- обеспечение полифункциональности материалов; - обеспечение вариативности предметной развивающей среды - взаимосвязь с образовательной деятельностью в группах и учреждением - эстетическое оформление	1 2 2 3	
Качество взаимодействия с родителями воспитанников (законными представителями)			
1. Проведение совместных мероприятий (родительских собраний, праздники, конкурсы, встречи, выставки, тематических собраний, турпоходов т.д.) вне основной программы	Конспекты, протокол собрания, фотоматериалы, отзывы родителей, коллективные работы и т. д. (с учетом количества и качества)	6	
2. Наличие благодарностей от родителей: - на муниципальном уровне - на уровне МАДОУ	Наличие ходатайства от родителей воспитанников, благодарностей,	2 1	
Повышение имиджа учреждения- Общественная активность			
1. Участие в детских праздниках в качестве актеров.	Личный вклад	1 роль-1	
2. Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления, комиссий.	Личный вклад	5	
3. Участие в общественных работах (субботники, ремонты, городские мероприятия и т.д.)	Личный вклад	3	
4. Ведение странички на сайте учреждения, предоставление материалов, освещение мероприятий учреждения ВКонтакте, СМИ и т.д.	По факту. Личный вклад	2	
5. Проведение мероприятий с разными общественными структурами разных уровней, направленных на повышение имиджа учреждения	Фото, материалы, конспекты и др.	4	

Соблюдение норм здорового образа жизни			
1.отсутствие больничных листов	По факту	2	
Итого:			

Штрафные баллы			
1. Конфликтное, бестактное отношение к участникам образовательных и производственных отношений	Нарушение кодекса этики поведения сотрудников, должностных инструкций	(-) 20 баллов	
2. Наличие обоснованных жалоб родителей, замечаний администрации, коллег	Жалобы зафиксированы	(-) 10 баллов	
3. Наличие травм		(-) 10 баллов	
Итого: максимальное количество баллов - 100			

Работник ознакомлен _____ Дата _____

Комиссия _____

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников МАДОУ «Детский сад № 73 «Ладушки»

Для должностей педагогического персонала (учителя-логопеда)

Показатели качества работы	Критерии оценки	Баллы	Количество баллов, набранное сотрудником
Личный вклад в повышение качества образования:			
1. Результаты участия работника в профессиональных конкурсах (за результативность дополнительно: 1 место-3, 2 место-3, 3 место -1)	Грамота, диплом, благодарность	Фед. ур.-4 Регион. ур.-3 Мун. ур.-2 МАДОУ-1	
2. Наличие публикаций в СМИ различного уровня по распространению педагогического опыта	Наличие публикации, видеоролика и т.д.	2	
3. Системное использование современных технологий в педагогическом процессе: в т.ч. информационных, коммуникационных, здоровьесберегающих и т.п.	- Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, аудио-видео аппаратуры и т.д.;	2	
	- Наличие методических разработок, конспектов, раздаточного (в т.ч. собственного изготовления) материала;	3	
	- планирование педпроцесса на ПК	1	
4. Участие в творческих, опытно-экспериментальных группах, группах по внедрению инноваций в образовательную деятельность	Приказ по учреждению, планы работ, отзывы, материалы	5	
5. Руководство клубными объединениями (на бесплатной основе)	Личный вклад, планы работ, приказ по учреждению	5	
6. Использование технологий и методов, обеспечивающих психолого-педагогическую поддержку разных категорий воспитанников: - одаренные дети - дети из семей группы риска - дети из семей мигрантов - часто болеющие дети	- Составление и реализация индивидуальных образовательных маршрутов; - дифференцированный подход к организации и проведению НОД; - При наличии положительной динамики- снижение заболеваний	За каждую группу 2 балла	
7. Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.д.): - на федеральном уровне - на региональном уровне; - на муниципальном уровне; - на уровне ДОУ.	Личный вклад, планы работ, отзывы, конспекты, материалы, видеосъемки и т.д.	4	
		3	
		2	
		1	
8. Наставничество	По факту (с ответственностью за результат работы стажера)	3	
9. Реализация разнообразных проектов различной направленности (образовательные, социальные,	Применение современных методов и технологий, повышающих эффективность ОД	6	

экскурсионные, индивидуальные и т.д.)			
Охрана жизни и здоровья воспитанников			
1.Работа с воспитанниками по предупреждению травматизма	- отсутствие травм - создание безопасной среды	1	
Качество выполнения основной образовательной программы			
1.Эффективность работы с детьми - наличие мониторинга достижений воспитанников (за год, полгода, промежуточный) - ведение педагогических наблюдений и отражение их в «портфолио» ребенка	- Более 95% имеют твердую положительную динамику за отчетный период (на конец уч. года);	6	
	- диагностические и аналитические материалы;	3	
	- составление и реализация индивидуальных маршрутов.	6	
2. Подготовка воспитанников к конкурсам, фестивалям и соревнованиям и др. публичным мероприятиям - на федеральном уровне; - на региональном уровне; - на муниципальном уровне; - на муниципальном уровне;	Грамота, благодарность, сертификат участия	1м-3 2м-2 3м-1 4 3 2 1	
3. Создание элементов образовательной инфраструктуры	- обеспечение полифункциональности материалов;	2	
	- обеспечение вариативности предметной развивающей среды	2	
	- соответствие среды кабинета проектам и образовательным задачам группы воспитанника и учреждения;	3	
	- отражение работы учителя-логопеда в развивающей среде группы	5	
Качество взаимодействия с родителями воспитанников (законными представителями)			
1. Проведение совместных мероприятий (родительских собраний, праздники, конкурсы, встречи, выставки, тематических собраний т. д.)	Конспекты, протоколы родительских собраний, фотоматериалы, отзывы родителей, коллективные работы и т.д.	5	
2. Наличие благодарностей от родителей: -на уровне города; - на уровне МАДОУ.	Наличие ходатайства от родителей воспитанников, благодарностей,	4 2	
3. Оказание консультативных услуг родителям воспитанников (систематических).	Тетрадь учета	5	
Общественная активность			
1.Участие в праздниках в качестве актеров (не на своей группе)	По факту	1 роль – 1	
2. Ведение общественной работы, участие в работе органов самоуправления, комиссий.	Личный вклад	3	
3.Участие в общественных работах (субботники, ремонты, городские мероприятия и т.д.)	Личный вклад	3	
4. Ведение индивидуальной странички на сайте учреждения	По факту. Личный вклад. Оперативность информации	3	
Соблюдение норм здорового образа жизни			
1. Отсутствие больничных листов	По факту	3	
Выполнение срочных и важных поручений и работ, связанных с производственной необходимостью			
1. Выполнение поручений администрации учреждения	Представление администрации	3	

Итого: максимальное количество баллов - 100			
Штрафные баллы			
1. Конфликтное, бестактное отношение к участникам образовательных и производственных отношений	Нарушение кодекса этики поведения сотрудников, должностных инструкций	(-) 20 баллов	
2. Наличие обоснованных жалоб родителей, замечаний администрации и коллег	Обоснованность и подтвержденность замечаний, жалоб	(-) 10 баллов	
3. Наличие травм	Случаи травм зафиксированы (акт), больничный лист	(-) 10 баллов	
4. Нарушение правил работы с персональными данными сотрудников, воспитанников и учреждения в целом.	Утечка информации, обоснованные претензии,	(-5) баллов	

Работник ознакомлен: _____ Дата _____

Комиссия _____

**Целевые показатели интенсивности и результативности деятельности работников
МАДОУ «Детский сад № 73 «Ладушки»**

Для должностей педагогического персонала (педагога-психолога)

Показатели качества работы	Критерии оценки	Баллы	Количество баллов, набранное работником
Личный вклад в повышение качества образования:			
1. Результаты участия работника в профессиональных конкурсах (за результативность дополнительно: 1 место-5, 2 место-3, 3 место -1)	Грамота, диплом, благодарность	Федеральный уровень-4 Региональный уровень -3 Муниципальный уровень -2 МАДОУ-1	
2. Наличие публикаций в СМИ различного уровня по распространению педагогического опыта		2	
3. Системное использование современных технологий в педагогическом процессе: в т.ч. информационных, коммуникационных, здоровьесберегающих и т.д.	-Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, аудио-видео аппаратуры и т.д. -Наличие методических разработок, конспектов,	5	
4. Участие в творческих, опытно-экспериментальных группах, группах по внедрению инноваций в образовательную деятельность	Приказы по учреждению, планы работ, отзывы, материалы и т.д.	6	
5.Руководство клубными объединениями (на бесплатной основе)	Личный вклад, план работы, отзывы, материалы	7	
5. Наставничество	Личный вклад, программа, проект и т.д.	4	
6. Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.д.): - на федеральном уровне; - на региональном уровне; - на муниципальном уровне; - на уровне ДОУ	Личный вклад, планы работ, отзывы, конспекты, материалы, видеосъемки и т.д.	4 3 2 1	
Соблюдение психолого-педагогических условий реализации образовательной программы			
1. Обеспечение вариативности направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса	Наличие в планах работы различных направлений психолого-педагогического сопровождения (укрепление психологического здоровья, формирование ценности здорового и безопасного образа жизни; дифференциация и индивидуализация обучения; мониторинг возможностей и способностей воспитанников; выявление и поддержка одаренных детей, детей с ограниченными возможностями здоровья; формирование коммуникативных навыков 2-3 направлений	1 3 5	

	4-5 направлений более 5 направлений		
2. Помощь в формировании и развитии детских групп	Наличие материалов по анализу и коррекция межличностных отношений в групповых коллективах социометрические и др. исследования, программы формирования и развития группы) -эпизодически - систематически	2 5	
3. Гармонизация взаимодействия в системе «воспитатель-воспитанник»	Наличие планов выступлений на педагогических советах, собраниях, подготовка рекомендаций для других педагогических работников • эпизодически • систематически	3 5	
4. Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников	Наличие диагностических данных, программ тренингов, занятий и т. д. • эпизодически • систематически	3 5	
Результативность психолого-педагогического сопровождения			
1. Эффективность программ, составленных при участии педагога-психолога и направленных на разрешение проблем разных категорий воспитанников (слабоуспевающие дети, дети из неблагополучных семей, дети с проблемами поведения)	Количество воспитанников, у которых наблюдается положительная динамика в поведении и обучении (на конец года) более 75 %	10	
2. Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом - психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы воспитанников	Количество воспитанников, у которых наблюдается положительная динамика более 75 %	10	
3. Влияние деятельности педагога - психолога на позитивные результаты работы образовательной организации	Отражение в публичном докладе образовательной организации влияния деятельности педагога - психолога на позитивные результаты работы незначительные значительные	3 5	
Качество взаимодействия с родителями воспитанников (законными представителями)			
1. Проведение совместных мероприятий (праздники, конкурсы, встречи, выставки, тематических собраний т. д.)	Конспекты, фотоматериалы, отзывы родителей, коллективные работы и т.д.	5	
Общественная активность			
1. Участие в праздниках в качестве актеров (не на своей группе)	По факту	1 роль - 1	
2. Ведение общественной работы, участие в органах самоуправления, комиссий.	Личный вклад	3	
3. Участие в общественных работах (субботники, ремонты, городские мероприятия и т.д.)	Личный вклад	2	
4. Ведение индивидуальной странички на сайте учреждения	По факту. Личный вклад	2	
Соблюдение норм здорового образа жизни			
1. Отсутствие больничных листов	По факту	2	
Выполнение срочных и важных поручений и работ, связанных с производственной необходимостью			
1. Выполнение поручений администрации учреждения	Представление администрации	3	
Итого: максимальное количество баллов - 100			

Штрафные баллы			
1. Конфликтное, бестактное отношение к участникам образовательных и производственных отношений	Нарушение кодекса этики поведения сотрудников, должностных инструкций	(-) 20 баллов	
2. Наличие обоснованных жалоб родителей, замечаний администрации и коллег	Обоснованность и подтвержденность замечаний, жалоб	(-) 10 баллов	

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников МАДОУ «Детский сад № 73 «Ладушки»

Для должностей педагогического персонала (старшего воспитателя):

Показатели качества работы	Критерии оценки	Баллы	Кол-во баллов, набранное сотрудником
Личный вклад в повышение качества образования:			
1. Результаты участия в конкурсах или подготовка педагога к данным мероприятиям (за результативность дополнительно: 1 место-5, 2 место-3, 3 место -1)	Грамота, диплом, благодарность	Федерал. ур. – 4 Регион.ур. -3 Мун.ур. – 2 Уровень ДОУ - 1	
2. Наличие публикаций в СМИ различного уровня по распространению педагогического опыта, в том числе продвижение материалов педагога учреждения	Статья, материал, издание, видеоролик и т.д.	2	
3. Использование современных технологий в методической и организационной работе.	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, аудио-видео аппаратуры и т.д	3	
4. Организация в учреждении творческих, опытно-экспериментальных групп, групп инновационного развития	Личный вклад, планы работ, отзывы, конспекты, материалы, видеосъемки, приказ по учреждению и т.д.	4	
5. Организация участия дошкольного учреждения в инновационных проектах и экспериментах на муниципальном, региональном, федеральном уровнях и т.д.	Личный вклад, программа, проект и т.д. Критерии на год	4	
6. Результативное распространение и обобщение, сопровождение педагогического опыта сотрудников учреждения и своего собственного (выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.д., участие в муниципальной методической сети): - на федеральном уровне - на региональном уровне - на муниципальном уровне	Личный вклад, планы работ, отзывы, конспекты, материалы, видеосъемки и т.д.	3 2 1	
7. а) Результативность работы по охране труда с коллективом. б) Результативность работы по выполнению и соблюдению работниками требований СанПиН в) Результативность работы по ПБ и ГО ЧС г) результативность работы по антитеррористической защищенности	Наличие документов, правильность и своевременность их заполнения. Отсутствие замечаний. Итоги контроля.	1 1 1 1	
8. Результативность работы с педагогами по организации курсовой подготовки, аттестации и награждения педагогов.	Итоги аттестации педагогов учреждения, Выполнение плана награждения работников учреждения, плана повышения квалификации сотрудников	4	
9. Повышение имиджа учреждения через взаимодействие с общественностью микрорайона и города, городскими, областными и федеральными структурами	Наличие совместных планов, проектов и мероприятий, своевременность и системность работы	3	
10. Результативность системы психолого-медико-педагогического сопровождения воспитанников в	Наличие системы учета и сопровождения воспитанников, имеющих особые	4	

учреждении	условия развития, индивидуальный план, результат оказания помощи		
11. Результативность работы с молодыми и новыми педагогами: - организация системы поддержки молодого педагога (школа молодого педагога, открытые занятия, практические занятия и т.д.: - организация наставничества	Планы работы, отзывы педагогов, повышение качества работы молодого педагога, итоги контроля	3	
Качество освоения воспитанниками основной образовательной программы			
1. Результативность мониторинга достижений воспитанников всего учреждения (за 1 полугодие, за год, промежуточный)	- диагностические материалы и аналитические выводы (справки) по учреждению, перспективные планы	3	
2. Результативное участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и соревнованиях и др. публичных мероприятиях - федеральном уровне; - региональном уровне; - муниципальном уровне;	Грамота, благодарность, сертификат участия	3 2 1	
3. Система работы с социумом (музеи, выставки, библиотеки) не менее 60% охвата от контингента воспитанников	Договора, планы работ, фотоматериалы	3	
4. Организация работы по комплектованию воспитанников учреждения, результативность системы работы с воспитанниками ГКП	Журналы, документы, своевременность оформления, анкеты, учет спроса на услуги дошкольного учреждения	2	
5. Результаты работы с педагогическим коллективом по созданию элементов образовательной инфраструктуры учреждения в соответствии с ФГОС	- обеспечение полифункциональности материалов;	1	
	- обеспечение вариативности предметной развивающей среды	1	
	- эстетическое оформление	2	
	-соответствие развивающей среды учреждения годовым задачам, плану развития учреждения и проектам групп	4	
Качество взаимодействия с родителями воспитанников (законными представителями)			
1. Результативность совместных мероприятий с коллективом работников, родителей и воспитанников (праздники, конкурсы, встречи, выставки, тематических собраний т.д.),	Конспекты, фотоматериалы, отзывы родителей, работников, коллективные работы и т. д. (с учетом количества и качества)	3	
2. Результативность организации плановых и внеплановых родительских собраний (%участия родителей, организация участия специалистов)	Протокол собрания, лист регистрации Рост активного участия родителей в жизни дошкольного учреждения (наличие динамики посещения родителями воспитанников мероприятий)	Более 80% -3 60%-2 50%-1	
3. Наличие благодарностей от родителей: -на муниципальном уровне - на уровне учреждения	Наличие ходатайства от родителей воспитанников, благодарностей,	3 2	
4. Результативность организации в учреждении системы платных образовательных и иных услуг	Наличие системы платных образовательных и иных услуг (Охват воспитанников услугами, обеспечение разнообразия услуг, наличие системы изучения спроса на доп. услуги среди родителей воспитанников)	Более 80%-7 60%-5 40%-3	
5. Результативность работы по организации системы социального сопровождения воспитанников, находящихся в трудной жизненной ситуации	Наличие системы учета и сопровождения воспитанников, имеющих особые условия развития, индивидуальный план	4	
Общественная активность			
1. Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления, комиссий.	Личный вклад	2	
2.Участие в общественных работах (субботники, ремонты, городские мероприятия и т.д.)	Личный вклад	3	
3. Ведение сайта учреждения	По факту. Своевременность и полнота	11	

	сведений. Отсутствие замечаний контролирующих органов.		
Соблюдение норм здорового образа жизни			
1. Отсутствие больничных листов	По факту	1	
Выполнение срочных и важных поручений администрации и работ, связанных с производственной необходимостью			
1. Выполнение поручений администрации учреждения	Представление администрации	1	
Итого: максимальное количество – 100 баллов			
Штрафные баллы			
1. Конфликтное, бестактное отношение к участникам образовательных и производственных отношений	Нарушение кодекса этики поведения сотрудников, должностных инструкций	(-) 20 баллов	
2. Наличие обоснованных жалоб родителей, коллег, замечаний администрации	Обоснованность и подтвержденность замечаний, жалоб	(-) 10 баллов	
3. Нарушение правил работы с персональными данными сотрудников, воспитанников и учреждения в целом.	Утечка информации, обоснованные претензии,	(-5) баллов	
Итого: максимальное количество баллов - 100			

Работник ознакомлен _____ Дата _____

Комиссия: _____

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников МАДОУ «Детский сад № 73 «Ладушки»

Для должностей обслуживающего персонала (дворника):

Показатели качества работы	Критерии оценки	Баллы	Кол-во баллов, набранное сотрудником
Личный вклад в повышение качества функционирования учреждения:			
1. Высокое качество работы по поддержанию чистоты и порядка на территории дошкольного учреждения	Результаты ежедневного контроля	5	
2. Своевременное реагирование на возникающие ЧС (погодные условия)	Отсутствие замечаний со стороны администрации, соответствующих органов, родителей воспитанников	10	
3. Увеличение объема работы (большой объем снега, листьев, мусора, мелкий ремонт)	Представлением администрации	10	
4. Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории	Контроль администрации, отзывы воспитателей групп, родителей воспитанников	10	
5. Сохранность имущества учреждения: оборудования, инвентаря и т.д.	Контроль,	5	
Общественная активность			
1. Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления, комиссий.	Личный вклад, протоколы	2	
2. Участие в общественных работах (субботники, ремонты, городские мероприятия и т.д.)	Личный вклад, протоколы	3	
Соблюдение норм здорового образа жизни			
1.отсутствие больничных листов	По факту	2	
Выполнение срочных и важных поручений администрации и работ, связанных с производственной необходимостью			
1. Выполнение поручений администрации учреждения	Представление администрации	3	
Итого: максимальное количество баллов - 50			
Штрафные баллы			
1. Конфликтное, бестактное отношение к участникам образовательных и производственных отношений	Нарушение кодекса этики поведения сотрудников, должностных инструкций	(-) 5 баллов	
2. Наличие обоснованных жалоб родителей, замечаний администрации и коллег	Обоснованность и подтвержденность замечаний, жалоб	(-) 5 баллов	
Итого: максимальное количество баллов -			

Работник ознакомлен _____ Дата _____
 Комиссия: _____

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников МАДОУ «Детский сад № 73 «Ладушки»

Для должностей обслуживающего персонала (делопроизводителя):

Показатели качества работы	Критерии оценки	Баллы	Кол-во баллов, набранное сотрудником
Личный вклад в повышение качества функционирования учреждения:			
1. Своевременное и достоверное предоставление отчетности, данных в муниципальные структуры города (пенсионный фонд, статистика, комитет по образованию, и т.д.)	Отсутствие замечаний и предписаний надзорных органов	15	
2. Качество оформления документов. Соответствие их законодательным нормативным актам.	-Своевременное, качественное и достоверное ведение общей и кадровой документации; - качественный и своевременный прием и рассылка входящей и исходящей корреспонденции; - Отсутствие замечаний администрации и контролирующих органов; - соблюдение законодательства в области персональных данных.	20	
3. Работа с военкоматом муниципального округа, центром занятости, и другими организациями	Своевременное и достоверное предоставление данных, отчетности, отсутствие замечаний со стороны военкомата	10	
4. Работа с АИС: контроль за изменениями в базе учреждения и своевременность реагирования на них	Своевременное и четкое оформление воспитанников в учреждение или отчисление из него	10	
5. Выполнение инструкций по эксплуатации оборудования	- соблюдение правил ОТ и ТБ; - сохранность техники	5	
Общественная активность			
1. Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления, комиссий.	Личный вклад	3	
2. Участие в общественных работах (субботники, ремонты, городские мероприятия и т.д.)	Личный вклад	2	
Соблюдение норм здорового образа жизни			
1. Отсутствие больничных листов	По факту	2	
Выполнение срочных и важных поручений администрации и работ, связанных с производственной необходимостью			
1. Выполнение поручений администрации учреждения	Представление администрации	3	
Итого: максимальное количество баллов - 70			
Штрафные баллы			
1. Конфликтное, бестактное отношение к участникам образовательных и производственных отношений	Нарушение кодекса этики поведения сотрудников, должностных инструкций	(-) 5 баллов	
2. Наличие обоснованных жалоб родителей, замечаний администрации и коллег	Обоснованность и подтвержденность замечаний, жалоб	(-) 5 баллов	
3. Нарушение правил работы с персональными данными сотрудников, воспитанников и учреждения в целом.	Утечка информации, обоснованные претензии,	(-) 5 баллов	

Итого: максимальное количество баллов -			
---	--	--	--

Работник ознакомлен _____ Дата _____

Комиссия: _____

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников МАДОУ «Детский сад № 73 «Ладушки»

Для должностей педагогического персонала (завхоза):

Показатели качества работы	Критерии оценки	Баллы	Кол-во баллов, набранное сотрудником
Личный вклад в повышение качества:			
1. Обеспечение безопасных условий в учреждении для воспитанников и сотрудников. Выполнение нормативов по ОТ, ГО и ЧС, электробезопасности, антитеррористической защищенности	- Журнал регистрации несчастных случаев. Акты проверок и предписаний по ОТ, ГО и ЧС и др. органов - Отсутствие замечаний	10	
2. Результаты работы по энергосбережению, теплоэнергии и воде и другим ресурсам.	- План работы, отчеты, подготовка к новому учебному году; - своевременное получение актов опрессовки.	5	
3. Работа с поставщиками материалов, подрядчиками строительных работ.	Контроль за ценовой политикой поставщиков, выполнением своих обязательств, своевременный поиск новых подрядчиков	10	
1. Своевременное и качественное предоставление бюджетной, статистической и иной отчетности и информации	Соблюдение установленных сроков предоставления отчетности и информации во все отделы учреждения, другие контролирующие организации	5	
5. Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных и материальных ресурсов, учет государственного имущества, находящего в оперативном управлении	Соблюдение установленного порядка ведения учета, в соответствии с учетной политикой учреждения, Регулярность проведения инвентаризации Своевременность и обоснованность списания основных средств	10	
6. Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ.	Умелое планирование, соблюдение сроков, контроль за качеством работ.	10	
7. Осуществление качественного контроля за работой младшего педагогического и обслуживающего персонала	Ведение документов по контролю, ведение табеля рабочего времени, расстановка кадров.	5	
8. Сохранность оборудования и материалов в учреждении, здания и территории	Своевременный анализ работ по ремонту, обеспечение ремонта	10	
9. Умение планировать деятельность, владение компьютерными технологиями	Планирование всех разделов работы, предоставление документов в электронном и печатном виде.	5	
Общественная активность			
1. Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления, комиссий. Участие в общественных работах (субботники, ремонты, городские мероприятия и т.д.)	Личный вклад	5	
Соблюдение норм здорового образа жизни			
1. Отсутствие больничных листов	По факту	1	
2. Выполнение санитарно-гигиенического режима	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима в кабинете и личном рабочем столе, внешний вид	1	

Выполнение срочных и важных поручений администрации и работ, связанных с производственной необходимостью			
1. Выполнение поручений администрации учреждения	Представление администрации	3	
Итого: максимальное количество баллов – 80			
Штрафные баллы			
1. Конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины	Уход с работы до окончания рабочего времени, невыход на работу без уважительной причины, без согласования с администрацией, опоздание на работу, сверхнормативное пользование телефоном, нарушение секретности информации, и др.	(-) 5 баллов	
2. Наличие обоснованных жалоб родителей, замечаний администрации и коллег	Жалобы зафиксированы	(-) 5 баллов	
Итого: максимальное количество баллов -			

Работник ознакомлен _____ Дата _____

Комиссия: _____

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников МАДОУ «Детский сад № 73 «Ладушки»

Для должностей обслуживающего персонала (кастелянши):

Показатели качества работы	Критерии оценки	Баллы	Кол-во баллов, набранное сотрудником
Личный вклад в повышение качества функционирования учреждения:			
1. Высокое качество работы по поддержанию чистоты и порядка в прачечной и кладовой мягкого инвентаря дошкольного учреждения	Результаты ежедневного контроля, отсутствие замечаний администрации	7	
2. Сохранность имущества: инвентаря, оборудования, спецодежды. Отсутствие недостат.	Итоги инвентаризации Представление бухгалтерии	10	
3. Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности, антитеррористической безопасности, соблюдение норм ГО и ЧС, СанПин и т.д.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, соответствующих органов	10	
4. Строгое соблюдение графика смены белья, ремонт мягкого инвентаря	Отсутствие замечаний	10	
5. Ведение документации в опрятном виде с соблюдением требований к отчетной документации	Наличие документации, соблюдение правил ведения, отсутствие замечаний контролирующих органов	10	
Общественная активность			
1. Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления, комиссий. Участие в общественных работах (субботники, ремонты, городские мероприятия и т.д.)	Личный вклад, протоколы	1	
Соблюдение норм здорового образа жизни			
1. отсутствие больничных листов	По факту	1	
Выполнение срочных и важных поручений администрации и работ, связанных с производственной необходимостью			
1. Выполнение поручений администрации учреждения	Представление администрации	1	
Итого: максимальное количество баллов - 50			
Штрафные баллы			
1. Конфликтное, бестактное отношение к участникам образовательных и производственных отношений	Нарушение кодекса этики поведения сотрудников, должностных инструкций	(-) 5 баллов	
2. Наличие обоснованных жалоб родителей, замечаний администрации и коллег	Обоснованность и подтвержденность замечаний, жалоб	(-) 5 баллов	
Итого: максимальное количество баллов -50			

Работник ознакомлен _____ Дата _____
 Комиссия: _____

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников МАДОУ «Детский сад № 73 «Ладушки»

Для должностей обслуживающего персонала (кладовщика):

Показатели качества работы	Критерии оценки	Баллы	Кол-во баллов, набранное сотрудником
Личный вклад в повышение качества функционирования учреждения:			
1. Сохранность имущества: продуктов питания, оборудования. Отсутствие недостат.	- Итоги инвентаризации; - Представление бухгалтерии, завхоза; - отсутствие жалоб со стороны контролирующих органов, родителей воспитанников, администрации	10	
2. Своевременность учета продукции, выдачи и приема. Умение планировать заказ, работать с поставщиками.	Своевременность оформления заказа продуктов, гибкость в замене продуктов, соблюдение графика выдачи на пищеблок	10	
3. Ведение документации в опрятном виде с соблюдением требований к отчетной документации	Итоги контроля, представление бухгалтерии, отсутствие замечаний контролирующих органов	5	
4. Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности, антитеррористической безопасности, соблюдение норм ГО и ЧС, СанПин и т.д.	Отсутствие замечаний контролирующих органов, итоги контроля ДООУ	5	
5. Ведение погрузочно-разгрузочных работ	По факту	10	
Общественная активность			
1. Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления, комиссий.	Личный вклад, протоколы	3	
2. Участие в общественных работах (субботники, ремонты, городские мероприятия и т.д.)	Личный вклад	2	
Соблюдение норм здорового образа жизни			
1. отсутствие больничных листов	По факту	2	
Выполнение срочных и важных поручений администрации и работ, связанных с производственной необходимостью			
1. Выполнение поручений администрации учреждения	Представление администрации	3	
Итого: максимальное количество баллов - 50			
Штрафные баллы			
1. Конфликтное, бестактное отношение к участникам образовательных и производственных отношений	Нарушение кодекса этики поведения сотрудников, должностных инструкций	(-) 5 баллов	
2. Наличие обоснованных жалоб родителей, замечаний администрации и коллег	Обоснованность и подтвержденность замечаний, жалоб	(-) 5 баллов	
Итого: максимальное количество баллов -50			

Работник ознакомлен _____ Дата _____
Комиссия: _____

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников МАДОУ «Детский сад № 73 «Ладушки»

Для должностей обслуживающего персонала (кухонного рабочего):

Показатели качества работы	Критерии оценки	Баллы	Кол-во баллов, набранное сотрудником
Личный вклад в повышение качества функционирования учреждения:			
1. Немеханизированный ручной труд	Чистка овощей и т.д.	10	
2. Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	Поднос и перенос товара, продуктов питания, отходов, кухонного инвентаря	10	
3. Увеличение объема работы	Увеличение объема овощей и кухонного инвентаря из-за постоянно высокой численности дошкольников	11	
4. Сохранность имущества. Экономия электроэнергии, теплоэнергии, воды.	Текущий контроль	5	
5. Отсутствие обоснованных замечаний на санитарно-техническое состояние помещений, соблюдение ОТ, СанПиН, ПБ, ГО и ЧС, антитеррористической защищенности и т.д.	Отсутствие замечаний контролирующих органов, Контроль ДОУ	5	
Общественная активность			
1. Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления, комиссий.	Личный вклад	3	
2. Участие в общественных работах (субботники, ремонты, городские мероприятия и т.д.)	Личный вклад	2	
Соблюдение норм здорового образа жизни			
1. отсутствие больничных листов	По факту	2	
Выполнение срочных и важных поручений администрации и работ, связанных с производственной необходимостью			
-совмещение двух разных должностей более двух недель (ежемесячно) или более месяца в отчетный период	По факту, дополнительное соглашение	1	
2. Выполнение поручений администрации учреждения	Представление администрации	1	
Итого: максимальное количество баллов - 50			
Штрафные баллы			
1. Конфликтное, бестактное отношение к участникам образовательных и производственных отношений	Нарушение кодекса этики поведения сотрудников, должностных инструкций	(-) 5 баллов	
2. Наличие обоснованных жалоб родителей, замечаний администрации и коллег	Обоснованность и подтвержденность замечаний, жалоб	(-) 5 баллов	
3. Нарушение правил работы с персональными данными работников, воспитанников и учреждения в целом.	Утечка информации, обоснованные претензии	(-5) баллов	
Итого: максимальное количество баллов - 50			

Работник ознакомлен _____ Дата _____
Комиссия: _____

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников МАДОУ «Детский сад № 73 «Ладушки»

Для должностей обслуживающего персонала (машиниста по стирке и ремонту спецодежды):

Показатели качества работы	Критерии оценки	Баллы	Кол-во баллов, набранное сотрудником
Личный вклад в повышение качества функционирования учреждения:			
1. Высокое качество работы по поддержанию чистоты и порядка в прачечной и кладовой мягкого инвентаря дошкольного учреждения,	Результаты ежедневного контроля	7	
2. Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии. Отсутствие недостатков. Строгое соблюдение графика выдачи белья	Итоги инвентаризации Представление бухгалтерии	10	
3. Помощь группам раннего возраста в подготовке к прогулке и возвращению с прогулки.	Отзывы воспитателей	13	
4. Ведение документации с соблюдением требований к отчетной документации	Итоги контроля, представление администрации	3	
5. Соблюдение требований охраны жизни и здоровья детей, ОТ, ПБ, ГОЧС, антитеррористической безопасности, электробезопасности и локальных актов учреждения	Отсутствие замечаний администрации, контролирующих органов	7	
Общественная активность			
1. Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления, комиссий.	Личный вклад	3	
2. Участие в общественных работах (субботники, ремонты, городские мероприятия и т.д.)	Личный вклад	2	
Соблюдение норм здорового образа жизни			
1. отсутствие больничных листов	По факту	2	
Выполнение срочных и важных поручений администрации и работ, связанных с производственной необходимостью			
1. Выполнение поручений администрации учреждения	Представление администрации	3	
Итого: максимальное количество баллов - 50			
Штрафные баллы			
1. Конфликтное, бестактное отношение к участникам образовательных и производственных отношений	Нарушение кодекса этики поведения сотрудников, должностных инструкций	(-) 5 баллов	
2. Наличие обоснованных жалоб родителей, замечаний администрации и коллег	Обоснованность и подтвержденность замечаний, жалоб	(-) 5 баллов	
Итого: максимальное количество баллов -50			

Работник ознакомлен _____ Дата _____

Комиссия: _____

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников МАДОУ «Детский сад № 73 «Ладушки»

Для должностей педагогического персонала (младшего воспитателя/помощника воспитателя):

Показатели качества работы	Критерии оценки	Баллы	Кол-во баллов, набранное сотрудником
Личный вклад в повышение качества образования:			
1. Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения НОД и режимных моментах, помощь в преобразовании развивающей среды.	Отзывы воспитателей группы, итоги ежедневного контроля	7	
2. Соблюдение норм СанПин, ОТ, ПБ, ГО и ЧС, антитеррористической защищенности, охраны жизни и здоровья детей, и локальных актов учреждения	Ежедневный контроль, отсутствие замечаний, представление ст.медсестры и администрации (не более 3х-5 исправленных замечаний)	10	
3. Сопровождение детей на платные образовательные и иные услуги в учреждении	Отзывы воспитателей группы, итоги ежедневного контроля,	2	
4. Сопровождение воспитанников на экскурсии, в походы и на другие мероприятия за пределами учреждения	Отзывы воспитателей группы, итоги ежедневного контроля	5	
5. Наличие благодарностей от родителей	По факту	3	
6. Сохранность имущества группы и учреждения	По факту, докладные завхоза	5	
Общественная активность			
1. Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления, комиссий.	Личный вклад, протоколы	2	
2. Участие в общественных работах (субботники, ремонты, городские мероприятия и т.д.)	Личный вклад	3	
Соблюдение норм здорового образа жизни			
1. Отсутствие больничных листов	По факту	3	
Выполнение срочных и важных поручений администрации и работ, связанных с производственной необходимостью			
1. Совмещение двух разных должностей более двух недель в отчетный период	По факту, дополнительное соглашение	7	
2. Выполнение поручений администрации учреждения	Представление администрации	3	
Итого: максимальное количество баллов - 50			
Штрафные баллы			
1. Конфликтное, бестактное отношение к участникам образовательных и производственных отношений	Нарушение кодекса этики поведения сотрудников, должностных инструкций	(-) 5 баллов	
2. Наличие обоснованных жалоб родителей, замечаний администрации и коллег	Обоснованность и подтвержденность замечаний, жалоб	(-) 5 баллов	
Итого: максимальное количество баллов - 50			

Работник ознакомлен _____ Дата _____
Комиссия: _____

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников МАДОУ «Детский сад № 73 «Ладушки»

Для должностей обслуживающего персонала (повара):

Показатели качества работы	Критерии оценки	Баллы	Кол-во баллов, набранное сотрудником
Личный вклад в повышение качества функционирования учреждения:			
1а. Обеспечение качественного питания в соответствии с меню 1б. Соблюдение физиологических норм питания при выдаче пищи на группы	Результаты ежедневного снятия проб, ХАССПП	11	
2. Обеспечение охраны жизни и здоровья воспитанников, ОТ, ПБ, ГОЧС, антитеррористической безопасности, СанПиН и локальных актов учреждения	Отсутствие замечаний по результатам контроля, жалоб групп	10	
3. Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи)	Результаты контроля	10	
4. Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями (аллергии)	Наличие организации питания для детей с особыми условиями	4	
5. Организация питания сотрудников	Результаты контроля	3	
Общественная активность			
1. Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления, комиссий.	Личный вклад	3	
2. Участие в общественных работах (субботники, ремонты, городские мероприятия и т.д.)	Личный вклад	2	
Соблюдение норм здорового образа жизни			
1.отсутствие больничных листов	По факту	2	
2. Выполнение санитарно-гигиенического режима	Личный внешний вид	3	
Выполнение срочных и важных поручений администрации и работ, связанных с производственной необходимостью			
1. Выполнение поручений администрации учреждения	Представление администрации	1	
Итого: максимальное количество баллов - 50			
Штрафные баллы			
1. Конфликтное, бестактное отношение к участникам образовательных и производственных отношений	Нарушение кодекса этики поведения сотрудников, должностных инструкций	(-) 5 баллов	
2. Наличие обоснованных жалоб родителей, замечаний администрации и коллег	Обоснованность и подтвержденность замечаний, жалоб	(-) 5 баллов	
Итого: максимальное количество баллов -			

Работник ознакомлен _____ Дата _____
Комиссия: _____

**Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников
МАДОУ «Детский сад № 73 «Ладушки»**

Для должностей обслуживающего персонала (рабочего по КОЗ, слесаря-сантехника, электромонтера):

Показатели качества работы	Критерии оценки		Баллы	Кол-во баллов, набранное сотрудником
Личный вклад в повышение качества функционирования учреждения:				
1. Качественное и своевременное выполнение работ			10	
2. Устранение нестандартных ситуаций в системе жизнеобеспечения учреждения			20	
3. Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения и сотрудников			5	
4. Выполнение требований ПБ, ОТ, СаНПиН, ГОЧС, Антитеррористической защищенности и локальных актов учреждений			5	
Общественная активность				
1. Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления, комиссий.	Личный вклад		2	
2. Участие в общественных работах (субботники, ремонты, городские мероприятия и т.д.)	Личный вклад		3	
Соблюдение норм здорового образа жизни				
1. Отсутствие больничных листов	По факту		2	
Выполнение срочных и важных поручений администрации и работ, связанных с производственной необходимостью				
1. Выполнение поручений администрации учреждения	Представление администрации		3	
Итого: максимальное количество баллов - 50				
Штрафные баллы				
1. Конфликтное, бестактное отношение к участникам образовательных и производственных отношений	Нарушение кодекса этики поведения сотрудников, должностных инструкций		(-) 5 баллов	
2. Наличие обоснованных жалоб родителей, замечаний администрации и коллег	Обоснованность и подтвержденность замечаний, жалоб		(-) 5 баллов	
Итого: максимальное количество баллов -				

Работник ознакомлен _____ Дата _____
Комиссия: _____

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников МАОУ «Детский сад № 73 «Ладушки»

Для должностей обслуживающего персонала (сторожа):

Показатели качества работы	Критерии оценки	Баллы	Кол-во баллов, набранное сотрудником
Личный вклад в повышение качества функционирования учреждения:			
1. Отсутствие потери имущества учреждения во время дежурства	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников учреждения	7	
2. Своевременное реагирование на возникающие ЧС. Соблюдение требований ОТ, ГО и ЧС, антитеррористической защищенности, безопасности.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, соответствующих органов	10	
3. Увеличение объема работы (уборка коридоров, лестничных пролетов, расчистка от снега крылец и т.д.	Итоги ежедневного контроля, отсутствие замечаний	10	
4. Строгое соблюдение пропускного режима в учреждении.	Отсутствие замечаний администрации и контролирующих органов	5	
5. Ведение документации в опрятном виде с соблюдением требований к отчетной документации. Своевременная отчетность в ОВО.	Ведение журнала в эстетичном, грамотно и правильно заполненным, с внесением всех записей	8	
Общественная активность			
1. Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления, комиссий.	Личный вклад	2	
2. Участие в общественных работах (субботники, ремонты, городские мероприятия и т.д.)	Личный вклад	3	
Соблюдение норм здорового образа жизни			
1. отсутствие больничных листов	По факту	2	
Выполнение срочных и важных поручений администрации и работ, связанных с производственной необходимостью			
1. Выполнение поручений администрации учреждения	Представление администрации	3	
Итого: максимальное количество баллов - 50			
Штрафные баллы			
1. Конфликтное, бестактное отношение ко всем участникам образовательных и производственных отношений	Нарушение кодекса этики поведения сотрудников, должностных инструкций	(-) 5 баллов	
2. Наличие обоснованных жалоб родителей, замечаний администрации и коллег	Обоснованность и подтвержденность замечаний, жалоб	(-) 5 баллов	
Итого: максимальное количество баллов –			

Работник ознакомлен _____ Дата _____

Комиссия: _____

**Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников
МАДОУ «Детский сад № 73 «Ладушки»**

Для должностей обслуживающего персонала (уборщика служебных помещений):

Показатели качества работы	Критерии оценки	Баллы	Кол-во баллов, набранное сотрудником
Личный вклад в повышение качества функционирования учреждения:			
1. Высокое качество работы по поддержанию чистоты и порядка в помещении дошкольного учреждения	Результаты ежедневного контроля, отсутствие замечаний	20	
2. Увеличение объема работы (расчистка от снега крылец и т.д., дополнительное мытье полов в сезонные периоды)	Представлением администрации	10	
3. Помощь группам раннего возраста в подготовке к прогулке и возвращению с прогулки.	Отзывы воспитателей групп	3	
4. Выполнение требований СанПиН, ОТ, Го и ЧС, антитеррористической защищенности и других локальных актов учреждения	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации, родителей воспитанников	5	
5. Сохранность вверенного имущества и имущества дошкольного учреждения	контроль	2	
Общественная активность			
1. Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления, комиссий.	Личный вклад	2	
2. Участие в общественных работах (субботники, ремонты, городские мероприятия и т.д.)	Личный вклад	3	
Соблюдение норм здорового образа жизни			
1. отсутствие больничных листов	По факту	2	
Выполнение срочных и важных поручений администрации и работ, связанных с производственной необходимостью			
1. Выполнение поручений администрации учреждения	Представление администрации	3	
Итого: максимальное количество баллов - 50			
Штрафные баллы			
1. Конфликтное, бестактное отношение ко всем участникам образовательных и производственных отношений	Нарушение кодекса этики поведения сотрудников, должностных инструкций	(-) 5 баллов	
2. Наличие обоснованных жалоб родителей, замечаний администрации и коллег	Обоснованность и подтвержденность замечаний, жалоб	(-) 5 баллов	
Итого: максимальное количество баллов -			

Работник ознакомлен _____ Дата _____
 Комиссия: _____

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников МАДОУ «Детский сад № 73 «Ладушки»

Для должностей обслуживающего персонала (шеф- повара):

Показатели качества работы	Критерии оценки	Баллы	Кол-во баллов, набранное сотрудником
Личный вклад в повышение качества функционирования учреждения:			
1. Обеспечение качественного питания, соблюдение технологии приготовления блюд, разработка новых блюд	Результаты ежедневного снятия проб	14	
2. Соблюдение физиологических норм питания при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля), наличие контрольных блюд и проб	Результаты контроля, отсутствие жалоб сотрудников	14	
3. Строгое соблюдение режима отпуска пищи (соблюдение графика выдачи пищи)	Результаты контроля	10	
4. Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями (аллергии)	Наличие организации питания для детей с особыми условиями	6	
5. Выполнение режима экономии электроэнергии и воды, сохранность имущества	Результаты контроля	2	
6. Обеспечение охраны жизни и здоровья воспитанников, ОТ, ПБ, ГОЧС, антитеррористической безопасности, СанПиН и локальных актов учреждения	Отсутствие замечаний по результатам контроля, отсутствие жалоб от администрации, родителей, коллектива	5	
Общественная активность			
1. Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления, комиссий.	Личный вклад, протоколы	3	
2. Участие в общественных работах (субботники, ремонты, городские мероприятия и т.д.)	Личный вклад	2	
Соблюдение норм здорового образа жизни			
1. Отсутствие больничных листов	По факту	2	
Выполнение срочных и важных поручений администрации и работ, связанных с производственной необходимостью			
1. Выполнение поручений администрации учреждения	Представление администрации	2	
Итого: максимальное количество баллов - 60			
Штрафные баллы			
1. Конфликтное, бестактное отношение ко всем участникам образовательных и производственных отношений	Нарушение кодекса этики поведения сотрудников, должностных инструкций	(-) 5 баллов	
2. Наличие обоснованных жалоб родителей, замечаний администрации и коллег	Обоснованность и подтвержденность замечаний, жалоб	(-) 5 баллов	
3. Отсутствие контрольного блюда	По факту	(-) 5 баллов	
4. Нарушение норм выдачи пищи	По факту	(-) 5 баллов	
Итого:			

Работник ознакомлен _____ Дата _____

Комиссия: _____
