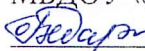



муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад
комбинированного вида №3 «Звездочка» города Гурьевска»

Согласовано:
Председатель Управляющего совета
МБДОУ «Детский сад № 3 «Звездочка»


Протокол № 4
« 25 » 02. 2021

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 3
«Звездочка»

 Ровенских Н.В.
Приказ № 61/1
« 26 » 02. 2021



ПОЛОЖЕНИЕ

**о формировании и распределении фонда оплаты труда
работникам муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения (МБДОУ)
«Детского сада комбинированного вида №3 «Звездочка»
города Гурьевска»
(новая редакция)**

Согласовано
Председатель первичной профсоюзной
организации

 Иванова Л.А.
Протокол № 23
« 25 » 02 20 21 г.



Принято:
на общем собрании
трудоого коллектива
Протокол № 1
« 25 » 02 20 21 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – работники учреждения) разработано для МБДОУ «Детский сад № 3 «Звездочка», в соответствии с Постановлением от 24.02.2021г. № 179 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных и иных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Гурьевского муниципального округа, созданных в форме учреждений, и работников Управления образования администрации Гурьевского муниципального округа»

1.2. Система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 3 «Звездочка» (далее – Положение) устанавливается с учетом:

- 1). Единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2). Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3). Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190 – р;
- 4). Государственных гарантий по оплате труда;
- 5). Перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6). Перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7). Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Гурьевского муниципального района, утвержденного постановлением администрации Гурьевского муниципального района от 23.03.2011 № 408 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Гурьевского муниципального района»;
- 8). единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений;
- 9). согласования с первичной профсоюзной организацией.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств областного и местного бюджетов, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников учреждения (далее – условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающие коэффициенты к окладам, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера и иных поощрительных, и разовых выплат), не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.6. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производятся отдельно по каждой из должностей.

1.7. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов) производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта Коллегии Администрации Кемеровской области.

2. Порядок формирования системы оплаты труда

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределение и использование фонда оплаты труда.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета в бюджете Гурьевского округа, с учетом нормативов финансирования, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников учреждения, а также централизованный фонд.

2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Компенсационные выплаты работникам образовательного учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые согласно Трудовому кодексу Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от оклада (должностного оклада).

2.1.4. Руководитель образовательного учреждения в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании» при формировании и утверждении штатного расписания учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$\text{ФОТ б} = \text{ФОТ б пед} + \text{ФОТ б пр}$, где:

ФОТ б – базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед – базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего воспитательный процесс;

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

2.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, и выплату им материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения о стимулировании работников учреждения.

Положение о стимулировании работников учреждения приведено в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.1.6. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

2.1.7. Доля централизованного фонда составляет 2 процента от фонда оплаты труда учреждения.

Конкретный процент централизуемой доли определяется учредителем учреждения в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$ФОТ_{ц} = ФТО_{оу} \times ц$, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу – фонд оплаты труда учреждения;

ц – централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов) работникам учреждения

2.2.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

оклад по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ, приложения № 5,6,7,8,9);

оклад (должностной оклад);

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности, за специфику работы учреждения (приложение № 3), за квалификационную категорию, почетное звание (приложение № 4).

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу);

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты, приложение № 1);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты, приложение № 2);

Заработная плата работникам предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Кемеровской области - Кузбасса.

2.2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К2 + К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ$, где:

ЗП – заработная плата работника;

Ор – оклад (должностной оклад);

О- минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

К1 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за специфику учреждения

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за почетное звание;
К4 – персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
КВ – компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ – стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размер оклада (должностного оклада) (Ор) определяется путем умножения минимального оклада (должностного оклада) по ПКГ (приложение № 5,6,7,8,9) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждения устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями № 5,6,7,8,9 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) работникам учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада) и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими ПКГ:

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 5 к настоящему Положению.)

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 6 к настоящему Положению.)

профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 7 к настоящему Положению.)

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования (приложение № 8 к настоящему Положению.)

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (приложение № 9 к настоящему Положению)

2.2.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников специальных учреждений, а также работников учреждений, имеющих свою специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент за специфику работы учреждения (К2) (приложение № 3 к настоящему Положению).

Повышающие коэффициенты за специфику работы учреждения применяются к окладам (должностным окладам) работников следующих ПКГ:

должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих общетраслевых профессий в сфере образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования;

Увеличение оклада (должностного оклада) с учетом повышающего коэффициента за специфику работы учреждения образует должностной оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае если оклад (должностной оклад) подлежит за специфику работы по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого увеличения исчисляется отдельно по

каждому основанию исходя из оклада (должностного оклада), и соответствующего коэффициента за специфику работы учреждения. Затем оклад суммируется с каждым увеличением, тем самым образуя повышенный оклад (должностной оклад).

2.2.5.Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в приложении № 4 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам) работников следующих квалификационных групп:

должностей руководителей, специалистов и служащих в сферы образования.

Работникам, занимающим должности ПКГ руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, производится увеличение размера оклада на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных званий, например «Почетный работник общего образования РФ» и «Отличник народного просвещения», увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), (Op) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (K3) и суммируется с его окладом (Op) (приложение № 4).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за наличие у работника ученой степени или звания почетного работника образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится:

При присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными в приложении № 4 к настоящему Положению, - со дня присвоения, награждения.

2.2.6.В случае если оклад (должностной оклад) подлежит увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада) (Op) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы учреждения (K2), за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания (K3) и суммируется с его окладом (Op).

Увеличение оклада (должностного оклада) с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы учреждения, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада) и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.7.Положением предусмотрено установление персонально повышающего коэффициента работникам учреждения.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонально повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), устанавливается в размере до 2.

В случае выполнения работником должностных обязанностей менее чем на 1 ставку размер персонального повышающего коэффициента устанавливается пропорционально установленной нагрузке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения в соответствии с данным положением .

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) (без повышающих коэффициентов: К2; К3) на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников

2.3.1. Оплата труда педагогических работников образовательного учреждения, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания исчисляется на основании должностного оклада по соответствующей ПКГ (профессиональные квалификационные группы, приложение № 6 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, выполняющих учебную работу, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ (приложение № 5,7,8,9) с учетом повышающих коэффициентов.

2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов) работников

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов) работников производится в случаях:

изменения группы по оплате труда учреждения – для руководителя учреждения;

получения образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.4.1. При наступлении у работника права на изменение размера оклада в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится перерасчет заработной платы исходя из более высокой тарифной ставки.

2.4.2. Повышение должностных окладов педагогическим и другим работникам за специфику работы учреждения (за работу в группах, для воспитанников с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития (с нарушением речи)) производится согласно приложения № 3.

2.5. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников

2.5.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает воспитательную, а также другую педагогическую работу (присмотр и уход за детьми), предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, утвержденными в установленном порядке.

2.5.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и специальности с учетом особенностей их труда, устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.5.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах:

20 часов в неделю - учителям-логопедам;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям;

25 часов в неделю – воспитателям, работающим в группах с детьми с отклонениями в развитии (с нарушением речи);

36 часов в неделю - старшим воспитателям образовательных учреждений ;

36 часов в неделю - педагогам-психологам, воспитателям;

39 часов в неделю – медицинскому персоналу.

2.5.4. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам не перечисленных в пункте 2.5.3. настоящего Положения, в том числе руководителя учреждения, его заместителя, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, составляет 40 часов в неделю. Сторожа устанавливается суммированный учет рабочего времени (согласно графика работы). Расчетным периодом считается календарный год.

2.5.5. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.6. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

2.6.1. Выполнение другой части педагогической работы, осуществляющейся в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом.

2.6.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим ;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обеспечению безопасности, обучению и воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных

способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно – бытовых условий;

дежурствами в учреждении , которые при необходимости могут организовываться в целях безопасности образовательного процесса .

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период образовательного процесса учитываются режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников.

2.6.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсирующих выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с руководством районных методических объединений, психолого – педагогическим консилиум, факультативным руководством, проведением работ по организации безопасности жизнедеятельности воспитанников учреждения, по разработке дополнительных образовательных программ и пособий, проведением открытых мероприятий с педагогами и с детьми, информационную поддержку сайта (АИС) и другие виды дополнительной работы.

2.7. Порядок определения уровня образования

2.7.1.Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.7.2.Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов) работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

2.7.3.Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения дает право на установление окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.7.4.Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерваторию, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающих в учреждениях, оклады (должностные оклады) устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.7.5.Учителям-логопедам образовательного учреждения обучающихся воспитанников с ограниченными возможностями здоровья оклады (должностные оклады) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

2.7.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и не рабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
- доведение до минимального размера оплаты труда.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, положением о формировании и распределении фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения (МБДОУ) «Детского сада комбинированного вида № 3 «Звездочка» города Гурьевска» и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получившим ее ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

3.6. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154, Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области производятся в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширения зоны обслуживания;

оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), за первые два часа работы, а последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18.00 до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, 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, день отдыха оплате не подлежит;

доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении № 1 к настоящему Положению.

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; стимулирующие выплаты по итогам работы; иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютных размерах.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением о стимулировании работников учреждения, согласованным с первичной профсоюзной организацией и председателем управляющего совета (положение о стимулировании работников учреждения приведено в приложении № 2 к настоящему Приложению).

4.5. Стимулирующие выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода по окончании расчетного, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в т.ч. в месяцы отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.)

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

4.6. В случае невозможности выполнения показателей стимулирования за отчетный период вновь устроенному работнику предусмотрен персональный повышающий коэффициент (К4).

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителя

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается учредителем учреждения в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с порядком, утвержденным нормативным актом учредителя учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя без учета персонального повышающего коэффициента.

5.3. К должностным окладам руководителя учреждения, его заместителя настоящим положением предусматривается установление персонального повышающего коэффициента, который учитывает важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается только на определенный период времени.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения установленного размера должностного оклада на данный коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается по совокупности критериев, разрабатываемых для руководителя учреждения учредителем.

Применение персонально повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Порядок установления персонального повышающего коэффициента и его размер к должностному окладу руководителя учреждения определяется учредителем, для заместителя руководителя – руководителем учреждения.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Порядок установления персонального повышающего коэффициента и его размер к должностному окладу руководителя учреждения определяется учредителем, в размере до 2,0.

Размер и сроки установления персонально повышающего коэффициента заместителю учреждения устанавливает руководитель учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения.

Размер и сроки установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителя включаются в трудовой договор.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителю в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области - Кузбасса. Виды компенсационных выплат, их размеры в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах включаются в трудовой договор в соответствии с положением об оплате труда в учреждении.

5.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения применительно к установленным учредителем показателям эффективности деятельности учреждения и выплачиваются по результатам достижения показателей эффективности учреждения и работы руководителя.

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения, устанавливаются применительно к установленным в учреждении показателям эффективности деятельности структурных подразделений, находящихся в их подчинении, и выплачиваются по результатам достижения показателей эффективности структурных подразделений и работы заместителя.

Перечень выплат стимулирующего характера и диапазон выплат в зависимости от степени достижения установленных показателей эффективности работы учреждения и руководителя (заместителя руководителя) предусматриваются в трудовом договоре.

5.6. В установленном учредителем порядке в учреждении централизуется часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (2 процента), на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

Размер централизуемых средств в учреждении устанавливается учредителем учреждения.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

Положение о распределении централизованного фонда учреждений разрабатывается и утверждается учредителем.

5.7. Учредитель учреждения устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя) в кратности от 1 до 4.

В целях обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, и работников учреждения учредитель учреждения в отношении руководителя учреждения, руководитель учреждения в отношении своего заместителя устанавливают по согласованию: в отношении руководителя - с Гурьевской районной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ, а в отношении заместителя – с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения условия оплаты труда из расчета, что при всех выплатах в максимальном размере заработная плата работника не превысит установленные соотношения.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее положение вступает в силу с 26.02.2021г.

6.2. Пункт 2.3. (абзац 9) Приложения № 2, приложение № 7 (1 квалификационный уровень специалист по кадрам), приложение № 10 (показатели эффективности деятельности специалиста по кадрам) вступает в силу с 16.03.2021г.

6.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителя, специалистов и служащих (профессии рабочих), педагогических работников данной организации, содержащихся за счет всех источников финансового обеспечения.

На выполнение разовых и временных работ допускаются заключение договоров гражданско – правового характера в случаях и порядке, установленных действующим законодательством.

Учреждение принимает Положение об оплате труда работников, руководствуясь настоящим Положением по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников учреждения.

к Положению о формировании
и распределении фонда оплаты
труда работникам муниципального
бюджетного образовательного учреждения
(МБДОУ) «Детский сад № 3 «Звездочка»
города Гурьевска»

Перечень
компенсационных выплат

| № п/п | Наименование выплаты | Комментарии, размеры компенсационных выплат |
|-------|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда | Оплата труда работников, занятых на работах тяжелых, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и составляет 4% от оклада. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются с учетом положений, коллективного трудового договора. Запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником. |
| 2. | Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями | Размер выплат составляет 30 процентов, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику. |
| 3. | Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. |
| 4. | За сверхурочную работу | Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права |
| 5. | За работу в выходные и нерабочие праздничные дни | Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам: в размере не менее двойной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад); в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в |

| | | |
|----|-------------------------------------|---|
| | | <p>размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.</p> <p>В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p> |
| 6. | За работу в ночное и вечернее время | <p>Каждый час работы в ночное и вечернее время оплачивается по нормам, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. В образовательном учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой нормальных условиях. В ночное время не менее чем на 40%, в вечернее время – 20% от оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.</p> |
| 7. | Доведение до МРОТ | Согласно расчета |

к Положению о формировании
и распределении фонда оплаты
труда работникам муниципального
бюджетного образовательного учреждения
(МБДОУ) «Детский сад № 3 «Звездочка»
города Гурьевска»

Положение

о стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада комбинированного вида № 3 «Звездочка» города Гурьевска»

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников муниципального образовательного учреждения, осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений руководителя учреждения, вышестоящих органов, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Учреждение определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

стимулирующие выплаты по итогам работы;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 процентов от стимулирующего фонда учреждения и при наличии экономии)

1.3. Стимулирующие выплаты работникам в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Стимулирующие выплаты по итогам работы

2.1. Установление стимулирующих выплат по итогам работы работникам учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по стимулированию и оценки эффективности деятельности работников (далее комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

Стимулирующие выплаты по итогам работы производятся из стимулирующего фонда исходя из фактически отработанного времени в расчетном периоде – месяц.

Предоставление портфолио осуществляется до 17 числа месяца следующего за расчетным периодом.

Размеры стимулирующих выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников с учетом установленных показателей эффективности деятельности работников учреждения.

2.2. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, стимулирующие выплаты за расчетный период, в котором совершено правонарушение не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом руководителя в процентном соотношении (от 10% до 100%):

10% - за некачественную подготовку к образовательному процессу; однократное нарушение ПВТР, должностных инструкций, нарушение правил СанПиНа;

30% - за нарушение ТБ, ПБ, неоднократное нарушение ПВТР, при халатном отношении к сохранности материально-технической базы;

50% - неоднократное нарушение санитарно – эпидемиологических правил, нарушение трудовой дисциплины; нарушение безопасности жизнедеятельности воспитанников;

100% - прогул без уважительной причины, при наличии несчастного случая с ребенком, происшедшего во время образовательного процесса и вызвавшего необходимость содержания его дома либо в лечебном учреждении; грубое нарушение санитарных правил, ТБ (нарушение инструкций), ПБ.

При досрочном снятии взыскания начисление стимулирующих выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа руководителя.

Стимулирующие выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при увольнении в расчетном периоде.

Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в том числе в месяцы отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.).

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

2.3. Учреждение, по согласованию с первичной профсоюзной организации, комиссией по стимулированию, устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников (приложение № 10).

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования и максимальная оценка составляет:

-педагогическому персоналу (осуществляющий учебный процесс) воспитателям, педагогическому персоналу (не осуществляющих учебный процесс) педагогу – психологу, учителям – логопедам, музыкальному руководителю, старшему воспитателю – 100 баллов;

- заместителю заведующего по учебно – воспитательной работе – 100баллов;
-учебно- вспомогательному персоналу: старшей медсестре, заведующему хозяйством – 60 баллов; младшим воспитателям, делопроизводителю, специалисту по кадрам – 50 баллов;

-младшему обслуживающему персоналу – 50 баллов, кладовщику – 60 баллов.

2.4.Размер причитающихся стимулирующих выплат по итогам работы работника учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения данной категории по данной выплате.

На усмотрение учреждения в целях полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла стимулирующих выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат.

2.5.Учреждением установлен порядок и форма заполнения оценочных листов по видам стимулирующих выплат по итогам работы в разрезе категорий работников и только по основным должностям.

2.6.Комиссия рассматривает размеры стимулирующих выплат по итогам работы по каждому работнику учреждения.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении и размере стимулирующих выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации и комиссией по стимулированию и оценки эффективной деятельности работников учреждения. Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления стимулирующих выплат по итогам работы

2.7.Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Показатели стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатываются учреждением самостоятельно с участием комиссии по стимулированию и оценки эффективности деятельности работников.

3.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1.К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

выплаты за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно – эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); выплаты за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышения авторитета и имиджа организации среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда (наполняемость групп выше нормы);

3.1.1.Специальная выплата медицинским работникам учреждений, реализующий основные общеобразовательные программы (за исключением профессиональных

образовательных организаций), муниципальных образовательных организаций Гурьевского муниципального района, созданных в форме учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы в следующих размерах:

1885 рублей - медицинской сестре.

Право на получение выплаты медицинским работникам имеют следующие категории медицинских работников:

старшие медицинские сестры.

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий: отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей; систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

Выплата медицинским работникам назначается приказом руководителя учреждения сроком на квартал. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей более чем на одну ставку размер выплаты медицинским работникам не увеличивается.

3.1.2. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждения;

885 рублей педагогическим работникам учреждения (старший воспитатель, учитель – логопед, педагог – психолог, музыкальный руководитель), осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

Право на выплату педагогическим работникам и младшим воспитателям имеют:

воспитатели, младшие воспитатели, учитель – логопед, педагог – психолог, музыкальный руководитель, старший воспитатель, осуществляющие свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям вводится с целью повышения качества образовательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, которое оценивается по следующим критериям:

отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

отсутствие несчастных случаев и травм у детей;

систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается ежеквартально на оклад независимо от количества детей в группе и выплачивается ежемесячно в течении данного периода по основному месту работы. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты педагогическим работникам и младшим воспитателям осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в одном образовательном учреждении, находящимся на территории Гурьевского округа и реализующих образовательную программу дошкольного образования, на одну и более ставки размер выплаты не увеличивается.

Для назначения выплаты издается приказ руководителя.

3.1.3. Специальная выплата педагогическим работникам и медицинским работникам учреждения, являющимися молодыми специалистами (далее – выплата молодым специалистам) в размере 8046 руб. (с учетом районного коэффициента), выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86 – ОЗ «Об образовании».

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы.

3.1.4. Специальная выплата педагогическим работникам, являющихся наставниками молодых специалистов, устанавливается в размере 5748 руб. (с учетом районного коэффициента) и выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя учреждения.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

3.4. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (конкретной расшифровкой видов работ).

3.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику образовательного учреждения в виде ежемесячных стимулирующих выплат:

3.5.1. Председателю первичной профсоюзной организации, за дополнительную нагрузку – 500 руб.

3.5.2. За оформление и информационную поддержку сайта – 800 руб.

3.5.3. Работа комиссии по стимулированию и оценки эффективности деятельности работников – 500 руб.

3.5.4. Учителям – логопедам, за фронтальные занятия с детьми по обучению грамоте – 200 руб.

3.6. Работникам образовательного учреждения может быть установлена разовая стимулирующая выплата:

3.6.1. Заполнение отчетов автоматизированной информационной системы – 1500 руб.

3.6.2. Разработка образовательных, адаптированных, рабочих программ -2000 руб.

3.6.3. Оформительская деятельность образовательной организации к семинарам, праздникам, выставкам, конкурсам – 1500 руб.

- 3.6.4.Участие педагогов в рабочих, творческих группах - 1500руб.
- 3.6.5.Подготовка и проведение открытых мероприятий – 1000руб.
- 3.6.6.Награждение государственными наградами РФ, ведомственными наградами, наградами Кемеровской области, Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, Администрации Гурьевского муниципального района, Управления образования администрации Гурьевского муниципального района – до 1500руб.
- 3.6.7.Работа по устранению предписаний контролирующих органов – 2000руб.
- 3.6.8.Подготовка и проведение контрольной деятельности в образовательной организации в соответствии с приказом, планом работы и т.д. – 1500руб.
- 3.6.9.Работа психолога – медико – педагогической комиссии – 500руб.
- 3.6.10.За организацию работы по повышению эффективности хозяйственной деятельности образовательного учреждения – 1000руб.
- 3.6.11.Руководство районным методическим объединением – 1000руб.
- 3.6.12.Разработка и ведение документации (нормативных документов), отчетов по охране труда, техники безопасности – 1500руб.
- 3.6.13.За организацию инновационной деятельности – 1500руб.
- 3.6.14.За организацию и участие в масштабных массовых мероприятиях районного уровня, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения – 2000руб.

4.Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1.Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

4.2.Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с председателем первичной профсоюзной организацией учреждения в виде разовых выплат к знаменательным датам и материальной помощи:

4.2.1.Перечень разовых выплат к знаменательным датам:

-педагогам к государственным праздникам (день учителя) - 500 руб.

4.2.2.Перечень материальной помощи и ее максимальный размер:

-на оздоровление сотрудников, восстановительное санаторно – курортное лечение, в т.ч. операция, длительное лечение – до 3000руб.;

-на погребение близких родственников (родители, супруги, дети) – до 2000руб.;

-в связи с пожаром, кражами – до 2000руб.

4.3.Размер разовых выплат и материальной помощи устанавливается учреждением, в абсолютном значении к окладу (должностному окладу) работников не более 3 процентов от стимулирующего фонда учреждения и при наличии экономии.

Материальная помощь работникам выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения с приложением подтверждающих документов.

5. Условия и порядок отмены выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы

5.1.Виды и размеры выплат стимулирующего характера могут пересматриваться в течении всего года по мере необходимости.

5.2.Размеры выплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.

5.3.Выплаты, установленные работнику могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности;
- в связи с ухудшением качества работы.

Понижающими факторами может служить:

- наличие жалоб на качество работы (в письменном виде);
- не выполнение приказа или распоряжения Администрации учреждения;
- нарушение Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно – гигиенических норм, нарушение режима дня;
- нарушения в ведении документации и несвоевременная сдача отчетности;
- при наличии несчастного случая с ребенком, происшедшего во время образовательного процесса и вызвавшего необходимость содержания его дома, или в лечебном учреждении;
- появление сотрудника в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического опьянения;
- отсутствие работника более 3 часов на рабочем месте без уважительной причины и совершения прогула;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- в случае роста детской заболеваемости, связанного с нарушением санитарных правил.
- при халатном отношении к сохранности материально- технической базы;
- в случае отсутствия результатов в работе с семьями воспитанников:
 - при нарушении больничного режима работником.

5.4. Все случаи депремирования рассматриваются руководителем учреждения в индивидуальном порядке при согласовании с председателем первичной профсоюзной организации.

5.5. Дисциплинарное взыскание оформляется приказом руководителя учреждения на основании докладной (служебной записки) либо акта, от заведующего хозяйством, старшего воспитателя, старшей медицинской сестры и других работников учреждения.

к Положению о формировании
и распределении фонда оплаты
труда работникам муниципального
бюджетного образовательного учреждения
(МБДОУ) «Детский сад № 3 «Звездочка»
города Гурьевска»

Размеры
повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам),
ставке заработной платы за специфику работы учреждения

| № п/п | Специфика работы | Размер повышающих коэффициентов |
|-------|--|---------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| | За работу в дошкольных образовательных организациях (группах) для воспитанников с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития | 0,15; 0,2 <*> |

| № п/п | Перечень должностей работников в дошкольных образовательных организациях за работу в группах, для воспитанников с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития (с нарушениями речи), дающих право на повышение оклада (должностного оклада), платы на коэффициент 0,15 |
|-------|--|
| 1. | Старшая медицинская сестра |
| 2. | Младший воспитатель |

| № п/п | Перечень должностей работников в дошкольных образовательных организациях за работу в группах, для воспитанников с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития (с нарушениями речи), дающих право на повышение оклада (должностного оклада), платы на коэффициент 0,2 |
|-------|---|
| 1. | Музыкальный руководитель |
| 2. | Воспитатель |
| 3. | Педагог - психолог |
| 4. | Учитель - логопед |
| 5. | Старший воспитатель |

к Положению о формировании
и распределении фонда оплаты
труда работникам муниципального
бюджетного образовательного учреждения
(МБДОУ) «Детский сад № 3 «Звездочка»
города Гурьевска»

Размер повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу (ставке) за наличие
ученной степени или почетного звания (КЗ)

| Категория должностей | Размер повышающих коэффициентов |
|---|---------------------------------------|
| Работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Почетный работник общего образования», «Отличник народного образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР», Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР | 0,1 |

Приложение № 5
к Положению о формировании
и распределении фонда оплаты
труда работникам муниципального
бюджетного образовательного учреждения
(МБДОУ) «Детский сад № 3 «Звездочка»
города Гурьевска»

Профессиональные квалификационные группы специалистов и служащих в сфере образования

| № п/п | Наименование должностей | Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб. | Повышающий коэффициент | Оклад, должностной оклад (ставка), руб. |
|---|---|--|------------------------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | | | |
| 1 квалификационный уровень | | 3238 | | |
| 1 | Младший воспитатель (среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики) | | 1,3638 | 4416 |
| 2 | Младший воспитатель (среднее профессиональное образование) | | 1,6361 | 5298 |

Приложение № 6
к Положению о формировании
и распределении фонда оплаты
труда работникам муниципального
бюджетного образовательного учреждения
(МБДОУ) «Детский сад № 3 «Звездочка»
города Гурьевска»

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

| | | | | |
|----------------------------|--|------|--------|-------|
| 1 квалификационный уровень | | 4318 | | |
| 1 | Музыкальный руководитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения); | | 1,5865 | 6851 |
| | Музыкальный руководитель (высшее профессиональное образование) | | 1,7158 | 7409 |
| | Музыкальный руководитель (I квалификационная категория) | | 2,0163 | 8706 |
| | Музыкальный руководитель (высшая квалификационная категория) | | 2,1878 | 9447 |
| 3 квалификационный уровень | | 4318 | | |
| 1 | Воспитатель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагога»); Педагог – психолог (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология») | | 1,7158 | 7409 |
| 2 | Воспитатель (высшее профессиональное образование); Педагог – психолог (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология») | | 1,8880 | 8152 |
| 3 | Воспитатель, педагог – психолог (I квалификационная категория) | | 2,1878 | 9447 |
| 4 | Воспитатель, педагог – психолог (высшая квалификационная категория) | | 2,3600 | 10190 |
| 4 квалификационный уровень | | 4318 | | |
| 1 | Старший воспитатель (высшее профессиональное образование); учитель-логопед (высшее дефектологическое образование); | | 1,8880 | 8152 |
| 2 | Старший воспитатель, учитель – логопед (I квалификационная категория) | | 2,1878 | 9447 |
| 3 | Старший воспитатель, учитель – логопед (высшая квалификационная категория) | | 2,3600 | 10190 |

Приложение № 7

к Положению о формировании
и распределении фонда оплаты
труда работникам муниципального
бюджетного образовательного учреждения
(МБДОУ) «Детский сад № 3 «Звездочка»
города Гурьевска»

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей
руководителей, специалистов и служащих в сфере образования

| | | | |
|--|-----------------------|------|-------------|
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» | | | |
| 1 квалификационный уровень | | 3135 | |
| 1 | Делопроизводитель | | 1,4081 4414 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» | | | |
| 2 квалификационный уровень | | 3238 | |
| 1 | Заведующий хозяйством | | 1,6362 5298 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» | | | |
| 1 квалификационный уровень | | 3826 | |
| 1 | Специалист по кадрам | | 1,2460 4767 |

Приложение № 8

к Положению о формировании
и распределении фонда оплаты
труда работникам муниципального
бюджетного образовательного учреждения
(МБДОУ) «Детский сад № 3 «Звездочка»
города Гурьевска»

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и
фармацевтический персонал»

| Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» | | | | |
|---|---|------|--------|------|
| 3 квалификационный уровень | | 3238 | | |
| 1. | Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», не имеющая квалификационную категорию) | | 1,4728 | 4769 |

Приложение № 9
к Положению о формировании
и распределении фонда оплаты
труда работникам муниципального
бюджетного образовательного учреждения
(МБДОУ) «Детский сад № 3 «Звездочка»
города Гурьевска»

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования

| | | | | |
|---|---|------|--------|------|
| Профессиональная квалификационная группа первого уровня | | | | |
| 1 квалификационный уровень | | 2944 | | |
| 1. | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих | | 1,1998 | 3532 |
| 2. | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих | | 1,2597 | 3709 |
| Профессиональная квалификационная группа второго уровня | | | | |
| 1 квалификационный уровень | | 3238 | | |
| 1. | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 разряда работ в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих | | 1,3638 | 4416 |
| 2квалификационный уровень | | 3238 | | |
| 1. | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 разряда работ в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих | | 1,4728 | 4769 |
| 3 квалификационный уровень | | 3238 | | |
| 1. | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 разряда работ в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих | | 1,8000 | 5828 |

к Положению о формировании
и распределении фонда оплаты
труда работникам муниципального
бюджетного образовательного учреждения
(МБДОУ) «Детский сад № 3 «Звездочка»
города Гурьевска»

Показатели эффективной деятельности воспитателя дошкольной образовательной организации

| №п/п | Критерии и показатели | Индикаторы | Формулы расчета | Целевое значение показателей | Оценка в баллах | Контрольный период | Источник информации |
|---|--|---|--|---|---------------------|----------------------|---|
| Стратегическая цель. Модернизация дошкольного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования | | | | | | | |
| 1. | Раздел 1. Качество и доступность образования | | | | 40 | | |
| | 1.1. Учет индивидуальных особенностей воспитанников при реализации образовательных программ. | Доля воспитанников для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут. (индивидуальные карты развития) | $Двос. = Чвос / Чоб.вос. * 100\%$ где, Двос.- доля воспитанников для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут, чел.; Чвос. – численность воспитанников в группе, для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут чел., Чоб.вос – общая численность воспитанников в группе, чел. | 81-100% -7 бал. 61-80% - 5 бал. 40-60% - 4 бал. | Максимальный балл 7 | Один раз в полугодие | Результаты контроля, подтвержденные ст. воспитателем. |
| | 1.2. Удовлетворенность потребителей качеством образования, предоставляемым в образовательной организации | Процент удовлетворенности | В соответствии с информацией о данных анкетирования участников образовательных отношений, направляемой ежегодно Департаментом образования. | 96-100% -8 бал. 90-95% -6 бал. 86-89% -5 бал. | Максимальный балл 8 | Один раз в год | Данные мониторинга КРИПКиПРО |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---------------------|---------------------------------|---|
| | 1.3. Удовлетворенность родителей (законных представителей) ребенка качеством образовательных услуг. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) | Отсутствие обоснованных жалоб | 100% -6 бал. | Максимальный балл 6 | Один раз в отчетный период | Подтверждение руководителя ДОУ |
| | 1.4. Достижения воспитанников | Участие в конкурсах, выставках, музыкально-театрализованных представлениях, фестивалях, спартакиадах и т.д. | Наличие дипломов победителей и призеров. | Всероссийский уровень победитель/призер -5 бал. | Максимальный балл 5 | Один раз в полугодие | Копии дипломов, грамот, сертификатов и т.д. Подтверждение ст. воспитателя ДОУ |
| Региональный уровень победитель/призер -4 бал. | | | | | | | |
| Муниципальный уровень победитель/призер – 3 бал | | | | | | | |
| | 1.5. Проведение оформительской деятельности учреждения | Работа в связи с производственной необходимостью, безопасностью образовательного учреждения. | Уборка и оформление территории, оформление снежных построек, оформительская деятельность ДОУ к праздникам и др. | 5 баллов | Максимальный балл 5 | Один раз в квартал | Подтверждение завхоза на основании журнала увеличения объема работ |
| | 1.6. Работа с родителями | Родительская плата за присмотр и уход детей в ДОУ | Отсутствие задолженности. Незначительная задолженность до 1500руб. | Отсутствие задолженности - 9бал. | Максимальный балл 9 | Один раз в отчетный период | Копии ведомости, заверенной руководителем. |
| Незначительная задолженность – 8 бал. | | | | | | | |
| 2 | Раздел 2. Повышение профессиональной компетенции воспитателя | | | | 37 | | |
| | 2.1. Повышение профессиональной компетенции воспитателя | .Прохождение процедуры добровольной сертификации | Наличие действующего сертификата. | На период действия сертификата | Максимальный балл 6 | На период действия сертификата. | Копия сертификата |
| | 2.2. Создание имиджа образовательной организации | Размещение информации на сайте | Наличие информации | Наличие консультаций, | Максимальный балл 5 | Один раз в квартал | Копия опубликованных |

| | | | | | | | |
|---|--|---|---|--|------------------------|---|------------|
| | | образовательного учреждения | | показательных мероприятий и др. в каждой возрастной группе | | | материалов |
| 2.3 Публикация методических материалов | Публикации пособий, программ, сборников, методических разработок, статей в СМИ | Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам воспитания и образования. | Всероссийский уровень- 4 бал. Областной уровень- 3 бал. Муниципальный уровень- 2 бал. | Максимальный балл 4 | Один раз в полугодие | Копия документа подтверждающего публикацию | |
| 2.4.Участие в мероприятиях профессионального уровня | Проведение мастер-классов, открытых занятий. Участие семинарах, конференциях, форумах, выставках, вебинарах, интернет – выставках. | Наличие диплома, сертификата и т.д. об участии в семинарах, конференциях, форумах, выставках, вебинарах, интернет – выставках; мастер-классах, открытых занятиях. | Региональный уровень- 4 бал. Муниципальный уровень- 2 бал. | Максимальный балл 4 | Один раз в квартал | Копия документа подтверждающего участие | |
| 2.5.Участие в очных профессиональных конкурсах: Педагогические таланты, Новая волна, Лесенка успеха, Педагог – наставник и т.д. | Победа, участие в очных конкурсах | Наличие диплома победителя, призера, участника. | Победитель/призер 6 бал. Участник- 5 бал. | Максимальный балл 6 | Один раз в год | Копия дипломов, грамот, сертификатов и т.д. | |
| 2.6.Участие в заочных профессиональных конкурсах: Классики, Ступени, Олимп, Фрегат, Дошколенок Кузбасса. | Победа, участие в заочных конкурсах | Наличие диплома победителя, призера | Победитель/призер 5 бал. Участник- 4 бал. | Максимальный балл 5 | Один раз в полугодие | Копия дипломов, грамот, сертификатов и т.д. | |
| 2.7. Участие в муниципальных конкурсах профмастерства | Победа, участие в муниципальных конкурсах | Наличие диплома победителя, призера | Победитель/призер- 4 бал. Участник -3бал. | Максимальный балл 4 | Один раз в год | Копия дипломов, грамот, сертификатов и т.д. | |
| 2.8. Участие в конкурсах профессионального мастерства, проводимые образовательной организацией | Победа, участие в конкурсах | Наличие диплома победителя, участника. | Победитель/призер- 3 бал. Участник -2 бал. | Максимальный балл 3 | Один раз в полугодие | Копия дипломов, грамот, сертификатов и т.д. | |
| 3. | Раздел 3.Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей | | | 23 | | | |
| 3.1. Работа с родителями по организации оздоровительной | Доля воспитанников для которых реализуется | $Двос.=Чвос/Чоб.вос.*100\%$ где, | 80% - 100% -23 б. | Максимальный Максимальный | По мере предоставления | Копии ведомостей | |

| | | | | | | | |
|--|---|---|--|----------------------------------|------------|--------------------------|--|
| | оздоровительной услуги « Кислородные коктейли» | которых реализуется оздоровительная услуга | Двос.- доля воспитанников для которых реализуется услуга , чел.; Чвос. – численность воспитанников в группе, для которых реализуется услуга чел., Чоб.вос – общая численность воспитанников в группе, чел. | 50%-79%- 13 б. Менее 50%- 8б. | балл 23 | предоставления услуги | |
| | Всего | | | | 100 | | |

Показатели эффективной деятельности учителя - логопеда дошкольной образовательной организации

| №п/п | Критерии и показатели | Индикаторы | Формулы расчета | Целевое значение показателей | Оценка в баллах | Контрольный период | Источник информации |
|---|---|--|---|---|----------------------|----------------------------|--|
| Стратегическая цель. Модернизация дошкольного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования | | | | | | | |
| 1. | Раздел 1. Качество и доступность образования | | | | 43 | | |
| | 1.1 Уровень освоения воспитанниками образовательной и коррекционной программ ДОУ | Доля воспитанников ДОУ освоивших программное Содержание данной возрастной (речевой) группы | Доля воспитанников ДОУ освоивших программное содержание данной возрастной (речевой) группы $D_{вос} = \frac{Ч_{вос}}{Ч_{об.вос.}} * 100\%$ где, D _{вос} – доля воспитанников освоивших программное содержание данной возрастной (речевой) группы, чел; Ч _{восч} .исло воспитанников, освоивших программное содержание по обучению. Грамоте Ч _{об.вос.} –общая численность воспитанников в группе, чел. | Обучение грамоте 75-100% -10б 50-75% -5б Менее 50% - 0 | Максимальный балл 10 | Один раз в полугодие | Результаты контроля на отчетный период подтверждение ст. воспитателя |
| | 1.2.Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) | Отсутствие обоснованных жалоб | 100% | Максимальный балл 9 | Один раз в отчетный период | Подтверждение руководителя ДОУ |
| | 1.3.Достижение воспитанников | Участие в конкурсах, выставках, музыкально-театрализованных | Всероссийский уровень победитель/ призер | 6баллов | Максимальный балл 14 | Один раз в год | Наличие подтверждающего документа |

| | | | | | | | |
|----------|---|---|--|--------------------------------|---------------------|---------------------------------|---|
| | | представлениях, фестивалях, спартакиадах и т.д. | Региональный уровень победитель/ призер | 3балла | | | Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д. |
| | | | Муниципальный уровень победитель/ призер | 5балла | | | |
| | 1.4.Ведение общественной работы | Проведение оформительской деятельности учреждения | Работа в связи с производственной необходимостью, безопасностью образовательного учреждения. (уборка и оформление территории, оформление снежных построек, оформительская деятельность ДОУ к праздникам и др.) | 5баллов | Максимальный балл 5 | Один раз в полугодие | Подтверждение завхоза на основании журнала увеличения объема работ. |
| | 1.5.Уровень развития социального партнерства | Совместная работа с социальными партнерами | Проведение мероприятий в соответствии с разработанной программой взаимодействия, заключенными соглашениями или договорами о совместных действиях с разнопрофильными партнерами: с двумя и более | 5 баллов | Максимальный балл 5 | Один раз в год | Наличие документов , подтверждающих проведение мероприятий, подтверждение руководителя. |
| 2 | Раздел 2.Повышение профессиональной компетенции учителя - логопеда | | | | 57 | | |
| | 2.1.Повышение профессиональной компетенции педагога | Прохождение процедуры сертификации на региональном уровне | Наличие действующего сертификата. | На период действия сертификата | Максимальный балл 6 | На период действия сертификата. | Сертификат. |

| | | | | | | |
|---|--|---|-----------------------------|----------------------|----------------------|---|
| 2.2.Создание имиджа образовательной организации | Размещение информации на сайте образовательного учреждения | Наличие консультаций, показательных мероприятий и др | . 13баллов | Максимальный балл 13 | Один раз в квартал | Копия (скриншот) опубликованных материалов |
| 2.3.Публикация методических материалов | Публикации пособий, программ, сборников, методических разработок, статей в СМИ | Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам воспитания и образования. | Всероссийский уровень 6бал. | Максимальный балл 6 | Один раз в полугодие | Наличие документа подтверждающего публикации |
| | | | Областной уровень 4бал. | | | |
| | | | Муниципальный Уровень 2бал. | | | |
| 2.4 . Участие в профессиональных мероприятиях | Проведение мастер-классов, открытых занятий. Участие в семинарах, конференциях, форумах, выставках, вебинарах, интернет – выставках. | Наличие диплома, сертификата и т.д. об участии в семинарах, конференциях, форумах, выставках, вебинарах, интернет – выставках; мастер-классах, открытых занятиях. | Региональный 7 бал. | Максимальный балл 7 | Один раз в полугодие | Наличие документа подтверждающего участие |
| | | | Муниципальный 2 бал. | | | |
| 2.5.Участие в очных профессиональных конкурсах, проводимых КРИПК и ПРО: Педагогические таланты, инновации в образовании, кузбасское блогобразование, лучший образовательный сайт, Кузбасс – малая Родина,Новая волна, Лесенка успеха, Педагог – наставник, IT – педагог Кузбасса XXI века, за нравственный подвиг учителя, сердце отдаю детям и др. | Победа, участие в конкурсах | Наличие диплома победителя, призера, участника. | Победитель/призер 7бал. | Максимальный балл 7 | Один раз в год | Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д. |
| | | | Участник 3бал. | | | |
| | | | | | | |
| 2.6. Участие в заочных профессиональных конкурсах: Классики, Ступени, Олимп, Фрегат, Дошколенок Кузбасса. | Победа, участие в конкурсах | Наличие диплома победителя, призера, участника. | Победитель/призер 7бал. | Максимальный балл 7 | Один раз в год | Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д. |
| | | | Участник 3бал. | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|-----------------------------|--|---|---------------------|----------------------|---|
| | 2.7.Участие в муниципальных конкурсах профессионального мастерства | Победа, участие в конкурсах | Наличие диплома победителя, участника. | Победитель/ призер 7 бал. Участник 3 бал. | Максимальный балл 7 | Один раз в полугодие | Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д. |
| | 2.8.Конкурсы профессионального мастерства, проводимые образовательной организацией | Победа, участие в конкурсах | Наличие диплома победителя, участника. | Победитель/ призер 4 бал. Участник 3 бал. | | | |
| | Итого максимальное количество баллов | | | | 100 | | |

Показатели эффективной деятельности педагога - психолога дошкольной образовательной организации

| №п/п | Критерии и показатели | Индикаторы | Формулы расчета | Целевое значение показателей | Оценка в баллах | Контрольный период | Источник информации |
|---|--|---|---|------------------------------|-----------------------------|----------------------------|---|
| Стратегическая цель. Модернизация дошкольного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования | | | | | | | |
| 1. | Раздел 1. Качество и доступность образования | | | | 37 | | |
| | 1.1 Уровень освоения воспитанниками образовательной и коррекционной программ ДОУ | Доля воспитанников ДОУ освоивших программное содержание данной возрастной группы | Доля воспитанников ДОУ успешно подготовленных к школе | | Максимальный балл 8 | Один раз в полугодие | Результаты контроля на отчетный период Подтверждение ст. воспитателя |
| 80-100 % | | | | 8 | | | |
| 70-79 % | | | | 5 | | | |
| | 1.2. Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством образовательных услуг | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) | Отсутствие обоснованных жалоб | 100% | Максимальный балл 5 | Один раз в отчетный период | Подтверждение руководителя ДОУ |
| | 1.3. Достижения воспитанников. | Участие в конкурсах, выставках, музыкально-театрализованных представлениях, фестивалях, спартакиадах и т.д. | Наличие дипломов победителей и призеров. | | Максимальный балл 14 | Один раз в полугодие | Подтверждение ст. воспитателя ДОУ |
| Всероссийский уровень победитель/призер | | | | 6 | | | |
| Региональный уровень победитель/призер | | | | 3 | | | |
| Муниципальный уровень победитель/призер | | | | 5 | | | |
| | | | | | | | Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д. |

| | | | | | | | |
|----------|---|--|---|---|-----------------------------|---------------------------------|--|
| | 1.4. Введение общественной работы. | Проведение оформительской деятельности учреждения | Работа в связи с производственной необходимостью, безопасностью образовательного учреждения. (уборка и оформление территории, оформление снежных построек, оформительская деятельность ДОУ к праздникам и др.) | 5 баллов | Максимальный балл 5 | Один раз в полугодие | Подтверждение завхоза на основании журнала увеличения объема работ. |
| | 1.5. Уровень развития социального партнерства | Совместная работа с социальными партнерами | Проведение мероприятий в соответствии с разработанной программой взаимодействия, заключенными соглашениями или договорами о совместных действиях с разнопрофильными партнерами: с двумя и более | 5 баллов | Максимальный балл 5 | Один раз в год | Наличие документов, подтверждающих проведение мероприятий, подтверждение руководителя. |
| 2 | Раздел 2. Повышение профессиональной компетенции педагога- психолога | | | | 63 | | |
| | 2.1. Повышение профессиональной компетенции педагога | Прохождение процедуры сертификации | Наличие действующего сертификата.. | На период действия сертификата | Максимальный балл 8 | На период действия сертификата. | Сертификат. |
| | 2.2. Создание имиджа образовательной организации | Размещение информации на сайте образовательного учреждения | Наличие информации | Наличие консультаций, показательных мероприятий и др. | Максимальный балл 17 | Один раз в квартал | Копия (скриншот) опубликованных материалов |

| | | | | | | |
|---|--|---|---------------------|-----------------------------|----------------------|---|
| 2.3. Публикация методических материалов | Публикации пособий, программ, сборников, методических разработок, статей в СМИ | Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам воспитания и образования. | | Максимальный балл 4 | Один раз в полугодие | Наличие документа подтверждающего публикации |
| | | | Печатное издание | 2 | | |
| | | | Электронное издание | 2 | | |
| 2.4. Участие в профессиональных мероприятиях | Проведение мастер-классов, открытых занятий. Участие в семинарах, конференциях, форумах, выставках, вебинарах, интернет – выставках. | Наличие диплома, сертификата и т.д. об участии в семинарах, конференциях, форумах, выставках, вебинарах, интернет – выставках; мастер-классах, открытых занятиях. | | Максимальный балл 5 | Один раз в полугодие | Наличие документа подтверждающего участие |
| | | | Региональный | 5 | | |
| | | | Муниципальный | 2 | | |
| 2.5. Участие в профессиональных конкурсах, проводимых КРИПК и ПРО: Педагогические таланты Кузбасса, Инновации в образовании, Кузбасское благоОбразование, Лучший образовательный сайт, Кузбасс-малая Родина, Новая волна, Лесенка успеха, Педагог – наставник, IT-педагог Кузбасса XXI века, За нравственный подвиг учителя, Сердце отдаю детям и др. | Победа, участие в конкурсах | Наличие диплома победителя, призера, участника. | | Максимальный балл 10 | Один раз в год | Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д. |
| | | | Региональный этап | 6 | | |
| | | | Муниципальный этап | 4 | | |
| 2.6. Участие в заочных профессиональных конкурсах: Классики, Ступени, Фрегат, Дошколенок Кузбасса. | Победа, участие в конкурсах | Наличие диплома победителя, призер. | | Максимальный балл 10 | Один раз в полугодие | Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д. |
| | | | Победитель/призер | 10 | | |
| | | | участник | 4 | | |
| 2.7. Участие в Муниципальных конкурсах профессионального | Победа, участие в конкурсах | Наличие диплома победителя, призер. | | Максимальный балл 5 | Один раз в полугодие | Наличие дипломов, грамот, |

| | | | | | | | |
|--|--|-----------------------------|--|-----------------------|----------------------------|----------------------|---|
| | мастерства | | | Победитель/ призер | 5 | | сертификатов и т.д. |
| | | | | участник | 3 | | |
| | 2.8. Участие в конкурсах профессионального мастерства, проводимых образовательной организацией | Победа, участие в конкурсах | Наличие диплома победителя, участника. | | Максимальный балл 4 | Один раз в полугодие | Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д. |
| | | | | Победитель/ призер | 4 | | |
| | | | | Участник | 2 | | |
| | Итого максимальное количество баллов | | | | 100 | | |

Показатели эффективной деятельности музыкального руководителя дошкольной образовательной организации

| №п/п | Критерии и показатели | Индикаторы | Формулы расчета | Целевое значение показателей | Оценка в баллах | Контрольный период | Источник информации |
|---|---|---|--|--|----------------------|----------------------------|--|
| Стратегическая цель. Модернизация дошкольного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования | | | | | | | |
| 1. | Раздел 1. Качество и доступность образования | | | | 37 | | |
| | 1.1 достижение воспитанников более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом | Доля воспитанников ДОУ освоивших программное содержание данной возрастной группы | Доля воспитанников ДОУ с высоким уровнем развития за отчетный период | | Максимальный балл 8 | Один раз в полугодие | Результаты контроля на отчетный период Подтверждение ст. воспитателя |
| | | | | 80-100 % | 8 | | |
| | | | | 70-79 % | 5 | | |
| | | | | 90-94% | 4 | | |
| | | | | 86-89% | 3 | | |
| | 1.2. Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством образовательных услуг. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) | Отсутствие обоснованных жалоб | 100% | Максимальный балл 5 | Один раз в отчетный период | Подтверждение руководителя ДОУ |
| | 1.3. Достижения воспитанников. | Участие в конкурсах, выставках, музыкально-театрализованных представлениях, фестивалях, спартакиадах и т.д. | Наличие дипломов победителей и призеров. | | Максимальный балл 14 | Один раз в полугодие | Подтверждение ст. воспитателя ДОУ Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д. |
| | | | | Всероссийский уровень победитель/ призер | 6 | | |
| | | | | Региональный уровень победитель/ призер | 3 | | |
| | | | | Муниципальный уровень победитель/ призер | 5 | | |

| | | | | | | | |
|---------------------|--|--|---|---|----------------------|---------------------------------|--|
| | 1.4. Ведение общественной работы. | Проведение оформительской деятельности учреждения | Работа в связи с производственной необходимостью, безопасностью образовательного учреждения. (уборка и оформление территории, оформление снежных построек, оформительская деятельность ДОУ к праздникам и др.) | | Максимальный балл 5 | Один раз в полугодие | Подтверждение завхоза на основании журнала увеличения объема работ. |
| | 1.5. Уровень развития социального партнерства | Совместная работа с социальными партнерами | Проведение мероприятий в соответствии с разработанной программой взаимодействия, заключены соглашения или договора о совместных действиях с разнопрофильными партнерами: С двумя и более | | Максимальный балл 5 | Один раз в год | Копии документов, подтверждающих проведение мероприятий, подтверждение руководителя. |
| 2 | Раздел 2.Повышение профессиональной компетенции музыкального руководителя | | | | 63 | | |
| | 2.1.Повышение профессиональной компетенции педагога | Прохождение процедуры сертификации | Наличие действующего сертификата. | Региональный | Максимальный балл 8 | На период действия сертификата. | Сертификат. |
| | 2.2.Создание имиджа образовательной организации | Размещение информации на сайте образовательного учреждения | Наличие информации | Наличие консультаций, показательных мероприятий и др. | Максимальный балл 17 | Один раз в квартал | Наличие опубликованных материалов |
| | 2.3.Публикация методических материалов | Публикации пособий, программ, сборников, методических разработок, статей в СМИ | Наличие опубликованных методических разработок, | | Максимальный балл 4 | Один раз в полугодие | Наличие документа подтверждающего публикации |
| Печатное издание | | | | 2 | | | |
| Электронное издание | | | | 2 | | | |

| | | | | | | |
|---|--|---|--------------------|----------------------|----------------------|---|
| 2.4. Участие в профессиональных мероприятиях | Проведение мастер-классов, открытых занятий. Участие семинарах, конференциях, форумах, выставках, вебинарах, интернет – выставках. | Наличие диплома, сертификата и т.д. об участии в семинарах, конференциях, форумах, выставках, вебинарах, интернет – выставках; мастер-классах, открытых занятиях. | Региональный | Максимальный балл 5 | Один раз в полугодие | Наличие документа подтверждающего участие |
| | | | Муниципальный | 2 | | |
| 2.5. Участие в профессиональных конкурсах, проводимых КРИПК и ПРО: Педагогические таланты Кузбасса, Инновации в образовании, Кузбасское благоОбразование, Лучший образовательный сайт, Кузбасс-малая Родина, Новая волна, Лесенка успеха, Педагог – наставник, IT-педагог Кузбасса XXI века, За нравственный подвиг учителя, Сердце отдаю детям и др. | Победа, участие в конкурсах | Наличие диплома победителя, призера, участника. | | Максимальный балл 10 | Один раз в год | Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д. |
| | | | Региональный этап | 6 | | |
| | | | Муниципальный этап | 4 | | |
| 2.6. Участие в заочных профессиональных конкурсах: классики, ступени, Олимп, Фрегат, Дошколенок Кузбасса | Победа, участие в конкурсах | Наличие диплома победителя, призер. | | Максимальный балл 10 | Один раз в полугодие | Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д. |
| | | | Победитель/призер | 10 | | |
| | | | участник | 4 | | |
| 2.7. Муниципальные конкурсы профессионального мастерства | Победа, участие в конкурсах | Наличие диплома победителя, призер. | | Максимальный балл 5 | Один раз в полугодие | Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д. |
| | | | Победитель/призер | 5 | | |
| | | | участник | 3 | | |
| 2.8. Конкурсы профессионального мастерства, проводимые образовательной организацией | Победа, участие в конкурсах | Наличие диплома победителя, участника. | | Максимальный балл 4 | Один раз в полугодие | Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д. |
| | | | Победитель/призер | 4 | | |
| | | | Участник | 2 | | |
| Итого максимальное количество баллов | | | | 100 | | |

Показатели эффективной деятельности старшего воспитателя дошкольной образовательной организации

| №п/п | Критерии и показатели | Индикаторы | Формулы расчета | Целевое значение показателей | Оценка в баллах | Контрольный период | Источник информации |
|---|--|---|--|---|----------------------|--------------------|---|
| Стратегическая цель. Модернизация дошкольного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования | | | | | | | |
| 1. | Раздел 1. Качество и доступность образования | | | | 85 | | |
| | 1.1. Участие в грантовых конкурсах | Победа, участие в грантовом конкурсе | Наличие пакета документов сформированного в соответствии с положением о конкурсе | Победа в конкурсе-10 бал. Участие-7 бал. | Максимальный балл 10 | Один раз в 3 года | Материалы подтверждающие победу, участие в конкурсе |
| | 1.2. Удовлетворенность потребителей качеством образования, предоставляемым в образовательной организации | Процент удовлетворенности | В соответствии с информацией о данных анкетирования участников образовательных отношений, направляемой ежегодно Департаментом образования. | 95-100% - 30 бал. 94-90% - 20 бал. 86-89% - 10 бал. 85% - 5 бал. | Максимальный балл 30 | Один раз в год | Данные мониторинга КРИПКиПРО |
| | 1.3. Качество освоения учебных программ | Доля выпускников ДОО успешно подготовленных к школе | Отношение количества воспитанников освоивших программу к общему количеству выпускников | Более 75 %- 10б. 70- 75% - 6б. | Максимальный балл 10 | Один раз в год | Наличие подтверждающего документа (Мониторинг) |
| | 1.4. Удовлетворенность родителей (законных представителей) ребенка качеством образовательных услуг | Процент удовлетворенности | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) | 100% - 10бал. | Максимальный балл 10 | | |

| | | | | | | | |
|-------------------------------|--|--|---|--|----------------------|--------------------|--|
| | 1.5Создание имиджа образовательной организации | Размещение информации на сайте образовательного учреждения | Наличие информации | Наличие мероприятий в соответствии с годовым планированием | Максимальный балл 10 | 1 раз в квартал | Материалы на сайте |
| | 1.6.Оформительская деятельность учреждения | Работа в связи с производственной необходимостью, безопасностью образовательного учреждения. | Уборка и оформление территории, оформление снежных построек, оформительская деятельность ДОУ к праздникам и др. | | Максимальный бал 15 | Один раз в квартал | Подтверждение завхоза на основании журнала объема увеличения работ |
| 2 | Раздел 2. Повышение профессиональной компетенции | | | | 15 | | |
| | 2.1.Участие в экспериментальных инновационных проектах, в творческих группах, методических объединениях, конкурсах | Победа, участие в мероприятиях профуровня | Наличие пакета документов | Региональный уровень-10 бал. | Максимальный бал 10 | Один раз в год | Подтверждающие материалы |
| Муниципальный уровень- 8 бал. | | | | | | | |
| Уровень дошкольной ОО-7 бал. | | | | | | | |
| | 2.2.Прохождение добровольной сертификации | Прохождение сертификации | Наличие сертификата | На период действия сертификата | Максимальный бал 5 | Один раз в год | Копия сертификата |
| | Итого максимальное количество баллов | | | | 100 | | |

Показатели эффективной деятельности заместителя заведующего по учебно – воспитательной работе дошкольной образовательной организации

| №п/п | Критерии и показатели | Индикаторы | Формулы расчета | Целевое значение показателей | Оценка в баллах | Контрольный период | Источник информации |
|---|--|---|--|--|----------------------|---------------------|---|
| Стратегическая цель. Модернизация дошкольного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования | | | | | | | |
| 1. | Раздел 1. Качество и доступность образования | | | | 65 | | |
| | 1.1.Участие в грантовых конкурсах | Победа, участие в грантовом конкурсе | Наличие пакета документов сформированного в соответствии с положением о конкурсе | Победа в конкурсе-10 бал. Участие-7 бал. | Максимальный балл 10 | Один раз в три года | Материалы подтверждающие победу, участие в конкурсе |
| | 1.2.Удовлетворенность потребителей качеством образования | Процент удовлетворенности | В соответствии с информацией о данных анкетирования участников образовательных отношений, направляемой ежегодно Департаментом образования. | 95-100%-30 бал. | Максимальный балл 30 | Один раз в год | Данные мониторинга КРИПКиПРО |
| | | | | 94-90%-20 бал. 86-89%-10 бал. 85%-5 бал. | | | |
| | 1.3.Качество освоения учебных программ | Доля выпускников ДОО успешно подготовленных к школе | Отношение количества воспитанников освоивших программу к общему количеству выпускников | более75%-10 бал. | Максимальный балл 10 | Один раз в год | Наличие подтверждающего документа (Мониторинг) |
| | | | | 70- 75%-6 бал. | | | |
| | 1.4.Удовлетворенность родителей (законных представителей) ребенка качеством образовательных | Процент | Отсутствие | 100% | Максимальный | За оценочный | Подтверждение |

| | | | | | | | |
|-----------|---|--|--|--|---------------------|----------------------|---------------------------------|
| | услуг. | удовлетворенности | обоснованных жалоб, несчастных случаев с детьми | | балл 15 | период | руководителя ДОУ |
| 2 | Раздел 2. Развитие кадрового потенциала | | | | 20 | | |
| | 2.1. Совершенствование профессионального мастерства педагогов | Доля педагогов, принимавших участие в конференциях, конкурсах федерального и регионального уровней | Отношение количества педагогов принимавших участие к общей численности педагогов | 70-100%-8 бал. 60-69%-5 бал. | Максимальный бал 8 | Один раз в полугодие | Аналитическая справка |
| | 2.2. Аттестация педагогических кадров | Доля педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию | Отношение количества педагогов с первой и высшей квалификационной категорией к общему количеству педагогов | 70-100%-12 бал. 50-69%-5 бал. | Максимальный бал-12 | Один раз в полугодие | Аналитическая справка |
| 3. | Раздел 3. Повышение профессиональной компетенции | | | | 15 | | |
| | 3.1. Участие в методических мероприятиях | Победа, участие в мероприятиях профуровня | Наличие пакета документов | Всероссийский уровень-10 бал. Региональный уровень-8 бал. | Максимальный бал 10 | Один раз год | Копия подтверждающих документов |
| | 3.2. Повышение профкомпетенции | .Прохождение процедуры добровольной сертификации . | Наличие действующего сертификата | На период действия сертификата | | | |
| | Итого максимальное количество баллов | | | | 100 | | |

Показатели эффективности деятельности мл. воспитателя (50 баллов)

| Критерии и показатели | индикаторы | Целевое значение показателей | Оценка в баллах | Контрольный период | Источники информации |
|--|---|--|--|----------------------------|--|
| 1. Качество дошкольного образования (20 баллов) | 1.1. Участие в конкурсах; выставках, публикациях | Наличие опубликованных статей, дипломов, грамот, сертификатов и т.д. | 15 баллов Максимальный балл 15 | Один раз в год | Наличие подтверждающих документов |
| | 1.2. Исполнительская дисциплина | Обеспечение качественного ведения документации (графики, инструкции, журналы санитарного состояния, кварцевания, карты стула, журнала учета мягкого и твердого инвентаря, журнал по сохранности и укреплению здоровья воспитанников) | 5 баллов Максимальный балл 5 | Один раз в отчетный период | Подтверждение руководителя на основании визуального осмотра журналов |
| 2. Эффективность воспитательно-образовательного процесса (10 баллов) | 2.1. Участие в педагогическом процессе. | Участие в мероприятиях ДОО (занятия, праздники, развлечения, подготовка к занятиям) | 10 баллов Максимальный балл 10 | Один раз в отчетный период | Подтверждение ст. воспитателя на основании журнала учета подготовки и проведения воспитательно-образовательного процесса УВП, МОП. |
| 3. Результативность (20 баллов) | 3.1. Ведение общественной работы, увеличения объема работ | Работа в связи с производственной необходимостью: уборка дополнительных помещений, оформление и уборка территории ДОО | 10 баллов 10 баллов Максимальный балл 20 | Один раз в квартал | Подтверждение завхоза на основании журнала учета увеличения объема работ |

Показатели эффективности деятельности завхоза (60 баллов)

| критерии | показатели | индикаторы | расчет сумма | период | источники |
|---|---|---|--|--------------------|--|
| 1.Качество дошкольного образования (25 балла) | 1.1.Выполнение мероприятий по экономии бюджетных средств | Наличие экономии согласно лимитов | Электроснабжение 5балла Водоснабжение 5б. Максимальный балл 10 | Один раз в квартал | Информация централизованной бухгалтерии |
| | 1.2.Результативность работы по организации контроля МОП и УВП | Систематический, качественный контроль за работой и соблюдением трудовой дисциплины УВП,МОП | 15 баллов Максимальный балл 15 | Один раз в квартал | Подтверждение руководителя на основании журнала обследования территории , зданий ,помещений, актов |
| 2.Результативность (35 баллов) | 2.1.Ведение общественной работы, увеличение объема работ | Работа, в связи с производственной необходимостью (уборка и оформление территории, уборка складских помещений) | 10 баллов Максимальный балл 10 | Один раз в квартал | Подтверждение руководителя на основании журнала учета увеличения объема работ |
| | 2.2.Экстренное устранение непредвиденных ситуаций | Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной и бесперебойной работой хозяйственно – эксплуатационных систем, срочное устранение аварийных чрезвычайных ситуаций в образовательной организации | 25 баллов Максимальный балл 25 | Один раз в квартал | Подтверждение руководителя на основании журнала аварийных работ |

Показатели эффективности деятельности ст. медсестры (60 баллов)

| критерии | показатели | индикаторы | расчет сумма | период | источники |
|--|--|--|---|----------------------------|---|
| 1.Качество дошкольного образования (20баллов) | 1.1. Сохранение здоровья воспитанников | Снижение количества случаев заболеваемости детей по сравнению с прошлым отчетным периодом: Стабильная динамика Снижение заболеваемости Проведение профилактических мероприятий в период распространения вирусных инфекций | 10баллов 15баллов 14 баллов Максимальный балл 15 | Один раз в отчетный период | Копия мониторинга, подтверждение руководителя |
| | 1.2.Организация качественного питания | Отсутствие жалоб и удовлетворенность родителей | 5баллов Максимальный балл 5 | Один раз в отчетный период | Подтверждение руководителя на основании журнала регистрации жалоб и предложений родителей |
| 2.Эффективность (35 баллов) | 2.1.Повышение профессиональной компетентности | Апробация и внедрение авторских разработок, технологий (методические разработки, 10-дневное меню, внедрение инновационных здоровьесберегающих технологий, наглядной агитации для родителей) | 10баллов Максимальный балл 10 | 1 раз в квартал | Подтверждение руководителя на основании визуального осмотра |
| | 2.2.Выполнение натуральных норм питания | Процент выполнения: 95-100% 88-94% | 15 баллов 5 баллов Максимальный балл 15 | Один раз в отчетный период | Результаты отчета по натуральным нормам |
| | 2.3.Выполнение денежных норм питания | Выполнение в пределах нормы, незначительные отклонения от нормы до 2-х руб. | 10 баллов 8баллов Максимальный балл 10 | Один раз в квартал | Информация централизованной бухгалтерии |
| 3.Результативность (5 баллов) | 3.1.Ведение общественной работы, увеличения объема работ | работа в связи с производственной необходимостью (уборка и оформление территории и др.) | 5 баллов Максимальный балл 5 | Один раз в квартал | Подтверждение завхоза на основании журнала учета увеличения объема работ. |

Показатели эффективности деятельности кладовщика (60 баллов)

| критерии | показатели | индикаторы | расчет сумма | период | источники |
|--|--|--|--|----------------------------|---|
| 1.Качество дошкольного образования (30 баллов) | 1.1.Ведение отчетной документации | Своевременное и качественное оформление документации и сроков ее предоставления (журналов регистрации прихода и выдачи продуктов, отчетов, актов списания, счет – фактур) | 10 баллов Максимальный балл 10 | Один раз в отчетный период | Подтверждение руководителя на основании визуальных проверок отчетов, журналов. |
| | 1.2.Высокое качество работы, профессионализм | Отсутствие замечаний администрации ДОУ, централизованной бухгалтерии | 20 баллов Максимальный балл 20 | Один раз в отчетный период | Подтверждение руководителя на основании журнала учета мероприятий по контролю, журнала качества работ |
| 2.Эффективность (10 баллов) | 2.1.Выполнение денежных норм питания | Выполнение в пределах нормы, незначительные отклонения от нормы до 2-х руб. | 10 баллов 9 баллов Максимальный балл 10 | Один раз в квартал | Подтверждение бухгалтерии |
| 3.Результативность (20баллов) | 3.1.Ведение общественной работы, увеличение объема работ | Работа, в связи с производственной необходимостью: уборка и оформление территории, выполнение погрузочно-разгрузочных работ, сезонная заготовка овощей, зачистка и сортировка овощей, генеральная уборка хранилища овощей) | 5 баллов 10баллов 5 баллов Максимальный балл 20 | Один раз в квартал | Подтверждение завхоза на основании журнала увеличения работ |

Показатели эффективности деятельности кухонного рабочего (50 баллов)

| критерии | показатели | индикаторы | расчет сумма | период | источники |
|-------------------------------|---|--|---|----------------------------|--|
| 1.Эффективность (15 баллов) | 1.1.Соблюдение ТБ | Соблюдение правил эксплуатации технологического оборудования и его сохранности | 15 баллов Максимальный балл 15 | Один раз в отчетный период | Подтверждение ответственного За ТБ, ОТ, пожарной, электробезопасности на основании журнала регистрации нарушений |
| 2.Результативность (35баллов) | 2.1.Ведение общественной работы, увеличение объема работ. | Работа, в связи с производственной необходимостью: уборка и оформление территории; генеральная уборка хранилища овощей | 15 баллов 20баллов Максимальный балл 35 | Один раз в квартал | Подтверждение завхоза на основании журнала увеличения работ |

Показатели эффективности деятельности повара (50 баллов)

| критерии | показатели | индикаторы | расчет сумма | период | источники |
|---|---|---|--|-------------------------|--|
| 1.Качество дошкольного образования (20баллов) | 1.1.Высокое качество работ: обеспечение выполнения требований санитарно-эпидемиологических условий в воспитательно-образовательном процессе | Отсутствие замечаний к выполняемой деятельности администрацией ДОУ наличие незначительных замечаний своевременно устраненных | 15 баллов 14 баллов Максимальный балл 15 | 1 раз в отчетный период | Подтверждение ст. медсестры на основании журнала качества работ |
| | 1.2.Ведение рабочей документации | Своевременное и качественное оформление документации (журнала бракеража, санитарного состояния пищеблока, температурного режима холодильного оборудования, журнала контроля взвешивания сырого мяса, журнал учета выдачи готовой продукции по группам) | 5 баллов Максимальный балл 5 | 1 раз в отчетный период | Подтверждение шеф-повара на основании проверки журналов |
| 2.Эффективность (5баллов) | 2.1.Соблюдение ТБ | Соблюдение правил эксплуатации технологического оборудования и его сохранности | 5 баллов Максимальный балл 5 | 1 раз в отчетный период | Подтверждение ответственного За ТБ, ОТ, пожарной, электробезопасности на основании журнала регистрации нарушений |
| 3.Результативность (25 баллов) | 3.1.Ведение общественной работы, увеличение объема работ. | Работа, в связи с производственной необходимостью: уборка и оформление территории, выполнение погрузочно-разгрузочных работ, сезонная заготовка овощей, зачистка и сортировка овощей, генеральная уборка хранилища овощей сложность в приготовлении блюд в зависимости от количества воспитанников | 10 баллов 5баллов 5 баллов 5 баллов Максимальный балл 25 | 1 раз в квартал | Подтверждение шеф – повара на основании журнала увеличения объема работ |

Показатели эффективности деятельности дворника (50 баллов)

| критерии | показатели | индикаторы | расчет сумма | период | источники |
|----------------------------------|---|---|---|----------------------------|--|
| 1.Результативность (50баллов) | 1.1.Экстренное устранение непредвиденных ситуаций в здании и на территории ДООУ | Отсутствие жалоб со стороны родителей | 20 баллов Максимальный балл 20 | Один раз в отчетный период | Подтверждение завхоза на основании журнала регистрации жалоб родителей |
| | 1.2.Увеличение объема работ | Работа связанная с сезонными изменениями: уход за цветником, постройка малых снежных форм, выполнение погрузочно – разгрузочных работ, рубка мяса | 10 баллов 20баллов Максимальный балл 30 | Один раз в квартал | Подтверждение завхоза на основании журнала увеличения объема работ |

Показатели эффективности деятельности машиниста по стирке белья (50 баллов)

| критерии | показатели | индикаторы | расчет сумма | период | источники |
|----------|------------|------------|--------------|--------|-----------|
|----------|------------|------------|--------------|--------|-----------|

| | | | | | |
|--|---|--|-----------------------------------|----------------------------|---|
| 1.Качество дошкольного образования (10 баллов) | 1.1.Ведение рабочей документации | Своевременное и качественное оформление документации (журнал учета белья, картотека мягкого инвентаря) | 10 баллов Максимальный балл 10 | Один раз в отчетный период | Подтверждение завхоза на основании визуальной проверки журнала, картотеки |
| 2.Результативность (40 баллов) | 2.1.Организация мероприятий по ремонту мягкого инвентаря | Штопка, подшив постельных принадлежностей и предметов, средств личной гигиены | 20 баллов Максимальный балл 20 | Один раз в отчетный период | Подтверждение завхоза на основании инструкций |
| | 2.2.Ведение общественной работы, увеличение объема работ. | Работа в связи с производственной необходимостью: уборка и оформление территории. | 20 баллов Максимальный балл 20 | Один раз в квартал | Подтверждение завхоза на основании журнала учета увеличения объема работ |

Показатели эффективности деятельности уборщика служебных помещений (50 баллов)

| критерии | показатели | индикаторы | расчет сумма | период | источники |
|----------|------------|------------|--------------|--------|-----------|
|----------|------------|------------|--------------|--------|-----------|

| | | | | | |
|--|--|--|--|----------------------------|--|
| 1.Качество дошкольного образования (20 баллов) | 1.1.Ведение рабочей документации | Своевременное и качественное оформление документации (журналы телефонных разговоров, дежурства, регистрации посещения ДОО, передачи кнопки тревожной сигнализации) | 20 баллов Максимальный балл 20 | Один раз в отчетный период | Подтверждение завхоза на основании визуальной проверки журналов |
| 2.Эффективность (10 баллов) | 2.1.Обеспечение выполнения требований санитарно-эпидемиологических условий в воспитательно- образовательном процессе | Качественное проведение текущих и генеральных уборок, наличие незначительных замечаний своевременно устраненных | 10 баллов 9 баллов Максимальный балл 10 | Один раз в отчетный период | Подтверждение ст. медсестры на основании журнала санитарного состояния. |
| 3.Результативность (20баллов) | 3.1.Ведение общественной работы, увеличения объема работ. | Работа, в связи с производственной необходимостью: уборка и оформление территории помощь в одевании детей групп младшего дошкольного возраста | 10 баллов 10 баллов Максимальный балл 20 | Один раз в квартал | Подтверждение завхоза на основании журнала учета увеличения объема работ |

Показатели эффективности деятельности плотника (50 баллов)

| критерии | показатели | индикаторы | расчет сумма | период | источники |
|----------|------------|------------|--------------|--------|-----------|
|----------|------------|------------|--------------|--------|-----------|

| | | | | | |
|--|--|---|---|----------------------------|--|
| 1.Качество дошкольного образования (5 баллов) | 1.1.Создание условий по сохранению и укреплению здоровья воспитанников | Своевременное и качественное выполнение работ. Систематическое проведение работ по предупреждению детского травматизма | 5баллов Максимальный балл 5 | Один раз в отчетный период | Подтверждение завхоза на основании журнала качества работ |
| 2.Результативность (25 баллов) | 2.1.Ведение общественной работы, увеличения объема работ | Работа, в связи производственной необходимостью: уборка и оформление территории; выполнение погрузочно – разгрузочных работ, рубка мяса | 5 баллов 15 баллов Максимальный балл 20 | Один раз в квартал | Подтверждение завхоза на основании журнала увеличения объема работ |

Показатели эффективности деятельности сторожа (50 баллов)

| критерии | показатели | индикаторы | расчет сумма | период | источники |
|----------|------------|------------|--------------|--------|-----------|
|----------|------------|------------|--------------|--------|-----------|

| | | | | | |
|----------------------------------|--|---|----------------------|-------------------------------|--|
| 1.Результативность (50баллов) | 1.1. Ведение общественной работы, увеличение объема работ | Работа в связи с производственной необходимостью: | | Один раз в отчетный период | Подтверждение завхоза на основании журнала обследования территории, здания и помещений оборудования ДОУ, территории |
| | | уход за цветником; | 10 баллов | | |
| | | уборка территории в связи со сложной метеобстановкой, | 20баллов | | |
| | | уборка дополнительных помещений; | 15 баллов | | |
| | | Включение печей на пищевом блоке | 5 баллов | | |
| | | | Максимальный балл 50 | | |

Показатели эффективности деятельности делопроизводителя (50баллов)

| критерии | показатели | индикаторы | расчет сумма | период | источники |
|----------------------------------|------------------------------------|--|-----------------------------------|-------------------------------|--|
| 1.Результативность (50баллов) | 1.1.Организация мероприятия с ПЭВМ | Качественная работа с компьютерной техникой | 20 баллов Максимальный балл 20 | Один раз в отчетный период | Подтверждение руководителя на основании |

| | | | | | |
|--|---|--|---|--|--|
| | | | | | инструкции |
| | 1.2.Ведение общественной работы, увеличение объема работ. | Работа, в связи с производственной необходимостью уборка и оформление территории; экстренная подача корреспонденции | 10баллов 20 баллов Максимальный балл 30 | Один раз в квартал Один раз в отчетный период | Подтверждение завхоза на основании «Журнала увеличения объема работ» Подтверждение руководителя на основании «Журнала качества работ» |

Показатели эффективности деятельности шеф - повара (50баллов)

| критерии | показатели | индикаторы | расчет сумма | период | источники |
|----------|------------|------------|--------------|--------|-----------|
|----------|------------|------------|--------------|--------|-----------|

| | | | | | |
|--|---|--|---|----------------------------|--|
| 1.Качество дошкольного образования (10 баллов) | 1.1.Ведение рабочей документации | Своевременное и качественное оформление документации (меню – требований, карты технологического приготовления блюд, журнал бражежа, журнал санитарного состояния пищеблока, журнал температурного режима холодильного оборудования и др) | 10 баллов Максимальный балл 10 | Один раз в отчетный период | Подтверждение ст. медсестры на основании визуальной проверки журналов |
| 2.Эффективность (5 баллов) | 2.1.Соблюдение ТБ | Соблюдение правил эксплуатации технологического оборудования и его сохранности | 5 баллов Максимальный балл 5 | Один раз в отчетный период | Подтверждение ответственного за ТБ, ОТ, пожарной, электробезопасности на основании «Журнала регистрации нарушений» |
| 3.Результативность (35баллов) | 3.1.Выполнение натуральных норм питания | Процент выполнения 95-100% 88-94% | 8 баллов 5 баллов Максимальный балл 8 | Один раз в отчетный период | Результаты отчета по натуральным нормам |
| | 3.2.Ведение общественной работы, увеличения объема работ. | Работа, в связи с производственной необходимостью : уборка и оформление территории, погрузочно-разгрузочные работы | 5 баллов 10 баллов Максимальный балл 15 | Один раз в квартал | Подтверждение завхоза на основании «Журнала увеличения объема работ» |
| | 3.3.Организация качественного питания | Контроль ассортимента и качества продукции (сертификаты, заявки) | 7 баллов Максимальный балл 7 | Один раз в отчетный период | Подтверждение ст. медсестры на основании журнала учета качества продукции |
| | 3.4.Выполнение денежных норм питания | Выполнение в пределах нормы, незначительные отклонения от нормы до 2-х руб. | 5бал. 4 баллов Максимальный 5 баллов | Один раз в квартал | Подтверждение централизованной бухгалтерии |

Показатели эффективности деятельности специалиста по кадрам (50баллов)

| критерии | показатели | индикаторы | расчет сумма | период | источники |
|--------------------|------------------------------------|-----------------------|--------------|------------|---------------|
| 1.Результативность | 1.1.Организация мероприятия с ПЭВМ | Качественная работа с | 20 баллов | Один раз в | Подтверждение |

| | | | | | |
|------------|---|--|---|--|--|
| (50баллов) | | компьютерной техникой | Максимальный балл 20 | отчетный период | руководителя на основании инструкции |
| | 1.2.Ведение общественной работы, увеличение объема работ. | Работа, в связи с производственной необходимостью уборка и оформление территории; экстренная подача корреспонденции | 10баллов 20 баллов Максимальный балл 30 | Один раз в квартал Один раз в отчетный период | Подтверждение завхоза на основании «Журнала увеличения объема работ» Подтверждение руководителя на основании «Журнала качества работ» |

СОГЛАСОВАНО:
 Председатель комиссии по
 стимулированию и оценке
 эффективности
 деятельности работников
 _____ Т.А. Жукова
 протокол № _____ от _____

СОГЛАСОВАНО:
 Председатель
 первичной профсоюзной
 организации
 _____ Л.А. Иванова
 протокол № _____ от _____

УТВЕРЖДАЮ:
 Заведующий МБДОУ
 «Детский сад №3
 «Звездочка»
 _____ Н.В. Ровенских
 приказ № _____ от _____

| ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ мл. воспитателя | | | | | |
|--------------------------------|-----|------|-----|-----|--------------|
| | 1 | | 2 | 3 | Сумма баллов |
| | 1.1 | 1.2. | 2.1 | 3.1 | |
| 1 | | | | | |
| 2 | | | | | |

Строку 1 – заполняет мл. воспитатель

Строку 2 – заполняют члены комиссии

Члены комиссии по стимулированию и оценки эффективности деятельности работников

| |
|----------------|
| Ровенских Н.В. |
| Бедарева О.С. |
| Жукова Т.А. |
| Иванова Л.А. |
| Колбина И.Е. |

Подпись _____

« _____ » _____ 20__ г.

Ознакомлен _____

СОГЛАСОВАНО:

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель комиссии по
стимулированию и оценке
эффективности
деятельности работников
_____ Т.А. Жукова
протокол № _____ от _____

Председатель
первичной профсоюзной
организации
_____ Л.А. Иванова
протокол № _____ от _____

Заведующий МБДОУ
«Детский сад №3
«Звездочка»
_____ Н.В. Ровенских
приказ № _____ от _____

| | ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ воспитателя | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------------|
| | 1 | | | | | | 2 | | | | | | | | 3 | | Сумма баллов |
| | 1.1. | 1.2. | 1.3. | 1.4. | 1.5. | 1.6. | 2.1. | 2.2. | 2.3. | 2.4. | 2.5. | 2.6. | 2.7. | 2.8. | 3.1. | 3.2. | |
| 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Строку 1 – заполняет воспитатель

Строку 2 – заполняют члены комиссии

Члены комиссии по стимулированию и оценки эффективности деятельности работников

| |
|----------------|
| Ровенских Н.В. |
| Бедарева О.С. |
| Жукова Т.А. |
| Иванова Л.А. |
| Колбина И.Е. |

Подпись _____

« _____ » _____ 20__ г.

Ознакомлен _____

СОГЛАСОВАНО:

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель комиссии по
стимулированию и оценке
эффективности
деятельности работников
_____ Т.А. Жукова
протокол № _____ от _____

Председатель
первичной профсоюзной
организации
_____ Л.А. Иванова
протокол № _____ от _____

Заведующий МБДОУ
«Детский сад №3
«Звездочка»
_____ Н.В. Ровенских
приказ № _____ от _____

| ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ ст. воспитателя | | | | | | | | | |
|--------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------------|
| | 1 | | | | | | 2 | | Сумма баллов |
| | 1.1. | 1.2. | 1.3. | 1.4. | 1.5. | 1.6. | 2.1. | 2.2. | |
| 1 | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | |

Строку 1 – заполняет ст. воспитатель

Строку 2 – заполняют члены комиссии

Члены комиссии по стимулированию и оценки эффективности деятельности работников

| |
|----------------|
| Ровенских Н.В. |
| Жукова Т.А. |
| Иванова Л.А. |
| Бедарева О.С. |
| Колбина И.Е. |

Подпись _____

« _____ » _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель комиссии по
стимулированию и оценке

СОГЛАСОВАНО:
Председатель
первичной профсоюзной

Ознакомлен: _____
УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад №3

эффективности
деятельности работников
_____ Т.А. Жукова
протокол № _____ от _____

организации
_____ Л.А. Иванова
протокол № _____ от _____

«Звездочка»
_____ Н.В. Ровенских
приказ № _____ от _____

| | ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ учителя – логопеда | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|-----------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------------|
| | 1 | | | | | | | | | | | | | | | Сумма баллов |
| | 1.1. | 1.2. | 1.3. | 1.4. | 1.5. | 1.6. | 1.7. | 2.1. | 2.2. | 2.3. | 2.4. | 2.5. | 2.6. | 2.7. | 2.8. | |
| 1 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | |

Строки 1 – заполняет учитель - логопед

Строки 2 – заполняют члены комиссии

Члены комиссии по стимулированию и оценки эффективности деятельности работников

| |
|----------------|
| Ровенских Н.В. |
| Бедарева О.С. |
| Жукова Т.А. |
| Иванова Л.А. |
| Колбина И.Е. |

Подпись _____

« _____ » _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель комиссии по
стимулированию и оценке
эффективности
67

СОГЛАСОВАНО:
Председатель
первичной профсоюзной
организации

Ознакомлен: _____
УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад №3
«Звездочка»

деятельности работников
_____ Т.А. Жукова
протокол № _____ от _____

_____ Л.А. Иванова
протокол № _____ от _____

_____ Н.В. Ровенских
приказ № _____ от _____

| | ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ педагога - психолога | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|-------------------------------------|------|------|------|------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------------|
| | 1 | | | | | | 2 | | | | | | | | Сумма баллов |
| | 1.1 | 1.2. | 1.3. | 1.4. | 1.5. | 1.6. | 2.1 | 2.2 | 2.3 | 2.4 | 2.5 | 2.6 | 2.7 | 2.8 | |
| 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | |

Строки 1 – заполняет педагог - психолог

Строки 2 – заполняют члены комиссии

Члены комиссии по стимулированию и оценки эффективности деятельности работников

| |
|----------------|
| Ровенских Н.В. |
| Жукова Т.А. |
| Иванова Л.А. |
| Бедарева О.С. |
| Колбина И.Е. |

Подпись _____

« _____ » _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель комиссии по
стимулированию и оценке
эффективности
деятельности работников

СОГЛАСОВАНО:
Председатель
первичной профсоюзной
организации
_____ Л.А. Иванова

Ознакомлен: _____
УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад №3
«Звездочка»
_____ Н.В. Ровенских

_____ Т.А. Жукова
протокол № _____ от _____

протокол № _____ от _____

приказ № _____ от _____

| ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ музыкального руководителя | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|--------------|
| | 1 | | | | | | 2 | | | | | | | | Сумма баллов |
| | 1.1. | 1.2. | 1.3. | 1.4. | 1.5. | 1.6. | 2.1. | 2.2. | 2.3. | 2.4. | 2.5. | 2.6. | 2.7. | 2.8 | |
| 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | |

Строку 1 – заполняет музыкальный руководитель

Строку 2 – заполняют члены комиссии

Члены комиссии по стимулированию и оценки эффективности деятельности работников

| |
|----------------|
| Ровенских Н.В. |
| Бедарева О.С. |
| Жукова Т.А. |
| Иванова Л.А. |
| Колбина И.Е. |

Подпись _____

« _____ » _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель комиссии по
стимулированию и оценке
эффективности
деятельности работников
_____ Т.А. Жукова

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
первичной профсоюзной
организации
_____ Л.А. Иванова
протокол № _____ от _____

Ознакомлен _____

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад №3
«Звездочка»

_____ Н.В. Ровенских
приказ № _____ от _____

протокол № _____ от _____

| | ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ заместителя заведующего по учебно – воспитательной работе | | | | | | | | |
|----------|--|------|------|------|------|------|------|------|--------------|
| | 1 | | | | 2 | | 3 | | Сумма баллов |
| | 1.1. | 1.2. | 1.3. | 1.4. | 2.1. | 2.2. | 3.1. | 3.2. | |
| 1 | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | |

Строку 1 – заполняет воспитатель

Строку 2 – заполняют члены комиссии

Члены комиссии по стимулированию и оценки эффективности деятельности работников

| |
|----------------|
| Ровенских Н.В. |
| Бедарева О.С. |
| Жукова Т.А. |
| Иванова Л.А. |
| Колбина И.Е. |

Подпись _____

« _____ » _____ 20__ г.

Ознакомлен _____

СОГЛАСОВАНО:

Председатель комиссии по
стимулированию и оценке
эффективности
деятельности работников
_____ Т.А. Жукова

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
первичной профсоюзной
организации
_____ Л.А. Иванова
протокол № _____ от _____

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ
«Детский сад №3
«Звездочка»
_____ Н.В. Ровенских
приказ № _____ от _____

протокол № _____ от _____

| | ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ завхоза | | | | |
|----------|------------------------|------|-----|-----|--------------|
| | 1 | | 2 | | Сумма баллов |
| | 1.1 | 1.2. | 2.1 | 2.2 | |
| 1 | | | | | |
| 2 | | | | | |

Строку 1 – заполняет завхоз

Строку 2 – заполняют члены комиссии

Члены комиссии по стимулированию и оценки эффективности деятельности работников

| |
|----------------|
| Ровенских Н.В. |
| Бедарева О.С. |
| Жукова Т.А. |
| Иванова Л.А. |
| Колбина И.Е. |

Подпись _____

« ____ » _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель комиссии по
стимулированию и оценке
эффективности
деятельности работников
_____ Т.А. Жукова
протокол № _____ от _____

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
первичной профсоюзной
организации
_____ Л.А. Иванова
протокол № _____ от _____

Ознакомлен _____

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ
«Детский сад №3
«Звездочка»
_____ Н.В. Ровенских
приказ № _____ от _____

| | ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ ст. медсестры | | | | | | |
|----------|------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|--------------|
| | 1 | | 2 | | | 3 | Сумма баллов |
| | 1.1 | 1.2 | 2.1 | 2.2 | 2.3 | 3.1 | |
| 1 | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | |

Строку 1 – заполняет ст. медсестра

Строку 2 – заполняют члены комиссии

Члены комиссии по стимулированию и оценки эффективности деятельности работников

| |
|----------------|
| Ровенских Н.В. |
| Бедарева О.С. |
| Жукова Т.А. |
| Иванова Л.А. |
| Колбина И.Е. |

Подпись _____

«_____» _____ 20__ г.
Ознакомлен _____

СОГЛАСОВАНО:

Председатель комиссии по
стимулированию и оценке
эффективности
деятельности работников
_____ Т.А. Жукова
протокол № _____ от _____

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
первичной профсоюзной
организации
_____ Л.А. Иванова
протокол № _____ от _____

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ
«Детский сад №3
«Звездочка»
_____ Н.В. Ровенских
приказ № _____ от _____

| | ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ кладовщика | | | | |
|----------|---------------------------|------|-----|-----|--------------|
| | 1 | | 2 | 3 | Сумма баллов |
| | 1.1 | 1.2. | 2.1 | 3.1 | |
| 1 | | | | | |
| 2 | | | | | |

Строку 1 – заполняет кладовщик

Строку 2 заполняют члены комиссии

Члены комиссии по стимулированию и оценки эффективности деятельности работников

| |
|----------------|
| Ровенских Н.В. |
| Бедарева О.С. |
| Жукова Т.А. |
| Иванова Л.А. |
| Колбина И.Е. |

Подпись _____

« ____ » _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель комиссии по
стимулированию и оценке
эффективности
деятельности работников

_____ Т.А. Жукова
протокол № _____ от _____

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

_____ Л.А. Иванова
протокол № _____ от _____

Ознакомлен _____

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ
«Детский сад №3
«Звездочка»

_____ Н.В. Ровенских
приказ № _____ от _____

| | |
|--|-----------------------------------|
| | ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ кухонного рабочего |
|--|-----------------------------------|

| | 1 | 2 | Сумма баллов |
|---|-----|-----|--------------|
| | 1.1 | 2.1 | |
| 1 | | | |
| 2 | | | |

Строку 1 – заполняет кухонный рабочий

Строку 2 – заполняют члены комиссии

Члены комиссии по стимулированию и оценки эффективности деятельности работников

| |
|----------------|
| Ровенских Н.В. |
| Бедарева О.С. |
| Жукова Т.А. |
| Иванова Л.А. |
| Колбина И.Е. |

Подпись _____

« ____ » _____ 20__ г.

Ознакомлен _____

СОГЛАСОВАНО:

Председатель комиссии по
стимулированию и оценке
эффективности

деятельности работников

_____ Т.А. Жукова

протокол № _____ от _____

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

_____ Л.А. Иванова

протокол № _____ от _____

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ

«Детский сад №3

«Звездочка»

_____ Н.В. Ровенских

приказ № _____ от _____

| | |
|--|-----------------------|
| | ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ повара |
|--|-----------------------|

| | 1 | | 2 | 3 | Сумма баллов |
|----------|------|-----|-----|-----|--------------|
| | 1.1. | 1.2 | 2.1 | 3.1 | |
| 1 | | | | | |
| 2 | | | | | |

Строку 1 – заполняет повар

Строку 2 – заполняют члены комиссии

Члены комиссии по стимулированию и оценки эффективности деятельности работников

| |
|----------------|
| Ровенских Н.В. |
| Бедарева О.С. |
| Жукова Т.А. |
| Иванова Л.А. |
| Колбина И.Е. |

Подпись _____

« ____ » _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель комиссии по
стимулированию и оценке
эффективности
деятельности работников
_____ Т.А. Жукова
протокол № _____ от _____

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
первичной профсоюзной
организации
_____ Л.А. Иванова
протокол № _____ от _____

Ознакомлен _____

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ
«Детский сад №3
«Звездочка»
_____ Н.В. Ровенских
приказ № _____ от _____

| | |
|--|-------------------------|
| | ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ дворника |
|--|-------------------------|

| | 1 | | Сумма баллов |
|---|------|-----|--------------|
| | 1.1. | 1.2 | |
| 1 | | | |
| 2 | | | |

Строку 1 – заполняет дворник

Строку 2 – заполняют члены комиссии

Члены комиссии по стимулированию и оценки эффективности деятельности работников

| |
|----------------|
| Ровенских Н.В. |
| Бедарева О.С. |
| Жукова Т.А. |
| Иванова Л.А. |
| Колбина И.Е. |

Подпись _____

« _____ » _____ 20 ____ г.

Ознакомлен _____

СОГЛАСОВАНО:
 Председатель комиссии по
 стимулированию и оценке
 эффективности
 деятельности работников
 _____ Т.А. Жукова
 протокол № _____ от _____

СОГЛАСОВАНО:
 Председатель
 первичной профсоюзной
 организации
 _____ Л.А. Иванова
 протокол № _____ от _____

УТВЕРЖДАЮ:
 Заведующий МБДОУ
 «Детский сад №3
 «Звездочка»
 _____ Н.В. Ровенских
 приказ № _____ от _____

| ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ машиниста по стирке белья | | | |
|--|-----|-----|--------------|
| | 1 | | Сумма баллов |
| | 1.1 | 2.1 | |
| | | | |

| | | | | |
|----------|--|--|--|--|
| 1 | | | | |
| 2 | | | | |

Строку 1 – заполняет машинист по стирке белья

Строку 2 – заполняют члены комиссии

Члены комиссии по стимулированию и оценки эффективности деятельности работников

| |
|----------------|
| Ровенских Н.В. |
| Бедарева О.С. |
| Жукова Т.А. |
| Иванова Л.А. |
| Колбина И.Е. |

Подпись _____

« ____ » _____ 20__ г.

Ознакомлен _____

СОГЛАСОВАНО:

Председатель комиссии по
стимулированию и оценке
эффективности
деятельности работников
_____ Т.А. Жукова
протокол № _____ от _____

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
первичной профсоюзной
организации
_____ Л.А. Иванова
протокол № _____ от _____

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ
«Детский сад №3
«Звездочка»
_____ Н.В. Ровенских
приказ № _____ от _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ уборщика служебных помещений

| | | | | |
|--|--|------------|------------|---------------------|
| | ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ уборщика служебных помещений | | | |
| | 1 | 2 | 3 | Сумма баллов |
| | 1.1. | 2.1 | 3.1 | |

| | | | | |
|----------|--|--|--|--|
| 1 | | | | |
| 2 | | | | |

Строку 1 – заполняет уборщик служебных помещений

Строку 2 – заполняют члены комиссии

Члены комиссии по стимулированию и оценки эффективности деятельности работников

| |
|----------------|
| Ровенских Н.В. |
| Бедарева О.С. |
| Жукова Т.А. |
| Иванова Л.А. |
| Колбина И.Е. |

Подпись _____

« ____ » _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО:
 Председатель комиссии по
 стимулированию и оценке
 эффективности
 деятельности работников
 _____ Т.А. Жукова
 протокол № _____ от _____

СОГЛАСОВАНО:
 Председатель
 первичной профсоюзной
 организации
 _____ Л.А. Иванова
 протокол № _____ от _____

Ознакомлен _____
 УТВЕРЖДАЮ:
 Заведующий МБДОУ
 «Детский сад №3
 «Звездочка»
 _____ Н.В. Ровенских
 приказ № _____ от _____

| | | |
|--|-------------------------------|---------------------|
| | ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ сторожа | |
| | 1 | Сумма баллов |
| | 1.1 | |

| | | |
|----------|--|--|
| 1 | | |
| 2 | | |

Строку 1 – заполняет сторож

Строку 2 – заполняют члены комиссии

Члены комиссии по стимулированию и оценки эффективности деятельности работников

| |
|----------------|
| Ровенских Н.В. |
| Бедарева О.С. |
| Жукова Т.А. |
| Иванова Л.А. |
| Колбина И.Е. |

Подпись _____

« ____ » _____ 20__ г.

Ознакомлен _____

СОГЛАСОВАНО:
 Председатель комиссии по
 стимулированию и оценке
 эффективности
 деятельности работников
 _____ Т.А. Жукова
 протокол № _____ от _____

СОГЛАСОВАНО:
 Председатель
 первичной профсоюзной
 организации
 _____ Л.А. Иванова
 протокол № _____ от _____

УТВЕРЖДАЮ:
 Заведующий МБДОУ
 «Детский сад №3
 «Звездочка»
 _____ Н.В. Ровенских
 приказ № _____ от _____

| | | |
|----------------------------------|------------|---------------------|
| ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ делопроизводителя | | |
| | 1 | Сумма баллов |
| | 1.1 | 1.2. |
| | | |

| | | | |
|----------|--|--|--|
| 1 | | | |
| 2 | | | |

Строку 1 – заполняет делопроизводитель

Строку 2 заполняют члены комиссии

Члены комиссии по стимулированию и оценки эффективности деятельности работников

| |
|----------------|
| Ровенских Н.В. |
| Бедарева О.С. |
| Жукова Т.А. |
| Иванова Л.А. |
| Колбина И.Е. |

Подпись _____

« ____ » _____ 20__ г
Ознакомлен _____

СОГЛАСОВАНО:
Председатель комиссии по
стимулированию и оценке
эффективности
деятельности работников
_____ Т.А. Жукова
протокол № _____ от _____

СОГЛАСОВАНО:
Председатель
первичной профсоюзной
организации
_____ Л.А. Иванова
протокол № _____ от _____

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад №3
«Звездочка»
_____ Н.В. Ровенских
приказ № _____ от _____

| ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ шеф – повара | | | | | | | |
|-----------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|---------------------|
| 1 | 1 | 2 | 3 | | | | Сумма баллов |
| | 1.1 | 2.1 | 3.1 | 3.2 | 3.3 | 3.4 | |
| 1 | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|----------|--|--|--|--|--|--|--|
| 2 | | | | | | | |
|----------|--|--|--|--|--|--|--|

Строку 1 – шеф – повар

Строку 2 заполняют члены комиссии

Члены комиссии по стимулированию и оценки эффективности деятельности работников

| |
|----------------|
| Ровенских Н.В. |
| Бедарева О.С. |
| Жукова Т.А. |
| Иванова Л.А. |
| Колбина И.Е. |

Подпись _____

« ____ » _____ 20__ г.

Ознакомлен _____

СОГЛАСОВАНО:
 Председатель комиссии по
 стимулированию и оценке
 эффективности
 деятельности работников
 _____ Т.А. Жукова
 протокол № _____ от _____

СОГЛАСОВАНО:
 Председатель
 первичной профсоюзной
 организации
 _____ Л.А. Иванова
 протокол № _____ от _____

УТВЕРЖДАЮ:
 Заведующий МБДОУ
 «Детский сад №3
 «Звездочка»
 _____ Н.В. Ровенских
 приказ № _____ от _____

| ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ плотника | | | |
|-------------------------|------------|------------|---------------------|
| | 1 | 2 | Сумма баллов |
| | 1.1 | 2.1 | |
| 1 | | | |

| | | | |
|----------|--|--|--|
| | | | |
| 2 | | | |

Строку 1 – шеф – повар

Строку 2 заполняют члены комиссии

Члены комиссии по стимулированию и оценки эффективности деятельности работников

| |
|----------------|
| Ровенских Н.В. |
| Бедарева О.С. |
| Жукова Т.А. |
| Иванова Л.А. |
| Колбина И.Е. |

Подпись _____

« ____ » _____ 20__ г.
Ознакомлен _____

СОГЛАСОВАНО:
Председатель комиссии по
стимулированию и оценке
эффективности
деятельности работников
_____ Т.А. Жукова
протокол № _____ от _____

СОГЛАСОВАНО:
Председатель
первичной профсоюзной
организации
_____ Л.А. Иванова
протокол № _____ от _____

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад №3
«Звездочка»
_____ Н.В. Ровенских
приказ № _____ от _____

| ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ специалиста по кадрам | | |
|--------------------------------------|------------|---------------------|
| | 1 | Сумма баллов |
| | 1.1 | 1.2. |
| 1 | | |

| | | | |
|----------|--|--|--|
| 2 | | | |
|----------|--|--|--|

Строку 1 – заполняет делопроизводитель

Строку 2 заполняют члены комиссии

Члены комиссии по стимулированию и оценки эффективности деятельности работников

| |
|----------------|
| Ровенских Н.В. |
| Бедарева О.С. |
| Жукова Т.А. |
| Иванова Л.А. |
| Колбина И.Е. |

Подпись _____

« ____ » _____ 20__ г

Ознакомлен _____

Прошнуровано и
пронумеровано

листов

Handwritten signature

Ровенских Н.В.

