

**СОГЛАСОВАНО**

**Приложение № 2**

Председатель ПК  
МБДОУ «ЦРР – детский сад №12»  
\_\_\_\_\_ В. П. Быкова  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

Утверждаю  
заведующий  
МБДОУ «ЦРР – детский сад №12»  
\_\_\_\_\_ Е. И. Фильчакова  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

**Положение  
об оплате труда работников МБДОУ «ЦРР – детский сад №12»**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ «ЦРР – детский сад №12» городского округа город Воронеж (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Примерным положением об оплате труда в дошкольной образовательной организации, утвержденным приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 17.10.2016 № 1214, Решением Воронежской городской Думы от 21.12.2016 г. № 442-IV, коллективным договором, уставом и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников МБДОУ «ЦРР – детский сад №12» городского округа город Воронеж за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;
- подходы к осуществлению выплат стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;
- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников дошкольной образовательной организации.

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- для работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального

развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.3. Система оплаты труда работников МБДОУ «ЦРР – детский сад №12» формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективной деятельности структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью третьей статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации;

- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

## 2. Формирование фонда оплаты труда

Формирование фонда оплаты труда МБДОУ «ЦРР – детский сад №12» осуществляется в пределах объема средств МБДОУ «ЦРР – детский сад №12» на текущий финансовый год, определенного в соответствии с:

- нормативом финансирования образовательных организаций на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях, с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых дошкольной образовательной организацией, а также эффективности их реализации и количеством воспитанников;

- муниципальным нормативом подушевого финансирования на присмотр и уход, и количеством воспитанников.

Формирование фонда оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности дошкольной образовательной организации (для бюджетных и автономных организаций) или в бюджетной смете (для казенных организаций);

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$ФОТ = \frac{S_r \times (1 - Уч.p_r) + S_m}{B}, \text{ где:}$$

*ФОТ* – фонд оплаты труда дошкольной образовательной организации;

*S<sub>r</sub>* – сумма субвенции из регионального бюджета для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях, с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых дошкольной образовательной организацией, а также эффективности их реализации;

*Уч.p<sub>r</sub>* – доля учебных расходов в нормативе финансирования образовательных организаций на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях;

$S_m$  – сумма субсидии из муниципального бюджета для возмещения нормативных затрат, связанных с оказанием организации предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного образования по основным общеобразовательным программам в муниципальных дошкольных образовательных организациях, создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми, содержания детей в муниципальной дошкольной образовательной организации;

$B$  - коэффициент увеличения фонда оплаты труда, связанного с уплатой страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование, на случай временной нетрудоспособности, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

### 3. Распределение фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда МБДОУ «ЦРР – детский сад №12» состоит из базовой части ( $\Phi OT_{\delta}$ ) и стимулирующей части ( $\Phi OT_{cm}$ ).

$$\Phi OT_{\delta\delta\delta} = \Phi OT_{\delta} + \Phi OT_{cm}.$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\Phi OT_{cm} = \Phi OT_{\delta\delta\delta} \times u, \text{ где:}$$

$u$  – доля стимулирующей части  $\Phi OT_{\delta\delta\delta}$ .

Фактическая доля  $\Phi OT_{cm}$  ежегодно устанавливается дошкольной образовательной организацией в диапазоне от 15 до 30% от общего  $\Phi OT$  (в том числе для учебно-вспомогательного и педагогического персонала не менее 25%, для АУП не менее 30%).

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель дошкольной образовательной организации, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического (старшие воспитатели, воспитатели, музыкальные руководители, педагоги-психологи, психологи, педагоги дополнительного образования и др.), учебно-вспомогательного (помощники воспитателей, младшие воспитатели и др.), младшего обслуживающего персонала (уборщики служебных помещений, дворники, водители, повара и др.) и служащих (секретари, бухгалтеры и др.) дошкольной образовательной организации и складывается из:

$$\Phi OT_{\delta} = \Phi OT_{ayn} + \Phi OT_{nn} + \Phi OT_{ybn} + \Phi OT_{mon}, \text{ где:}$$

$\Phi OT_{ayn}$  – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

$\Phi OT_{nn}$  – фонд оплаты труда для педагогического персонала;

$\Phi OT_{ybn}$  – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

$\Phi OT_{mon}$  – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала и служащих.

3.3. Руководитель с учетом рекомендаций (Приложение № 1 к Положению) формирует и утверждает штатное расписание дошкольной образовательной организации в пределах фонда оплаты труда, при этом дополнительно учитываются следующие условия:

1) Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала не должна превышать 15%, из них доля фонда оплаты труда руководителя не должна превышать 12% от фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации, формируемого из средств субвенции областного бюджета, при этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

2) Доля фонда оплаты труда педагогического персонала должна быть не менее 75% от фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации формируемого из средств субвенции областного бюджета.

3.4. Оплата труда работников дошкольной образовательной организации производится на основании трудовых договоров между руководителем организации и работниками.

#### 4. Расчет заработной платы работников

4.1. Месячная заработная плата работников МБДОУ «ЦРР – детский сад №12» определяется по следующей формуле:

$$Zn = Od + K + C + B_{cx}, \text{ где:}$$

$Zn$  – месячная заработная плата;

$Od$  – оклад (должностной оклад);

$K$  – компенсационные выплаты;

$C$  – стимулирующие выплаты;

$B_{cx}$  – выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$$Od = B \times K_n, \text{ где:}$$

$B$  – оклад по ПКГ (приложение № 2.2 к Положению);

$K_n$  – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

При этом постоянно гарантированной величиной является оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) и коэффициент постоянных повышающих надбавок, остальные части заработной платы выплачиваются в соответствии с условиями труда, его количеством, качеством, а также в пределах утвержденного объема фонда оплаты труда.

Таблица 1

**Размеры постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы**

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер $K_n$	Примечания
1	Педагогическим работникам при наличии квалификационной категории:		В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории сохраняется до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории. Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на один календарный год в следующих случаях: - длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 6 месяцев); - в течение года до возникновения права на пенсию по возрасту <sup>1</sup> .
1.1.	- высшая квалификационная категория;	1.4	
1.2.	- первая квалификационная категория.	1.2	

<sup>1</sup> В соответствии с законодательством Российской Федерации, устанавливающим пенсионный возраст: то есть если определен возраст выхода на пенсию 55 лет, а работник уходит в 56 лет, вышеуказанная норма на него не распространяется.

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер К <sub>н</sub>	Примечания
			После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.
2.	Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:		Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы. В стаж непрерывной работы включается: - время работы в данной организации; - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию; - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией; - для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных организациях.
2.1.	- от 3 до 5 лет;	1.02	
2.2.	- от 5 до 10 лет;	1.03	
2.3.	- от 10 до 15 лет;	1.05	
2.4.	- свыше 15 лет.	1.07	
3.	Педагогическим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		
3.1.	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.2	
3.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.1	
3.3.	- при наличии почетных	1.2	

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер К <sub>н</sub>	Примечания
	званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный...»);		
3.4.	- при наличии ведомственных наград и почетных званий.	1.1	
4.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		Выплаты молодым специалистам устанавливаются на период первых пяти лет профессиональной деятельности в дошкольных образовательных организациях со дня заключения трудового договора. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в дошкольной образовательной организации (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в дошкольной образовательной организации в качестве специалистов, выплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания учебного заведения (профессиональной образовательной организации либо образовательной организации высшего образования).
4.1.	- с дошкольной образовательной организацией;	1.2	
4.2.	- с дошкольной образовательной организацией, при наличии диплома с отличием.	1.25	
5.	Педагогическим работникам, младшим воспитателям (помощникам воспитателей) за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).	1.05	За каждого ребенка с ОВЗ, но не более 1,2.
6.	Младшим воспитателям и помощникам воспитателей доплата за участие в организации образовательного процесса.	1.35	
7.	Педагогическим работникам, работающим в «Ресурсной группе» с детьми с расстройством аутистического спектра и другими нарушениями ментальной	1.5	Применяется только к работникам, занимающим должности тьютора и воспитателя.

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер $K_n$	Примечания
	сферы, а также сопутствующими выраженными нарушениями поведения, коммуникации и речи.		

4.2. При наличии нескольких оснований для установления постоянных повышающих надбавок расчет коэффициента постоянных повышающих надбавок к окладу производится по формуле:

$$K_n = (k_1 + k_2 \dots + k_n) - (n - 1)$$

4.3. Повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по вышеуказанным основаниям образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема работы (учебной нагрузки, педагогической работы и т.д.).

4.4. Особенности расчета заработной платы педагогических работников в дошкольной образовательной организации.

Размер месячного оклада (должностного оклада) педагогических работников определяется по следующей формуле:

$$O_o = B \times K_n \times \Phi_n$$

$$O_o = \frac{N_{чс}}{K} \times K, \text{ где:}$$

$N_{чс}$

$O_o$  – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

$B$  – оклад по ПКГ (приложение № 2 к Положению);

$K_n$  – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1);

$\Phi_n$  – фактическая педагогическая нагрузка в неделю;

$N_{чс}$  – норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

$K$  – индивидуальный коэффициент для дошкольной образовательной организации с учетом месячного фонда оплаты труда педагогических работников, который рассчитывается по формуле:

$$K = \frac{\Phi OT}{\Phi OT_{\phi}}, \text{ где:}$$

$\Phi OT$  – фонд оплаты труда педагогических работников, полученный при распределении фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации;

$\Phi OT_{\phi}$  – фонд оплаты труда педагогических работников, фактически сложившийся при расчете заработной платы педагогических работников.

Индивидуальный коэффициент ( $K$ ) не может быть меньше 1; в случае если при расчете значение ( $K$ ) меньше 1, то применяется ( $K$ ) = 1.

В пределах фонда оплаты труда в МБДОУ «ЦРР – детский сад №12» педагогическим работникам могут быть установлены дополнительные коэффициенты.

## 5. Расчет заработной платы руководителя дошкольной образовательной организации, его заместителей.

5.1. Заработная плата руководителя дошкольной образовательной организации, его заместителей формируется из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат (в том числе единовременной материальной помощи при уходе в очередной отпуск) и рассчитывается по следующей формуле:

$$Z_{np} = O_{др} + K_p + C_p + B_{сх}, \text{ где:}$$

$Z_{np}$  - заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера;

$O_{др}$  - оклад (должностной оклад) руководителя, его заместителей и главного бухгалтера;

$K_p$  - компенсационные выплаты;

$C_p$  - стимулирующие выплаты руководителя;

$B_{сх}$  - социальные выплаты.

5.2. Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$O_{др} = (B \times K_{зот} \times K_{зв} + C_{кв}) \times K_{кор} \times K_{эф}$ , где:

$O_{др}$  - оклад руководителя;

$B$  - средняя заработная плата педагогических работников городского округа город Воронеж, сложившаяся в дошкольных образовательных организациях городского округа город Воронеж за год, предшествующий расчетному. Средняя заработная плата педагогических работников городского округа город Воронеж определяется по итогам организуемого статистического наблюдения путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без фонда заработной платы внешних совместителей и фонда заработной платы по договорам гражданско-правового характера с лицами, не являющимися работниками организаций) на среднесписочную численность педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) и на количество месяцев в году. При этом в сумму начисленной заработной платы работников списочного состава по основной работе включается оплата труда по внутреннему совместительству, а также вознаграждения по договорам гражданско-правового характера, заключенным работниками списочного состава со своей организацией;

$K_{зот}$  - коэффициент за группу оплаты труда;

$K_{зв}$  - коэффициент за государственные награды, почетные звания, ведомственные награды и звания, ученую степень и ученое звание, который устанавливается в следующих размерах:

- 1,1 - при наличии ученой степени, ученого звания, почетного звания, наград Российской Федерации, СССР;

- 1,05 - при наличии ведомственных наград и почетных званий.

Коэффициент устанавливается по одному из оснований со дня представления соответствующего документа, подтверждающего наличие ученой степени, ученого звания, почетного звания, награды;

$C_{кв}$  - сумма повышающей надбавки по итогам аттестации, утверждаемой приказом учредителя дошкольной образовательной организации;

$K_{кор}$  - корректирующий индивидуальный коэффициент, который рассчитывается по формуле:

$ФОТ_{рук.пл}$

$K_{кор} = \frac{ФОТ_{рук.факт}}{ФОТ_{рук.пл}}$ , где:

$ФОТ_{рук.факт}$

$ФОТ_{рук.пл}$  - плановый фонд оплаты труда руководителя, полученный при распределении фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации в соответствии с пунктом 3.3 настоящего Положения без учета стимулирующего ФОТ;

$ФОТ_{рук.факт}$  - фонд оплаты труда руководителя, фактически сложившийся при расчете заработной платы, рассчитывается по формуле:

$ФОТ_{рук.факт} = (B \times K_{зот} \times K_{зв} + C_{кв})$

Индивидуальный коэффициент ( $K_{кор}$ ) не может быть меньше 0,95 и более 1, в случае, если при расчете значение ( $K_{кор}$ ) меньше 0,95, то применяется ( $K_{кор}$ ) равным 0,95, если больше 1, то применяется ( $K_{кор}$ ) равным 1.

$K_{эф}$  - коэффициент, отражающий эффективность структуры дошкольной образовательной организации, рассчитывается по формуле:



$$K_{\text{эф}} = \frac{(K_1 + K_2 + K_3)}{3}, \text{ где:}$$

$K_1$  – коэффициент, определяющий отклонение фактической наполняемости групп от нормативной<sup>2</sup> ( $K_1 = \frac{\text{факт}}{25}$ );

$K_2$  – коэффициент, определяющий отклонение фактической доли фонда оплаты труда педагогического персонала<sup>3</sup> от нормативной ( $K_2 = \frac{\text{факт}}{75}$ );

$K_3$  – коэффициент, определяющий отклонение фактического соотношения количества воспитанников на одного педагогического работника от нормативного ( $K_3 = \frac{\text{факт}}{12}$ ),

в случае если в дошкольной образовательной организации функционируют группы компенсирующей и комбинированной направленности, то коэффициент, определяющий отклонение фактического соотношения количества воспитанников на одного педагогического работника от нормативного в таких группах,

$$(K_3 = \frac{\text{факт}}{6})$$

рассчитывается по формуле:

$K_1, K_2, K_3$  не может быть более 1; в случае, если при расчете значение больше 1, то применяется ( $K_1, K_2, K_3$ ) равным 1.

Для предотвращения значительного увеличения или уменьшения (свыше 10%) размера должностного оклада, связанного с переходом на новую методику расчета в течение первых двух лет, учредителем может быть принято решение о применении повышающего или понижающего коэффициента.

5.3. Дифференциация в оплате труда руководителей устанавливается по группам оплаты труда.

Группы по оплате труда, порядок отнесения МБДОУ «ЦРР – детский сад №12» к определенной группе, размер коэффициентов и другие вопросы в части определения групп оплаты труда руководителей устанавливаются учредителем МБДОУ «ЦРР – детский сад №12».

5.4. Плановый годовой стимулирующий фонд оплаты труда руководителя (ФОТ<sub>ст.год</sub>) состоит из 4 квартальных премий и единовременной выплаты к отпуску в размере 100% должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера в отношении руководителя МБДОУ «ЦРР – детский сад №12» формируются на основе показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных муниципальным заданием, и эффективности деятельности руководителя. Порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю, установления иных выплат, в том числе и выплат социального характера, а также конкретные критерии и показатели эффективности деятельности руководителя устанавливаются нормативным актом администрации городского округа город Воронеж.

5.5. При выполнении работ, предоставлении услуг за рамками утвержденного муниципального задания, выполнении сложных и ответственных работ руководителю МБДОУ «ЦРР – детский сад №12» может быть установлена дополнительная выплата стимулирующего характера (осуществлено единовременное денежное поощрение) по

---

<sup>2</sup>Для образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования, имеющих помещения групповых ячеек, в которых в соответствии с нормами СанПиН 2.4.1.3049-13 невозможно разместить 25 воспитанников, применяется расчетное количество воспитанников в зависимости от площади. Также в случае, если в образовательной организации есть группы с детьми с ОВЗ, учредитель самостоятельно принимает решение о нормативной наполняемости групп в данном образовательном учреждении.

<sup>3</sup> Фактическая доля фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по данным финансового мониторинга за год предшествующий расчетному.

решению учредителя организации в пределах выделенного фонда оплаты труда административно-управленческого персонала. Порядок установления дополнительной выплаты стимулирующего характера (осуществления единовременного денежного поощрения) определяется нормативным актом администрации городского округа город Воронеж.

5.6. Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы руководителя МБДОУ «ЦРР – детский сад №12» и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 5, при выполнении условий, указанных в пункте 3.3 настоящего Положения.

5.7. Размер должностного оклада и выплат стимулирующего характера, а также показатели качества выполнения работы и критерии их оценки устанавливаются трудовым договором.

5.8. Должностные оклады заместителей руководителей МБДОУ «ЦРР – детский сад №12», главных бухгалтеров устанавливаются в размере на 10% - 50% ниже должностных окладов руководителей (без учета выплат за государственные и отраслевые награды, почетные звания, ученую степень и ученое звание, а также повышающей надбавки по итогам аттестации).

Сумма повышающей надбавки по итогам аттестации утверждается приказом руководителя МБДОУ «ЦРР – детский сад №12».

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

Порядок и условия установления заместителям руководителей МБДОУ «ЦРР – детский сад №12», главным бухгалтерам стимулирующих и иных выплат определяются положением об оплате труда МБДОУ «ЦРР – детский сад №12».

## **6. Выплаты компенсационного характера**

6.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)).

6.2. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, и в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты – не менее 4% от должностного оклада работника.

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам специальной оценки условий труда. Конкретный размер выплаты работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.3. Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (в том числе участие в общественной работе), устанавливаются в пределах фонда оплаты труда с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон.

При определении размера компенсационных выплат применяется формула:

$K = B \times K_p$ , где:

$K$  – компенсационные выплаты;

$B$  – оклад по ПКГ (приложение № 2.2 к Положению);

$K_p$  – коэффициент компенсационных выплат (Таблица 2).

Таблица 2

Минимальные размеры коэффициента компенсационных выплат

№ п/п	Виды работ	Значение $K_p$
-------	------------	----------------

1.	Координация деятельности специалистов «Ресурсных групп» <sup>4</sup>	0.55
2.	За работу в составе психолого-медико-педагогической службы образовательной организации	0.10

6.4. Доплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон.

6.5. Доплата при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором по соглашению сторон.

6.6. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в размере не менее 20 процентов базового оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

6.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, не менее чем в двойном размере.

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, а день отдыха оплате не подлежит.

6.8. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются в процентах к должностному окладу работника или в абсолютных размерах при наличии оснований для их выплаты.

6.9. Конкретные размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются работниками МБДОУ (кроме руководителя организации) локальными нормативными актами, принимаемыми дошкольным образовательным учреждением с учетом мнения представительного органа работников и обеспеченности организации финансовыми средствами.

## **7. Стимулирующие выплаты**

7.1. Выплаты стимулирующего характера производятся работникам МБДОУ «ЦРР – детский сад №12» в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.

Оценка результатов и качества работы осуществляется на основе конкретного перечня критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в дошкольной образовательной организации, а также с использованием единых механизмов оценки их достижения.

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (приложение № 2.3 к Положению) являются неотъемлемой частью данного Положения.

Руководитель МБДОУ «ЦРР – детский сад №12» обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, в которых должны быть зафиксированы критерии и показатели, характеризующие результаты и качество работы каждого работника, механизмы оценки их достижения, а также размеры премиальных выплат в зависимости от достижения критериев, показателей и условий их

<sup>4</sup>Устанавливается воспитателю «Ресурсной группы».

выплаты.

Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным значением не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и средств из внебюджетных источников.

Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учетом фактически отработанного времени.

7.2. Премии не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при недостижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;
- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с воспитанниками, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования (проверки);
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы дошкольной образовательной организации;
- при нарушении правил ведения документации.

7.3. Руководитель МБДОУ «ЦРР – детский сад №12» с учетом мнения представительного органа работников представляет в орган управления организации, наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников. Данная информация является основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения органом управления МБДОУ «ЦРР – детский сад №12», наделенным соответствующими полномочиями, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим Положением, принимаемым в дошкольной образовательной организации (Приложение № 3).

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам МБДОУ «ЦРР – детский сад №12» (за исключением руководителя организации) локальными нормативными актами, принимаемыми дошкольной образовательной организацией с учетом мнения представительного органа работников и обеспеченности МБДОУ «ЦРР – детский сад №12» финансовыми средствами (Приложение № 2.3).

7.4. Работникам учреждения наряду со стимулирующими выплатами по оплате труда при наличии экономии фонда оплаты труда могут в рамках поощрения за труд (ст. 191 ТК РФ) выплачиваться следующие разовые (единовременные) премии:

- к праздничным (ст. 112 ТК РФ) и профессиональным датам;
- в связи с присуждением почетных званий;
- в связи с награждением государственными и ведомственными наградами;
- за выполнение особо важных поручений и ответственных работ.

Премирование в указанных случаях осуществляется по решению руководителя учреждения на основании докладных записок заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений.

Размер премии определяется письменным приказом руководителя учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

## **8. Выплаты социального характера**

8.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Выплаты социального характера имеют форму материальной помощи и единовременной выплаты. Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и

внебюджетных источников по письменному заявлению работника и по приказу заведующего с учетом мнений профсоюзного комитета и Комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ работников МБДОУ «ЦРР – детский сад №12» наделенной соответствующими полномочиями.

8.2. Выплата материальной помощи работникам производится по письменным заявлениям работников при наступлении особых случаев (при предоставлении документов, подтверждающих наступление особых случаев либо по решению комиссии):

- смерти работника или его близких родственников (муж, жена, дети родители) – в размере 5 000,00 руб.

- тяжелое материальное положение, связанное с дорогостоящим лечением, операциями, медицинской реабилитации и т. п. – 5 000,00 руб.

Преимуществом при оказании материальной помощи пользуются следующие работники:

- одинокие матери, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет;

- матери, воспитывающие двоих детей в возрасте до 18 лет в неполных семьях;

- матери детей-инвалидов;

- матери, имеющие троих и более детей в возрасте до 18 лет.

8.3. По письменному заявлению работника производится:

- единовременная выплата при увольнении работника по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию по старости;

- единовременная выплата к юбилейным датам (50, 55, 60 лет со дня рождения – для женщин, 50 и 60 лет со дня рождения для мужчин) - в размере одного должностного оклада).

8.4. Порядок назначения и размеры единовременной выплаты при выходе на пенсию работников устанавливается Положением о назначении единовременной выплаты при выходе на пенсию работников (Приложение № 4) с учетом мнения профсоюзного комитета и Комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ работников МБДОУ «ЦРР – детский сад №12», наделенного соответствующими полномочиями.

## **9. Другие вопросы оплаты труда работников**

В МБДОУ «ЦРР – детский сад №12» предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического, младшего обслуживающего персонала и служащих.

Штатное расписание дошкольной образовательной организации утверждается ее руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) этой дошкольной образовательной организации.

Численный состав работников дошкольной образовательной организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения ее функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

В случае, если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной 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 о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», оплата их труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Руководитель в пределах фонда оплаты труда для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых дошкольной образовательной организацией услуг, имеет право осуществлять привлечение помимо работников,

занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора для:

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

С учетом мнения профсоюзного комитета и Комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников МБДОУ «ЦРР – детский сад №12», наделенной соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда, на определенный период времени, может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается руководителем.

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Значение коэффициента не должно превышать 3. Порядок установления персонального повышающего коэффициента регламентируется Положением (Приложение № 2.4).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета и комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ МБДОУ «ЦРР – детский сад №12», в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ПК  
 МБДОУ «ЦРР – детский сад №12»  
 \_\_\_\_\_ В. П. Быкова  
 « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2.1**

к положению о порядке и условиях оплаты труда работников МБДОУ  
 «ЦРР – детский сад №12»

Утверждаю:  
 Заведующий МБДОУ «ЦРР – детский сад №12»  
 \_\_\_\_\_ Е. И. Фильчакова  
 « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

**Рекомендации по формированию штатного расписания руководящих работников, административно-хозяйственного,  
 педагогического и младшего обслуживающего персонала  
 дошкольных образовательных организаций  
 (для организаций, работающих полный день (12 часов) 5 дней в неделю)<sup>5</sup>**

№ п/п	Должность	Количество штатных единиц в зависимости от количества групп								
		до 3 групп	4 группы	5 групп	от 6 до 7 групп	от 8 до 10 групп	от 11 до 14 групп	от 15 до 18 групп	от 19 до 24 групп	25 и более групп
<b>1.</b>	<b>Руководители</b>									
1.1.	Заведующий	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
1.2.	Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе	-	-	-	0,5	1,0	1,0	1,0	2,0	2,0 на 24 группы и дополнительно на каждые последующие 2 группы 0,25 ставки
1.3.	Заместитель									

<sup>5</sup>Дошкольные образовательные организации работающие в другом режиме, расчёт ставок по должностям педагогического и учебно-вспомогательного персонала осуществляют пропорционально времени пребывания воспитанников в образовательной организации.

№ п/п	Должность	Количество штатных единиц в зависимости от количества групп								
		до 3 групп	4 группы	5 групп	от 6 до 7 групп	от 8 до 10 групп	от 11 до 14 групп	от 15 до 18 групп	от 19 до 24 групп	25 и более групп
	заведующего по административно-хозяйственной работе	-	-	-	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
1.4.	Главный бухгалтер	-	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
<b>2.</b>	<b>Педагогический и учебно-вспомогательный персонал</b>									
2.1.	Старший воспитатель	0,5	0,75	1,0	1,0	0,75	1,0	1,0	1,0	1,0
2.2.	Воспитатель	Из расчета 2,0 ставки на 1 группу, дополнительно: 0,4 ставки на каждую группу компенсирующей направленности, 0,66 ставки на каждую группу кратковременного пребывания воспитанников.								
2.3.	Младший воспитатель или помощник воспитателя	Из расчета 1,5 ставки на 1 группу. В случае наличия групп круглосуточного пребывания (24-часового) дополнительно вводится 1,5 ставки из расчета на 1 группу. Дополнительно может вводиться 0,5 ставки на группу кратковременного пребывания воспитанников.								
2.4.	Музыкальный руководитель	0,25 ставки на каждую группу воспитанников в возрасте старше 1,5 лет.								
2.5.	Инструктор по физической культуре	0,25 ставки на 2 группы воспитанников в возрасте старше 2 лет. Дополнительно при наличии бассейна 0,2 ставки на каждую группу, посещающую бассейн.								
2.6.	Педагог дополнительного образования	0,3 ставки на каждую группу воспитанников в возрасте старше 2 лет.								
2.7.	Концертмейстер	1 ставка при наличии 1 ставки педагога дополнительного образования по обучению детей хореографии.								
2.8.	Педагог-психолог	0,1 ставки на каждую группу.								
2.9.	Учитель-логопед, логопед	0,25 ставки на группу воспитанников в возрасте старше 1,5 лет, но не менее 1,0 ставки на 1 группу компенсирующей направленности в соответствии с профилем, не менее 1,0 ставки на 1 логопедический пункт с числом воспитанников не менее 25 в течение учебного года.								
2.10.	Учитель-дефектолог	1,0 ставка на каждую группу для детей с отклонением в развитии или 0,1 ставки за каждого ребенка, нуждающегося в коррекции.								



№ п/п	Должность	Количество штатных единиц в зависимости от количества групп								
		до 3 групп	4 группы	5 групп	от 6 до 7 групп	от 8 до 10 групп	от 11 до 14 групп	от 15 до 18 групп	от 19 до 24 групп	25 и более групп
<b>3.</b>	<b>Административно-хозяйственный персонал</b>									
3.1.	Заведующий хозяйством	0,5	1,0	1,0	-	-	-	-	1,0	1,0
3.2.	Делопроизводитель (секретарь-машинистка)	0,25	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
3.3.	Бухгалтер	-	-	-	0,25	0,5	0,5	0,75	1,0	1,0
3.4.	Бухгалтер-кассир	0,5	0,25	0,25						
3.5.	Кассир	-	-	-	Должность кассира вводится из расчета 0,25 ставки на каждые пять групп, но не более 1 ставки на дошкольную образовательную организацию.					
<b>4</b>	<b>Младший обслуживающий персонал</b>									
4.1.	Повар	1,5	2	2,5	2,5 ставки на 5 групп + дополнительно из расчета 0,25 ставки на каждую последующую группу. В организациях, имеющих 3 и более ясельных групп или групп с круглосуточным пребыванием детей, устанавливается дополнительно 0,5 ставки за все группы.					
4.2.	Подсобный рабочий (по кухне)	1,0	1,25	1,5	1,5 ставки на 5 групп и дополнительно из расчета 0,25 ставки на каждую последующую группу					
4.3.	Заведующий столовой, шеф-повар	-	-	-	-	1,0 (устанавливается при наличии свыше 8 групп)				
4.4.	Кладовщик *расчёт штатных единиц производится отдельно по основному зданию и отдельно по структурному подразделению при его наличии	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0

№ п/п	Должность	Количество штатных единиц в зависимости от количества групп								
		до 3 групп	4 группы	5 групп	от 6 до 7 групп	от 8 до 10 групп	от 11 до 14 групп	от 15 до 18 групп	от 19 до 24 групп	25 и более групп
4.5.	Кастелянша	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,5	1,5	2,0	2,0
4.6.	Грузчик	-	0,5	0,5	0,5	1,0 Дополнительно за каждые последующие 5 групп 0,5 ставки.				
4.7.	Дворник (садовник)	1,0	1,0	1,0 ставка на 4 группы + дополнительно 0,2 ставки на каждую последующую группу. При наличии фруктового сада или земельного участка с декоративными насаждениями площадью не менее 0,5 га устанавливается дополнительно 1 ставка садовника.						
4.8.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	0,5	В соответствии с производственной необходимостью дополнительно вводится 0,5 ставки на каждые 2 группы. Дополнительно 0,5 ставки при наличии бассейна и 4-8 групп, 1 ставка при наличии бассейна и более 9 групп. Дополнительно 0,5 ставки при наличии тепловых пунктов и бойлерной.							
4.9.	Сторож	Из расчета 3,0 ставки на одно здание дошкольной образовательной организации (в случае если здания находятся на разных земельных участках).								
4.10.	Уборщик служебных помещений	Из расчета 0,5 ставки на каждые 250 кв.м. убираемой площади, но не менее 0,25 ставки на организацию. Дополнительно при наличии бассейна 0,1 ставки на каждую группу, посещающую бассейн.								
4.11.	Машинист (рабочий) по стирке белья (спецодежды)	1,0	1,5	2	2,5	2,5 на 7 групп + дополнительно на каждую группу 0,4 ставки.				
4.12.	Водитель	1 ставка на единицу автомобильной техники.								
4.13.	Оператор котельной (кочегар)	В соответствии с производственной необходимостью.								
4.14.	Вахтер	1,5 ставки на 1 здание дошкольной образовательной организации, если здания находятся на разных земельных участках.								

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ПК  
МБДОУ «ЦРР – детский сад №12»

В. П. Быкова

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2.2**

к положению о порядке и условиях оплаты  
труда работников МБДОУ «ЦРР – детский  
сад №12»

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ «ЦРР – детский сад  
№12»

Е. И. Фильчакова

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) должностей работников дошкольных образовательных организаций

1. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования дошкольных образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н, в следующих размерах:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	6220
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1-й квалификационный уровень	6400
2-й квалификационный уровень	6450
ПКГ должностей педагогических работников	
1-й квалификационный уровень	6820
2-й квалификационный уровень	7370
3-й квалификационный уровень	8110
4-й квалификационный уровень	8720

2. Должностные оклады работников дошкольных образовательных организаций, занимающих должности служащих, общие для всех видов экономической деятельности (общепрофессиональные должности), устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должностей	Должностной оклад, рублей
1. Агент, архивариус, дежурный бюро пропусков, дежурный по залу, делопроизводитель, инспектор по кадрам, кассир, лаборант, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, статистик, стенографистка, табельщик, таксировщик, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов.	5770

3. Оклады по профессиям рабочих дошкольных образовательных организаций устанавливаются исходя из разряда работ в соответствии с ЕТКС, в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Оклад, рублей
1-й разряд	5770
2-й разряд	5830
3-й разряд	5880
4-й разряд	5950
5-й разряд	6040
6-й разряд	6160
7-й разряд	6270
8-й разряд	6410

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ПК  
МБДОУ «ЦРР – детский сад №12»

В. П. Быкова

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2.3**

к положению о порядке и условиях оплаты  
труда работников МБДОУ «ЦРР – детский сад  
№12»

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ «ЦРР – детский сад  
№12»

Е. И. Фильчакова

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

### **Критерии и показатели эффективности деятельности воспитателя.**

№	Показатель	Индикатор	Механизм оценки	Шкала оценки	Само-оценка	Оценка комиссии
<b>Часть 1. Критерии, связанные с мониторингом реализации ФГОС ДО на уровне ОО.</b>						
<b>Критерий 1. Качественные показатели проектирования педагогом образовательной деятельности</b>						
1.1	Создание и реализация психолого – педагогических условий для эффективной реализации образовательной программы ДОУ и рабочих программ педагогов	- ОД в рамках пяти образовательных областей в соответствии с ФГОС и возрастными особенностями детей	- анализ рабочих программ, планирования (перспективного и ежедневного), контроль ООД	0-2		
		-индивидуальные образовательные потребности воспитанников	-индивидуальные карты воспитанников, диагностика	0-2		
		-использование в своей деятельности инновационных образовательных и развивающих технологий	- применение ИКТ	0-2		
		-эффективное использование РППС в процессе образовательной деятельности	- по ФГОС ДО	0-2		
		- организация взаимодействия с семьями воспитанников и их включение в образовательную деятельность	- совместные мероприятия	0-2		
<b>Критерий 2. Качественные показатели создания педагогом условий, обеспечивающих охрану и укрепление физического и психологического здоровья воспитанников</b>						
2.1.	Создание условий для охраны и укрепления психологического здоровья воспитанников	- создание комфортных психологических условий и микроклимата в группе	- Анализ детских рисунков на предмет эмоционального благополучия, анкетирование родителей и др. методы	0-2		
		- организация эффективного взаимодействия детей в процессе образовательной деятельности	- контроль на предмет организации эффективных форм взаимодействия воспитанников	0-2		
		- взаимодействие воспитанников и воспитателя в процессе образовательной	- анализ организации образовательной деятельности и режимных моментов (разнообразие,	0-2		

		деятельности и режимных моментов	вариативность и целесообразность форм)			
2.2	Создание условий для охраны и укрепления физического здоровья воспитанников	- создание условий здоровьесбережения	- анализ на основе наблюдения совместной деятельности воспитателя и воспитанников	От -2 до 2		
		Наличие воспитанников, получивших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях	Отсутствие Наличие	2 балла – -2 балла -		
		- соблюдение гигиенических правил и норм в процессе реализации программы	-анализ данных посещаемости ДОО воспитанниками в группе (диагностика заболеваемости)	0-2		
		- безопасность РППС	Анализ РППС, фактов нарушения техники безопасности	0-2		
		- обеспечение условий антитеррористической защищенности в процессе организации деятельности детей	-наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), связанных с: 1. оставлением воспитанника без присмотра; 2. передачей ребенка лицу, не указанному в доверенности и договоре с родителем (законным представителем).	0-2		
2.3	Создание условий профессионального совершенствования педагогов для качественной реализации рабочих программ	- реализация индивидуальных программ по самообразованию педагогов	-анализ отчетных материалов по итогам реализации программ самообразования	0-2		
		- проектная деятельность	-анализ отчетных материалов по итогам реализации проектной деятельности	0-2		

**Часть 2. Критерии, связанные с результативностью профессиональной деятельности педагогов**

**Критерий 3. Качественные показатели осуществления образовательной деятельности.**

3.1.	Результативность подготовки воспитанников к участию в конкурсах	- наличие обучающихся (воспитанников) - участников конкурсов, турниров, соревнований, фестивалей - наличие обучающихся (воспитанников) - победителей, призеров, лауреатов и дипломантов конкурсов, турниров, соревнований, фестивалей и т.д. <i>(учитываются мероприятия, проводимые муниципальными/ государственными органами власти и (или) подведомственными им организациями (в т.ч. при их</i>	Наличие документа в об участии и/или его результате <i>(не более 3-х мероприятий за расчетный период - для дистанционной формы)</i>	Уровень организации мероприятий	Участие		Победа	
					Очная форма	Дистанционная форма	Очная форма	Дистанционная форма
				Уровень ОО	1	-	1 м. – 2 2м.–1,5 3м.-1	
				Окружной (в т.ч. городской)	1		1 м. – 2 2м.–1,5 3м.-1	1 м. – 2 2м.– 1,5 3м.-1
Муниципальный	2		3					

		учредительстве.)		Региональный	3	1	5	2
				Федеральный	5		6	
				Международный	7		8	
3.2.	Результативность деятельности, направленной на социализацию обучающихся (воспитанников) и проводимой с участием широкой общественности	- участие благотворительных и социально значимых акциях и программах (помощь пожилым людям, инвалидам, детям-сиротам и т.д.) - организация мероприятий по патриотическому и гражданскому воспитанию - организация мероприятий экологической направленности - организация мероприятий по формированию здорового и безопасного образа жизни	Наличие документов, свидетельствующих об участии и/или его результате.	Уровень ОО – 1 Район – 1,5 Город – 2 Федеральный/международный - 3				
<b>Критерий 4. Качественные показатели профессионального совершенствования педагогов</b>								
4.1	Результативность научно-методической работы, обеспечивающей профессиональный рост	- выступления на проблемных и обучающих семинарах, проведение мастер-классов, выступления на научно-практических конференциях различного уровня, направленных на профессиональное совершенствование педагогов	Наличие документов, свидетельствующих о проведении соответствующей научно-методической работы.	Уровень ОО – 1 Район – 1,5 Город – 2 Федеральный/международный – 3 Дистанционная форма – 1 (не более 3-х мероприятий за расчетный период)				
		- публикации в научно-методических и профессиональных изданиях различного уровня, в том числе электронных, зарегистрированных в установленном порядке (не более 2-х мероприятий за расчетный период)	Наличие публикации (с указанием выходных данных и/или прямой электронной ссылки).	- тезис, заметка – 1 балл; - статья, методическая разработка – 2 балла; - методическое пособие, авторская программа – 3 балла.				
		- слушание вебинаров (не более 3-х мероприятий за расчетный период)	Наличие документов	1 балл				
		- выступление на утренниках, участие в кукольных спектаклях		1 балл				
4.2.	Результативность подготовки цифровых информационно-	- подготовка материалов о значимых событиях из жизни группы для размещения на сайте	Наличие размещенных и обновляемых материалов (с указанием прямой	1 балл				

	методических материалов	- наличие собственного сайта/блога и его обновление (не реже 2 раз в месяц)	ссылки на Интернет-ресурс)		1 балл			
4.3	Результативность презентации воспитателем собственной педагогической деятельности	- участие в профессиональных конкурсах - наличие побед, призовых мест, дипломов лауреатов по итогам участия в профессиональных конкурсах <i>(учитываются мероприятия, проводимые муниципальными/ государственными органами власти и (или) подведомственными им организациями (в т.ч. при их учредительстве.) (не более 2-х мероприятий за расчетный период)</i>	Наличие документов, свидетельствующих об участии и/или его результате.	Уровень организации	Участие		Победа	
					Очная форма	Дистанционная форма	Очная форма	Дистанционная форма
				ОО	-	-	-	-
				Окружной (в т.ч. уровень городского района)	1	1	1 м. – 3 2м.–2,5 3м.-2	1 м. – 2 2м.– 1,5 3м.-1
				муниципальный	2		3	2
				региональный	3		4	
				федеральный	4		5	
международный	5	6						
4.4.	Результативность участия воспитателя в социально значимых, важных для педагогического сообщества мероприятиях профессиональной направленности	- работа в рабочей группе, занимающейся инновационной деятельностью	Наличие документов, свидетельствующих об участии в работе и/или ее результате.		Уровень ОО – 1 Район – 1,5 Город – 2 Федеральный/международный - 3			
4.5.	Результативность участия в экспертной деятельности, работе жюри при реализации мероприятий профессиональной направленности	- участие в экспертной деятельности - работа в составе жюри	Наличие документов, свидетельствующих об участии в экспертных мероприятиях.		Уровень ОО – 1 Район – 1,5 Город – 2 Федеральный/международный – 3 Дистанционная форма - 1			
4.6.	Трудовая дисциплина	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний	Контроль		2 балла - соблюдается - 3 балла – за конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины			
		Трудовая исполнительность, своевременное оформление документации, качество оформления	Контроль		1 балл – высокий уровень исполнительности 0 баллов – единичные случаи неисполнительности - 3 балла – систематическа			



				я неисполнитель ность		
		Выполнение плана работы, исполнение приказов, решений, рекомендаций	Контроль	1 балл – своевременное исполнение 0 баллов – исполнение с нарушением - 3 балла – систематическ ое неисполнение		
		Посещение педагогических планерок	Контроль	1 балл – посещения регулярные -1 балл – нерегулярные		
		Контроль и анализ деятельности помощника воспитателя	Наличие / отсутствие	До 0,5 балла		

## Критерии и показатели эффективности старшего воспитателя.

№ п/п	Показатель	Индикатор	Механизм оценки	Шкала оценки
1	<p>Качество организации и деятельность ДОУ.</p> <p>Реализация основной образовательной программы ДО</p>	Программы развития ДОУ	Наличие / отсутствие (1 раз в год)	0-1 балл – разработана, выполняется; 0 баллов – не разработана
		Наличие и реализация ООП, разработанной в соответствии с ФГОС ДО. Отражение в образовательной приоритетных направлений ДОУ, коррекционной работы	Наличие / отсутствие (1 раз в год)	1-2 балла – соответствует требованиям и выполняется; 0-1 балл – частично соответствует; 0 баллов – не соответствует
		Уровень готовности выпускников к школе	Мониторинг (1 раз в год)	Кол-во воспитанников с высоким уровнем знаний (подг.гр.) 1-2 балла – 80-100% 0-1 балл – 60-80% 0 баллов – менее 60%
		Реализация годового плана деятельности ДОУ в полном объеме	Результаты контроля	1-2 балла – реализован на 80-100% (допустима замена запланированных мероприятий по объективным причинам) 0-1 балл – реализован на 60-80% 0 баллов – реализован менее, чем на 60%
		Организация мероприятий, повышающих рейтинг и имидж образовательного учреждения (участие коллектива и воспитанников детского сада в конкурсах, акциях, выставках, фестивалях и т.д., проведение открытых мероприятий, семинаров, заседания МО на базе ДОУ)	Наличие / отсутствие	1-2 балла – результативное участие 0-1 балл – участие 0 баллов – отсутствие участия, проведенных мероприятий
		Наличие и анализ рабочих программ педагогов	Наличие / отсутствие Результаты контроля	1-2 балла – разработаны, выполняются 0 баллов – нет
		Наличие официального сайта ДОУ, соответствие требованиям действующего законодательства	Наличие / отсутствие	1 балл – соответствует требованиям 0 баллов – не соответствует
2	Создание кадровых условий реализации ООП ДОУ	Доля педагогических работников (от общего к-ва), имеющих ученую степень, звание, правительственные награды, почетные звания, отраслевые награды; являющиеся участниками, лауреатами, победителями региональных и муниципальных конкурсов педагогического мастерства:	Наличие / отсутствие	2 балла – больше в сравнении с прошлым периодом 1 балл – более 10%
		Доля педагогических работников, имеющих ИКК и ВКК:	Наличие / отсутствие	1 балл – свыше 40% 1-2 балла – равна или выше по сравнению с прошлым периодом
		Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации или профессиональную переподготовку	Наличие / отсутствие	1 балл – 25% 2 балла – свыше 25%
		Доля педагогических работников, имеющих персональные сайты	Наличие / отсутствие	1 балл – 5% 1-2 балла – равна или более 5% по

		(страницы на официальном сайте ДОУ, других сайтах)		сравнению с прошлым периодом
3	Обеспечение сохранности и здоровья воспитанников и работников ДОУ	Систематическая работа с пед.коллективом по предупреждению травматизма. Создание травматически безопасной среды в ДОУ (контроль)	Наличие / отсутствие Результаты контроля	0 баллов – работа отсутствует 1-2 балла – работа проводится 2-3 балла – есть результат
		Разработка и контроль за выполнением режима дня, организацией образовательной деятельности в группах	Результаты контроля	1-2 балла – осуществляется 0 баллов – не осуществляется
		Организация оздоровительной работы в ДОУ (организация мероприятий, использование педагогами здоровьесберегающих технологий, контроль организации двигательной деятельности в группах)	Результаты контроля	0 баллов – не проводится 1-2 балла – работа проводится
		Наличие воспитанников, получивших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях	Контроль безопасности	2 балла – отсутствие -2 балла - наличие
4	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб	Наличие / отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб	1 балл – жалоб и конфликтов не зафиксировано 0 баллов - зафиксировано
		Использование разнообразных форм взаимодействия с семьей. Организация мероприятий для родителей (открытые занятия, консультации, конкурсы, выставки, собрания, круглые столы и др.)	Наличие / отсутствие	0 - 2 балла
		Работа по выявлению семей «группы риска»	Наличие / отсутствие Результаты контроля	0 - 2 балла
5	Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с требованиями ФГОС ДО	Контроль соответствия развивающей предметно-пространственной среды детского сада требованиям ФГОС ДО, мероприятия, направленные на улучшение РППС	Результаты контроля	0 - 1 балл
		Оснащение методического кабинета (обновление библиотечного фонда, оформление материалов, стендов, обобщенного педагогического опыта и т.д., цифровая библиотека)	Наличие / отсутствие	0 - 1 балл
		Использование мультимедийного оборудования	Наличие / отсутствие	0 - 1 балл
		Благоустройство территории	Результаты контроля	0 - 1 балл
6	Методическая деятельность	Изучение, выявление и формирование передового педагогического опыта: организация конкурсов, мастер-классов и самопрезентаций на уровне учреждения	Наличие / отсутствие	0 - 2 балла

		Распространение педагогического опыта на семинарах, конференциях, МО, открытых мероприятиях, в СМИ, издание сборников методических рекомендаций. Участие в конкурсах педагогического мастерства	Наличие документов, свидетельствующих об участии	0 - 2 балла
		Использование разнообразных форм методической работы с педагогами (семинары-практикумы, деловые игры, педагогические советы, консультации, открытые просмотры, индивидуальные консультации, помощь в оформлении документации, обзор методической литературы)	Наличие / отсутствие	0 - 2 балла
		Разработка планов, проектов, программ, методик, авторских материалов и т.д.	Наличие / отсутствие	0 - 2 балла
		Работа за компьютером, использование ИКТ в работе (ведение документации, разработка презентаций, работа с э/почтой, использование интернет-ресурсов и т.д.)	Наличие / отсутствие	0 - 2 балла
		Организация аттестации, повышения квалификации педагогических работников (составление планов и их реализация, помощь в оформлении аттестационных документов, оформление заявок и т.д.)	Наличие / отсутствие	2 балла – положительная динамика 0 баллов – нет динамики
		Помощь педагогам в подготовке к участию в МО, семинарах, конференциях, мастер-классах, профессиональных конкурсах на различных уровнях	Наличие / отсутствие	0 - 1 балл
		Реализация педагогами индивидуальных программ по самообразованию и проектной деятельности	Наличие / отсутствие	0 - 2 балла
7	Системный подход к организации и контрольно-аналитической деятельности	Использование разнообразных форм контроля в соответствии с планом работы. Эффективность контроля. Работа по устранению нарушений.	Наличие / отсутствие	1-2 балла – используются разнообразные формы контроля 0-1 балл – 1 вид контроля 0 баллов – контроль не осуществляется
Разработка материалов контроля (карт, схем, опросников и др.)		Наличие / отсутствие	1-2 балла – разрабатываются в полном объеме 0-1 балл – частично 0 баллов – отсутствие необходимых материалов	
Анализ деятельности ДОУ, фиксация проведения контроля (оформление справок по результатам контроля, составление аналитических справок о работе учреждения, отчетов)		Наличие / отсутствие	1-2 балла – оформляется своевременно, качественно 0-1 балл – частично 0 баллов – справки не оформляются	
Выполнение плановых значений		Результаты		

		муниципального задания: - укомплектованность и сохранность контингента - выполнение детодней по учреждению	контроля	0 - 2 балла  0 - 2 балла
8	Трудовая дисциплина	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Контроль результата	2 балла - соблюдается - 3 балла – за конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины
		Трудовая исполнительность, своевременное оформление документации, качество оформления	Наличие / отсутствие Результаты контроля	1 балл – высокий уровень исполнительности 0 баллов – единичные случаи неисполнительности - 3 балла – систематическая неисполнительность
		Выполнение плана работы, исполнение приказов, решений, рекомендаций	Наличие / отсутствие Результаты контроля	1 балл – своевременное исполнение 0 баллов – исполнение с нарушением - 3 балла – систематическое неисполнение
9	Общественная активность, дополнительная нагрузка	Администрирование сайта ДОУ, своевременность размещения информации	Наличие / отсутствие Результаты контроля	2 балла – информация обновляется регулярно (не реже 2 раз в месяц) 1 балл – эпизодически 0 баллов – не обновляется
		Подмена отсутствующего работника, исполнение обязанностей заведующей	Наличие / отсутствие	0 - 2 балла
		Выполнение работ сверх должностных инструкций. Разработка документов, не входящих в перечень документов и материалов старшего воспитателя ДОУ (критериев, приказов, положений и др.)	Наличие / отсутствие	0 - 2 балла
		Работа в комиссиях, творческих группах	Наличие / отсутствие	0 - 2 балла
		Оформление протоколов родительских собраний, пед.советов, заседания комиссий и т.п.	Наличие / отсутствие	0 - 2 балла
		Выполнение срочных разовых и продолжительных поручений администрации, связанных с чрезвычайной ситуацией.	Наличие / отсутствие	0 - 2 балла

## Критерии и показатели эффективности деятельности педагога-психолога

№ п/п	Показатель	Индикатор	Механизм оценки	Шкала оценки
1	Результативность работы психологической службы	Уровень психологической готовности к обучению в школе детей подготовительной группы	По результатам обследования	1-2 балла - высокий уровень 0-1 балл - средний уровень 0 баллов - низкий уровень
		Эффективность работы по обеспечению медико-психологической адаптации воспитанников	По результатам обследования детей в период адаптации	0-1 балл - работа проводится 0 баллов - работа отсутствует
		Реализация авторской психокоррекционной программы	Анализ рабочей программы	1-2 балла - работа проводится 0 баллов - работа отсутствует
		Владение методиками активного социально-психологического обучения (проведение тренинговых, развивающих, коррекционных занятий, и т.д.)	Наличие / отсутствие Результаты контроля	1-2 балла - владеет и активно использует 2-5 методиками; 0-1 балл - владеет 1 -2 методиками; 0 баллов - не владеет
		Осуществление деятельности, направленной на сохранение психологического, соматического и социального благополучия педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и др.)	Наличие / отсутствие Результаты контроля	1-2 – полное соответствие 0-1 – частичное соответствие 0 - отсутствие
2	Охрана жизни и здоровья детей	Отсутствие детского травматизма	Наличие / отсутствие Контроль безопасности	1 балл – отсутствие - 3 балла – за каждый случай травматизма
		Использование здоровьесберегающих технологий	Наличие / отсутствие Результаты контроля	0-1 балл - использование оздоровительных методик 0 баллов - отсутствие работы
3	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб, удовлетворенность родителей качеством услуги	Наличие / отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб	2 балла – жалоб и конфликтов не зафиксировано 0 баллов – зафиксировано При выходе конфликта или жалобы за пределы МБДОУ (район, город) снимается 10 баллов
		Эффективные формы взаимодействия с родителями (консультации, тренинги, открытые занятия, собрания, круглые столы и др.)	Наличие / отсутствие мероприятий	1-2 балла – проведено 3 и более мероприятий за отчетный период 0-1 балл – 1-2 мероприятия 0 баллов – работа отсутствует
4	Выполнение требований к материально-техническим условиям	Оснащение кабинета (регулярное пополнение оборудования, создание картотек, игр, пособий и др.)	Наличие / отсутствие Результаты контроля	1-2 балла - критерий ярко выражен 0-1 балл - положительная динамика 0-при отрицательной динамике
		Содержание кабинета и материалов в образцовом порядке	Результаты контроля	0 - 2 балла
		Благоустройство территории	Результаты контроля	0 - 2 балла
5	Методическая деятельность	Обобщение и распространение педагогического опыта на семинарах, конференциях, МО, открытых мероприятиях	Наличие документов, свидетельствующих об участии	2 балла – городской уровень 1 балл – на уровне района, ДОУ 0 баллов – не принимал участие
		Участие в конкурсах профессионального мастерства («Педагог года», «Лучший кабинет специалиста» конкурс инновационных программ и	Наличие документов, свидетельствующих об участии	Призовые места: 3 балла - международный, всероссийский уровень 2 балла - городской, районный уровень

		методических разработок и т.п.)		1 балл – участие 0 баллов – не принимал участие Дистанционная форма – 1 балл на любом уровне (не более 2-х мероприятий за расчетный период)
		Взаимодействие с воспитателями, специалистами ДОУ (разработка и проведение консультаций, мастер-классов, семинаров-практикумов, выступления на педсовете, оформление стенда)	Контроль взаимодействия	1-2 балла - критерий ярко выражен 0-1 балл – работа ведётся эпизодически 0 баллов – отсутствие взаимодействия
		Публикации (СМИ, Интернет-ресурсы, сборники методических материалов)	Наличие документов, свидетельствующих об участии	2-3 балла – публикация в педагогическом / научном профессиональном издании 1-2 балла – публикация в сборнике методических материалов районного / городского уровня 0-1 балл – публикация на сайтах Интернета 0 баллов – отсутствие публикаций
		Разработка авторских инновационных материалов, образовательных программ, методических рекомендаций, конспектов, пособий	Результаты контроля, решение комиссии	0 - 1 балл
		Наличие сайта и его обновление (не реже 2-х раз в месяц)	Наличие размещенных и обновляемых материалов (с указанием прямой ссылки на Интернет – ресурс)	0 - 1 балл
		Использование ИКТ - технологий, Интернет- ресурсов в работе.	Наличие / отсутствие Результаты контроля	1-2 балла - наличие собственных разработок, презентаций, частое использование 0-1 балл – эпизодическое использование готовых материалов 0 баллов - не используется
		Самообразование и повышение профессионального уровня (участие в семинарах, вебинарах, конференциях по профилю деятельности, повышение квалификации)	Анализ отчетных документов	0-2 балла – работа проводится 0 баллов – работа по самообразованию и повышению профессионального уровня отсутствует
6	Трудовая дисциплина	Соблюдение правил внутреннего распорядка, отсутствие замечаний	Результаты контроля	2 балла - соблюдается - 3 балла – за конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины
		Трудовая исполнительность	Результаты контроля	1-2 балла – высокий уровень исполнительности 0-1 балл – единичные случаи неисполнительности по уважительной причине (рассматривается индивидуально для каждого

				случая) 0 баллов – систематическая неисполнительность
		Своевременное оформление документации, качество оформления Наличие рабочей программы специалиста, планов работы и др.	Результаты контроля	1 балл – документация ведется правильно, качественно, сдается вовремя. - 3 балла – систематическое нарушение
		Выполнение годового плана работы, исполнение приказов, решений, рекомендаций	Результаты контроля	1 балл - своевременное исполнение 0 баллов - исполнение с нарушением сроков - 3 балла – систематическое нарушение
7	Общественная активность	Работа в комиссиях, творческих группах	Наличие / отсутствие	0 - 1 балл
		Участие в работе ПМПк	Наличие / отсутствие	0 - 1 балл
		Участие в районных, областных мероприятиях повышающих рейтинг и имидж образовательного учреждения (вклад в участие детского сада в конкурсах, выставках, проведение открытых мероприятий, семинаров, заседания МО на базе детского сада).	Различные формы подтверждения	0 - 2 балла
		Участие в общественной работе ДОУ (детские праздники, развлечения, акции)	Различные формы подтверждения	0 - 1 балл
		Выполнение поручений администрации, связанных с чрезвычайной ситуацией, выходящих за рамки рабочего времени. Выполнение работы, не предусмотренной должностной инструкцией, дополнительная нагрузка.	Наличие / отсутствие	0 - 2 балла



## Критерии и показатели эффективности деятельности учителя-логопеда

№ п/п	Показатель	Индикатор	Механизм оценки	Шкала оценки
1	Результативность образовательной деятельности	Высокая результативность коррекционной работы с детьми	По итогам проведения мониторинга ПМПК: 80-100% 60-80% менее 60%	2-3 балла 1-2 балла 0 баллов
		Творческий подход к решению коррекционных задач, использование активных форм работы с детьми (проекты, конкурсы, акции)	Учитывается уровень, результативность, качество проведенных мероприятий	1-2 балла – высокий уровень, результативность 0-1 балл – средний уровень, низкая результативность 0 баллов – мероприятия не проводились
		Работа со сложным контингентом воспитанников (дети-инвалиды, ЗИП и др.)	Наличие / отсутствие	0-1 балл – имеется данный контингент детей, работа проводится 0 баллов - нет
2	Охрана жизни и здоровья детей	Учитывается процент посещаемости детей на логопункте	Анализ данных посещаемости ДОО воспитанниками	3 балла – 90-100% 2 балла – 75-89% 1 балл – 60-74% 0 баллов – менее 60%
		Отсутствие детского травматизма	Наличие / отсутствие Контроль безопасности	1 балл – травматизм отсутствует - 3 балла – за каждый случай травматизма
		Использование здоровьесберегающих технологий (дыхательная и корригирующая гимнастика, самомассаж, динамические паузы и др.)	Контроль использования здоровьесберегающих технологий	0-2 балла – методики используются 0 баллов - нет
		Соблюдение сан.эпид.режима в кабинете (соблюдение длительности образовательной деятельности, освещение, проветривание и т.д.)	Контроль за соблюдением сан.эпид. режима	0-2 балла – выполнение режима 0 баллов - нет
3	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб, удовлетворенность родителей качеством услуги	Наличие / отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб	2 балла – жалоб и конфликтов не зафиксировано 0 баллов – зафиксировано При выходе конфликта или жалобы за пределы ДОО – снимается 10 баллов
		Проведение мероприятий для родителей (тренинги, открытые занятия, собрания, круглые столы и др.)	Наличие / отсутствие мероприятий	1-2 балла – проведено 3 и более мероприятий за отчетный период 0-1 балл – 1-2 мероприятия 0 баллов – работа отсутствует
		Консультирование родителей по вопросам коррекции речевых нарушений	Журнал регистрации обращений родителей воспитанников ДОО	0 - 2 балла
		Консультирование родителей детей микрорайона по вопросам коррекции речевых нарушений	Журнал регистрации обращений родителей детей микрорайона	0 - 2 балла

4	Организация РППС в соответствии с требованиями ФГОС ДО	Оснащение коррекционных занятий, логопедического кабинета (регулярное пополнение оборудования, создание картотек, игр, пособий и др.)	Наличие / отсутствие Результаты контроля	1-2 балла – критерий ярко выражен 0-1 балл – положительная динамика 0 баллов – отрицательная динамика
		Содержание кабинета и материалов в образцовом порядке	Результаты контроля	0 - 2 балла
		Благоустройство территории	Результаты контроля	0 - 2 балла
5	Методическая деятельность	Участие в конкурсах педагогического мастерства («Педагог года», «Лучший кабинет специалиста», конкурс инновационных программ и методических разработок и т.д.)	Наличие документов, свидетельствующих об участии	Призовые места: 3 балла – международный, всероссийский уровень 2 балла – городской, районный уровень 1 балл – участие Дистанционная форма – 1 балл на любом уровне (не более 2-х мероприятий за расчетный период)
		Взаимодействие с воспитателями, специалистами ДОУ (разработка и проведение консультаций, мастер-классов, семинаров-практикумов, выступления на педсовете, оформление стенда)	Контроль взаимодействия	1-2 балла – критерий ярко выражен 0-1 балл – работа ведется эпизодически 0 баллов – отсутствие взаимодействия
		Обобщение и распространение педагогического опыта на семинарах, конференциях, МО, открытых мероприятиях	Наличие документов, свидетельствующих об участии	3 балла – международный, всероссийский уровень 2 балла – городской, районный уровень 1 балл – уровень ДОУ 0 баллов – не принимал участие
		Публикации (СМИ, Интернет-ресурсы, сборники методических материалов)	Наличие документов, свидетельствующих об участии	2-3 балла – публикация в педагогическом / научном профессиональном издании 1-2 балла – публикация в сборнике методических материалов районного / городского уровня 0-1 балл – публикация на сайтах Интернета 0 баллов – отсутствие публикаций
		Наличие собственного сайта, страницы на сайте ДОУ	Наличие размещенных и обновляемых материалов (с указанием прямой ссылки на Интернет – ресурс)	0 - 1 балл
		Разработка авторских инновационных материалов, проектов, программ, методик и их реализация	Результаты контроля, решение комиссии	0 - 2 балла
		Использование ИКТ-технологий в работе. Моделирование и проведение занятий с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ	Наличие / отсутствие Результаты контроля	2-3 балла – наличие и использование собственных презентаций (за отчетный период) 1-2 балла – использование готовых материалов 0-1 балл – ведение

				документации, использование автоматизированных программ мониторинга 0 баллов – не используется
6	Трудовая дисциплина	Соблюдение правил внутреннего распорядка, отсутствие замечаний	Контроль результата	2 балла - соблюдается - 3 балла – за конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины
		Трудовая исполнительность Своевременное оформление документации, качество оформления	Наличие / отсутствие Результаты контроля	1 балл – высокий уровень исполнительности 0 баллов – единичные случаи неисполнительности - 3 балла – систематическая неисполнительность
		Посещение педагогических планерок	Табель учета посещаемости	0 - 1 балл
7	Общественная активность	Работа в комиссиях, творческих группах детского сада	Наличие / отсутствие	0 - 1 балл
		Участие в общественной работе ДОУ (детские праздники, развлечения, акции)	Различные формы подтверждения	0 - 1 балл

## Критерии и показатели эффективности деятельности музыкального руководителя и хореографа

№ п/п	Показатель	Показатель	Механизм оценки	Шкала оценки
1	Результативность образовательной деятельности	Динамика развития воспитанников (диагностика уровня развития воспитанников)	По итогам проведения мониторинга: 80-100% 60-80% менее 60%	1-2 балла 0-1 балл 0 баллов
		Подготовка детей к участию в творческих конкурсах, фестивалях	Наличие документов, свидетельствующих об участии	Призовые места: 3 балла - международный, всероссийский уровень 2 балла - городской, районный уровень 1 балл – участие
		Реализация рабочей программы, планирования (перспективного и ежедневного), контроль ООД	Анализ рабочей программы, планирования (перспективного и ежедневного), контроль ООД	1 балл - работа проводится 0 баллов - работа отсутствует
2	Охрана жизни и здоровья детей	Посещаемость занятий специалиста. Процент посещаемости детьми дошкольного учреждения берем у тех воспитателей, в чьих группах работает специалист и выводим средний показатель	Анализ данных посещаемости ДОО воспитанниками	3 балла – 3 месяца более 62% 2 балла – 2 месяца более 62% 1 балл – 1 месяц более 62% 0 баллов – 3 месяца менее 62%
		Отсутствие детского травматизма	Контроль безопасности	1 балл – отсутствие - 3 балла – за каждый случай травматизма
		Использование здоровьесберегающих технологий	Наличие / отсутствие	1 балл - использование оздоровительных методик 0 баллов - отсутствие работы
		Соблюдение сан - эпид. режима (соблюдение длительности образовательной деятельности, освещение, проветривание и т.п.)	Контроль здоровьесбережения	1 балл - выполнение режима 0 баллов - нарушения зафиксированы
3	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб, удовлетворенность родителей качеством услуги	Наличие / отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб	1 балл – жалоб и конфликтов не зафиксировано 0 баллов – зафиксировано При выходе конфликта или жалобы за пределы МБДОУ (район, город) снимается 10 баллов
		Эффективные формы взаимодействия с родителями (консультации, тренинги, открытые занятия, собрания, круглые столы и др.)	Наличие / отсутствие мероприятий	2 балла – проведено 3 и более мероприятий за отчетный период 1 балл – 1-2 мероприятия 0 баллов – работа отсутствует
4	Организация РППС в соответствии с требованиями ФГОС ДО	Оснащение образовательного процесса. Разработка дидактических игр, карточек, нетрадиционного оборудования, авторских материалов и др.	Наличие / отсутствие Результаты контроля	1-2 балла - критерий ярко выражен 0-1 бал - положительная динамика 0-при отрицательной динамике
		Создание и постоянное обновление (пополнение) предметной среды в музыкальном зале (подбор	Результаты контроля	1-2 балла - критерий ярко выражен 0-1 бал - положительная

		музыкальных произведений для слушания, портреты композиторов, музыкальные инструменты, оформление музыкального зала по временам года, к праздничным датам, использование ИКТ)		динамика 0-при отрицательной динамике
		Благоустройство территории	Результаты контроля	0 - 2 балла
5	Методическая деятельность	Участие в конкурсах профессионального мастерства («Педагог года», «Лучший кабинет специалиста» конкурс инновационных программ и методических разработок и т.п.)	Наличие документов, свидетельствующих об участии	Призовые места: 3 балла - международный, всероссийский уровень 2 балла - городской, районный уровень 1 балл – участие Дистанционная форма – 1 балл на любом уровне (не более 2-х мероприятий за расчетный период)
		Публикации (СМИ, Интернет-ресурсы, сборники методических материалов)	Наличие документов, свидетельствующих об участии	3 балла – публикация в педагогическом / научном профессиональном издании 2 балла – публикация в сборнике методических материалов районного / городского уровня 1 балл – публикация на сайтах Интернета 0 баллов – отсутствие публикаций
		Взаимодействие с воспитателями, специалистами ДОУ по музыкальному развитию детей (разработка и проведение консультаций, мастер-классов, семинаров-практикумов, выступления на педсовете и др.)	Контроль взаимодействия	1-2 балла - критерий ярко выражен 0-1 балл – работа ведётся эпизодически 0 баллов – отсутствие взаимодействия
		Обобщение и распространение педагогического опыта на семинарах, конференциях, МО, открытых мероприятиях	Наличие документов, свидетельствующих об участии	2 балла – городской уровень 1 балл – на уровне района, ДОУ 0 баллов – не принимал участие
		Разработка авторских инновационных материалов, образовательных программ, методических рекомендаций, конспектов, пособий, сценариев, постановка танца	Результаты контроля, решение комиссии	0 - 3 балла
		Наличие сайта и его обновление (не реже 2 раз в месяц)	Наличие размещенных и обновляемых материалов (с указанием прямой ссылки на Интернет – ресурс)	0 - 1 балл
		Использование ИКТ - технологий, Интернет- ресурсов в работе с детьми. Моделирование и проведение занятий с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ	Наличие / отсутствие Результаты контроля	1-2 балла - наличие собственных разработок, презентаций 0-1 балл - использование готовых материалов 0 баллов - не используется

		Самообразование и повышение профессионального уровня (участие в семинарах, вебинарах, конференциях по профилю деятельности, повышение квалификации)	Анализ отчетных документов	0-2 балла – работа проводится 0 баллов – работа по самообразованию и повышению профессионального уровня отсутствует
6	Трудовая дисциплина	Соблюдение правил внутреннего распорядка, отсутствие замечаний	Контроль результата	2 балла - соблюдается - 3 балла – за конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины
		Трудовая исполнительность. Своевременное оформление и подача документации (планов работы, справок по итогам мониторинга и др.), качество оформления. Выполнение годового плана работы, исполнение приказов, решений, рекомендаций	Наличие / отсутствие Результаты контроля	1 балл – документация ведется правильно, качественно, сдается вовремя. 0 баллов - наличие замечаний - 3 балла – систематическая неисполнительность
		Посещение педагогических планерок	Табель учета посещаемости	0 - 1 балл
7	Общественная активность	Работа в комиссиях, творческих группах	Наличие / отсутствие	0 - 1 балл
		Участие в районных, областных мероприятиях на базе детского сада, повышающих рейтинг и имидж ДОО	Различные формы подтверждения	0 - 2 балла

## Критерии и показатели эффективности деятельности педагога ИЗО

№	Показатель	Индикатор	Механизм оценки	Шкала оценки
1	Создание и реализация психолого – педагогических условий для эффективной реализации образовательной программы ДОУ и рабочей программы педагога:	Реализация рабочей программы педагога, планирования	Анализ рабочей программы, планирования (перспективного и ежедневного)	0-2 балла
		Подготовка к занятиям.	Контроль ООД;	0-2 балла
2	Результативность подготовки воспитанников к участию в конкурсах	-Наличие воспитанников - участников и победителей конкурсов, фестивалей и т.д. <i>(учитываются мероприятия, проводимые муниципальными/ государственными органами власти и (или)подведомственными им организациями)</i>	Наличие документов, свидетельствующих об участии  Не более 2-х мероприятий – для дистанционной формы	Очное участие: - ДОУ, округ (в том числе город) – участие - 1 балл (1 м. – 2 б.; 2 м. – 1,5 б.; 3 м. – 1 б) -муниц-ый – 2 балла (3 балла); - регион-ый - 3 балла (4 баллов); - федер-ный 4 балла ( 5 балла); - междун-ный 5 баллов (6 баллов) Дистанционное участие – 1 балл (2 балла)
3	Активное участие в педсоветах, семинарах, других мероприятиях, проводимых в ДОУ	Доклады, презентации, открытые занятия;	Наличие / отсутствие	0 - 1 балл
		Подготовка выставочных материалов к методическим мероприятиям	Наличие / отсутствие	0 - 1 балл
4	Распространение педагогического опыта на городском и региональном (международном) уровне	Публикации в СМИ, открытые занятия, выступления на конференциях, семинарах, форумах, педагогических чтениях и т.д. <i>(не более 2-х мероприятий за расчетный период)</i>	Наличие документов, свидетельствующих об участии	- тезис, заметка – 1 балл; - статья, методическая разработка – 2 балла; -методическое пособие, авторская программа – 3 балла
5	Эффективное взаимодействие с родителями:	Творческое сотрудничество с родителями, вовлечение семьи в совместную деятельность с детьми (совместные конкурсы изобразительной деятельности, консультации, практикумы, открытые занятия, информационные стенды и пр.))	Наличие / отсутствие	0 - 2 балла

		Отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб, удовлетворенность родителей качеством услуги	Наличие / отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб	0 - 1 балл – жалоб и конфликтов не зафиксировано 0 баллов – зафиксировано
6	Организация развивающей предметно - пространственной среды в соответствии с требованиями ФГОС	Создание и постоянное обновление (пополнение) предметной среды в кабинете ИЗО	Наличие / отсутствие Результаты контроля	0 - 2 балла
		Благоустройство территории	Результаты контроля	0 - 2 балла
		Оформительские работы в группах и холлах детского сада, в музыкальном зале к развлекательным и методическим мероприятиям	Наличие / отсутствие Результаты контроля	0 - 3балла
		Организация выставок творческих работ воспитанников и родителей, правильное, регулярное и своевременное оформление детских работ в группах	Наличие / отсутствие Результаты контроля	0 - 2 балла
7	Трудовая дисциплина:	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний	Контроль результата	0 - 2 балла - соблюдается - 3 балла – за конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины
		Трудовая исполнительность, своевременное оформление документации, качество оформления	Наличие / отсутствие Результаты контроля	0 - 1 балл – высокий уровень исполнительности 0 баллов – единичные случаи неисполнительности - 3 балла – систематическая неисполнительность
		Посещение педагогических планерок	Табель учета посещаемости	0 - 1 балл



## Критерии и показатели эффективности деятельности педагога по английскому языку

№	Показатель	Индикатор	Механизм оценки	Шкала оценки
1	Создание и реализация психолого – педагогических условий для эффективной реализации образовательной программы ДОУ и рабочей программы педагога	Реализация рабочей программы педагога, планирования	Анализ рабочей программы, планирования (перспективного и ежедневного)	0-2 балла
		Подготовка к занятиям.	Контроль ООД	0-2 балла
2	Результативность подготовки воспитанников к участию в конкурсах	Наличие воспитанников - участников и победителей конкурсов, фестивалей и т.д. <i>(учитываются мероприятия, проводимые муниципальными / государственными органами власти и (или) подведомственными им организациями)</i>	Наличие документов, свидетельствующих об участии  Не более 2-х мероприятий – для дистанционной формы	<b>Очное участие:</b> - ДОУ, округ (в том числе город) – участие - 1 балл (1 м. – 2 б; 2 м. – 1,5 б.; 3 м. – 1 б) - муниципальный – 2 балла (3 балла); - региональный - 3 балла (4 баллов); - федеральный 4 балла (5 баллов); - международный 5 баллов (6 баллов) <b>Дистанционное участие – 1 балл (2 балла)</b>
3	Активное участие в педсоветах, семинарах, других мероприятиях, проводимых в ДОУ	Доклады, презентации, открытые занятия	Наличие / отсутствие	0 - 1 балл
		Подготовка выставочных материалов к методическим мероприятиям	Наличие / отсутствие	0 - 1 балл
4	Распространение педагогического опыта на городском и региональном (международном) уровне	Публикации в СМИ, открытые занятия, выступления на конференциях, семинарах, форумах, педагогических чтениях и т.д. <i>(не более 2-х мероприятий за расчетный период)</i>	Наличие документов, свидетельствующих об участии	- тезис, заметка – 1 балл; - статья, методическая разработка – 2 балла; - методическое пособие, авторская программа – 3 балла
5	Эффективное взаимодействие с родителями	Творческое сотрудничество с родителями, вовлечение семьи в совместную деятельность с	Наличие / отсутствие	0 - 2 балла

		детьми (совместные мероприятия, открытые занятия, консультации, практикумы, информационные стенды и пр.)		
		Отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб, удовлетворенность родителей качеством услуги	Наличие / отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб	0 -1 балл – жалоб и конфликтов не зафиксировано 0 баллов – зафиксировано
6	Организация развивающей предметно - пространственной среды в соответствии с требованиями ФГОС	Создание и постоянное обновление (пополнение) предметной среды для занятий	Наличие / отсутствие Результаты контроля	0 - 2 балла
		Благоустройство территории	Результаты контроля	0 - 2 балла
7	Трудовая дисциплина	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний	Контроль результата	0 - 2 балла - соблюдается - 3 балла – за конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины
		Трудовая исполнительность, своевременное оформление документации, качество оформления	Наличие / отсутствие Результаты контроля	0 - 1 балл – высокий уровень исполнительности и 0 баллов – единичные случаи неисполнительности - 3 балла – систематическая неисполнительность
		Посещение педагогических планерок	Табель учета посещаемости	0 - 1 балл

## Критерии и показатели эффективности деятельности помощника воспитателя

№	Показатель	Механизм оценки	Шкала оценки
1.	Участие в организации жизнедеятельности воспитанников:		
1.1	Оказывает помощь воспитателю в подготовке и проведении всех режимных мероприятий	Оказывает / не оказывает Результаты контроля	0 - 2
1.2	Осуществляет кормление (по факту, с учетом возрастной группы)	Осуществляет / не осуществляет Результаты контроля	0 - 2
1.3	Помогает воспитателю одевать и раздевать детей для прогулки	Помогает / не помогает Результаты контроля	0 - 2
1.4	Помогает воспитателю переодевать детей для физкультурного, музыкального, хореографического и др. занятий	Помогает / не помогает Результаты контроля	0 - 2
1.5	Находится с детьми во время производственных и педагогических мероприятий с участием воспитателя	Наблюдение	0 - 2
2.	Создание условий для формирования элементарных трудовых навыков (с 5 лет)	Наблюдение	0 - 2
3.	Работа по сохранению и укреплению здоровья воспитанников		
3.1	Участвует в проведении закаливающих и гигиенических процедур	Участвует / не участвует Наблюдение	0 - 2
3.2	Следит за состоянием одежды и обуви воспитанников (при одевании на прогулку, после прихода с прогулки, в течение дня)	Наблюдение	0 - 2
3.3	Внимательно следит за самочувствием здоровья детей в течение дня	Наблюдение	0 - 2
4.	Участие в организации и проведении режимных моментов (выход детей на прогулку, укладывание на тихий час, подготовка к принятию пищи, организация питания и др.)	Участвует / не участвует Результаты контроля	0 - 2
5.	Помогает мыть руки, одеваться после тихого часа, следить за чистотой тела, одежды и др. Оказывает детям необходимую помощь	Помогает / не помогает Результаты контроля	0 - 2
6.	Помогает воспитанникам в установлении положительных взаимоотношений, тактично корректирует проявления отклоняющегося поведения в процессе различных видов деятельности, соблюдает рекомендации педагога, психолога и др. по взаимодействию с детьми	Помогает / не помогает Результаты контроля	0 - 2
7.	Обеспечение санитарного состояния помещений и оборудования		
7.1	Соблюдает график проветривания, график кварцевания	Результаты контроля	0 - 2
7.2	Два раза в день проводит влажную уборку групповых помещений	Результаты контроля	0 - 2
7.3	Проводит санитарную обработку посуды, детских горшков, санузлов	Результаты контроля	0 - 2
7.4	Проводит смену белья в соответствии с графиком	Результаты контроля	0 - 2
7.5	Проведение уборки оборудования и веранд на участке	Результаты контроля	0 - 2
7.6	Один раз в месяц проводит генеральную уборку всех помещений группы	Результаты контроля	0 - 2
7.7	Убирает детские постели (в старших группах совместно с детьми)	Результаты контроля	0 - 2

7.8	Своевременно готовит помещения к зимнему сезону (мытьё и утепление окон) и весенне-летнему (мытьё окон)	Результаты контроля	0 - 2
7.9	Следит за состоянием посуды, сантехники, другого инвентаря и сообщает обо всех неисправностях зам. зав. по АХР	Результаты контроля	0 - 2
8.	Обеспечение охраны жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса		
8.1	Соблюдает питьевой режим	Наблюдение	0 - 2
8.2	Следит за безопасностью поведения и действий детей во время образовательного процесса	Результаты контроля	0 - 2
8.3	Следит за безопасностью оборудования и инвентаря в группе и на участке	Результаты контроля	0 - 2
8.4	Строго соблюдает санитарно-гигиенические предписания	Результаты контроля	0 - 2
9.	Выполнение правил по охране труда и пожарной безопасности		
9.1	Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности	Результаты контроля	0 - 2
9.2	Соблюдает личную гигиену, своевременно меняет спецодежду, использует ее по назначению	Наблюдение	0 - 2
9.3	Следит за своим внешним видом, является образцом для детей и родителей	Наблюдение	0 - 2
10.	Трудовая дисциплина		
10.1	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение / несоблюдение	0 - 2 - соблюдается До -3 - за конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины
10.2	Трудовая исполнительность	Наличие / отсутствие Результаты контроля	2 - высокий уровень исполнительности 1 - единичные случаи неисполнительности и по уважительной причине 0 - систематическая неисполнительность
10.3	Исполнение приказов, решений, рекомендаций	Результаты контроля	1 - своевременное исполнение 0 - исполнение с нарушением сроков до -3 - систематическое нарушение
11.	Работа по выполнению муниципального задания (снижение заболеваемости - детодни: 1 месяц выполнения = 1 балл)	Мониторинг	0 - 3
12.	Выполнение заданий, не входящих в круг прямых обязанностей (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в ремонтных работах, обновление интерьера, помощь в преобразовании развивающей среды группы и т.п.)	Наблюдение	0 - 2
13.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ (конкурсы, утренники, субботники, юбилеи, генеральные уборки здания и т.п.)	Наблюдение	0 - 2
14.	Оперативность выполнения заданий администрации ДОУ	Наблюдение	0 - 2

15.	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Наличие / отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб	0 - 2
16.	Подработки (подмена заболевших сотрудников) 1 день = 0,1 балл		

## Критерии и показатели эффективности деятельности заместителя заведующей по АХР

№	Показатель	Механизм оценки	Шкала оценки
1.	Обеспечение мер по качественной уборке помещений и соблюдению требований СанПиН	Результаты контроля	0 - 2
2.	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, электроснабжения, водоотведения, АПС, видеонаблюдения, тревожной кнопки	Обеспечивает / не обеспечивает Результаты контроля	0 - 2
3.	Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	Обеспечение / не обеспечение Результаты контроля	0 - 2
4.	Своевременная подготовка ДОУ к новому учебному году, зимнему сезону (по факту)	Своевременная / не своевременная Результаты контроля	0 - 2
5.	Обеспечение работы пищеблока в соответствии с СанПиН	Помогает / не помогает Результаты контроля	0 - 2
6.	Удовлетворительное состояние уличного оборудования	Удовлетворительное / неудовлетворит. Наблюдение	0 - 2
7.	Обеспечение качественной уборки территории ДОУ, теневых навесов и подъездных путей	Качественная / некачественная Результаты контроля	0 - 2
8.	Отсутствие предписаний по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений, территории	Отсутствие / наличие	0 - 2
9.	Обеспечение надлежащего состояния эвакуационных выходов и подвальных помещений	Надлежащее / ненадлежащее Наблюдение	0 - 2
10.	Обеспечение доступа в любые помещения в случае ЧС	Результаты контроля	0 - 2
11.	Обеспечение условий электробезопасности в учреждении, исполнение программы по энергосбережению	Результаты контроля	0 - 2
12.	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на оперативность исполнения нарушений условий пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие / наличие Мониторинг	0 - 2
13.	Соблюдение требований по ГО и ЧС	Соблюдение / несоблюдение Результаты контроля	0 - 2
14.	Ведение журналов инструктажей по ПБ, формирование паспортов безопасности ( <i>общей, антитеррористической, дорожной и др.</i> )	Наблюдение	0 - 2
15.	Отсутствие предписаний органами инспекции пожарной и электробезопасности	Отсутствие / наличие	
16.	Своевременная постановка на учет материальных ценностей	Своевременная / несвоевременная	0 - 2
17.	Сохранность материальных ценностей и имущества ДОУ	Наблюдение	0 - 2
18.	Своевременное списывание малоценного имущества и средств с нулевой балансовой стоимостью	Своевременное / несвоевременное	0 - 2
19.	Отсутствие пунктов предписаний ревизионных комиссий в части ответственности за сохранность МЦ и имущества ДОУ	Отсутствие / наличие	0 - 2
20.	Своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации по учету МЦ	Своевременное / несвоевременное Результаты контроля	0 - 2
21.	Осуществление качественного оперативного и внутриучрежденческого контроля	Результаты контроля	0 - 2

22.	Оперативность исполнения телефонограмм и запросов Отдела Образования и УО и МП	Оперативное / неоперативное Результаты контроля	0 - 2
23.	Ведение табеля учета рабочего времени помощников воспитателя и младшего обслуживающего персонала	Наблюдение	0 - 2
24.	Своевременное исполнение ПФХД	Своевременное / несвоевременное	0 - 2
25.	Своевременное заключение хозяйственных договоров по обеспечению бесперебойного функционирования учреждения	Своевременное / несвоевременное	0 - 2
26.	Обеспечение своевременной подготовки проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту. Наличие перспективных планов ремонта	Наблюдение	0 - 2
27.	Подготовка документации для проведения аукционов на малых закупках (обоснование НМЦК, формирование технических характеристик)	Наблюдение	0 - 4
28.	Контроль за выполняемыми работами подрядчиков и своевременной поставкой (по факту)	Результаты контроля	0 - 2
29.	Работа с сайтами rts-tender.ru, bus.gov.ru, zakupki.gov.ru, umz-vrn.etc.ru	Наблюдение	0 - 4
30.	Трудовая дисциплина		
30.1	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение / несоблюдение	0 - 2 - соблюдается До -3 - за конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины
30.2	Трудовая исполнительность	Наличие / отсутствие Результаты контроля	2 - высокий уровень исполнительности 1 - единичные случаи неисполнительност и по уважительной причине 0 - систематическая неисполнительность
30.3	Исполнение приказов, решений, рекомендаций	Результаты контроля	1 - своевременное исполнение 0 - исполнение с нарушением сроков до -3 - систематическое нарушение

## Критерии и показатели эффективности деятельности делопроизводителя

№	Показатель	Механизм оценки	Шкала оценки
1.	Соблюдение требований по кадровому делопроизводству (ведение учета личного состава ДОУ в соответствии с унифицированными формами; оформление, ведение, хранение личных дел сотрудников; оформление приема, перевода и увольнения работников; ведение, учет и хранение трудовых книжек сотрудников; воинский учет; ведение дел по пенсионному фонду, медицинскому страхованию, взаимодействие с биржей занятости)	Соблюдение / несоблюдение Результаты контроля	0 - 6
2.	Качественное содержание документации в соответствии с номенклатурой дел	Качественное / некачественное Результаты контроля	0 - 2
3.	Своевременный учет входящих и исходящих документов	Своевременный / несвоевременный Результаты контроля	0 - 2
4.	Соблюдение правил техники безопасности при работе с офисной техникой	Соблюдение / несоблюдение Наблюдение	0 - 1
5.	Оперативность выполнения задач при подготовке деловых бумаг	Оперативное / неоперативное Наблюдение	0 - 2
6.	Качественное ведение книг приказов	Качественное / некачественное Результаты контроля	0 - 2
7.	Качественное ведение табеля учета рабочего времени сотрудников, ведение учета и оформление листков временной нетрудоспособности работников	Качественное / некачественное Результаты контроля	0 - 2
8.	Ведение и оформление личных дел воспитанников МБДОУ	Качественное / некачественное Результаты контроля	0 - 2
9.	Работа с информационными ресурсами, в том числе с сайтами АИС Комплектование, АВЕРС	Наблюдение	0 - 1
10.	Качественное выполнение большого объема документации	Качественное / некачественное Результаты контроля	0 - 2
11.	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Наличие / отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб	0 - 1
12.	Выполнение разовых, особо важных работ, поручений	Наблюдение	0 - 5
13.	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Наблюдение	0 - 1
14.	Трудовая дисциплина		
14.1	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение / несоблюдение	0 - 2 - соблюдается До -3 - за конфликтное, бестактное отношение к



			коллегам, нарушение трудовой дисциплины
14.2	Трудовая исполнительность	Наличие / отсутствие Результаты контроля	2 - высокий уровень исполнительности 1 - единичные случаи неисполнительности по уважительной причине 0 - систематическая неисполнительность
14.3	Исполнение приказов, решений, рекомендаций	Результаты контроля	1 - своевременное исполнение 0 - исполнение с нарушением сроков до -3 - систематическое нарушение

### Критерии и показатели эффективности деятельности кастаняши

№	Показатель	Механизм оценки	Шкала оценки
1.	Обеспечение учета материальных средств и их сохранности	Качественный / некачественный Результаты контроля	0 - 2
2.	Соблюдение правил хранения мягкого инвентаря	Соблюдение / несоблюдение Результаты контроля	0 - 2
3.	Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	Соблюдение / несоблюдение Результаты контроля	0 - 2
4.	Отсутствие замечаний при инвентаризации и ревизии	Отсутствие / наличие Результаты контроля	0 - 2
5	Своевременная замена белья, пришедшего в негодность	Своевременная / несвоевременная Наблюдение	0 - 2
6.	Заключение договоров на приобретение мягкого инвентаря	Наличие договоров / отсутствие	0 - 2
7.	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Наличие / отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб	0 - 2
8.	Трудовая дисциплина		
8.1	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение / несоблюдение	0 - 2 - соблюдается До -3 - за конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины
8.2	Трудовая исполнительность	Наличие / отсутствие Результаты контроля	2 - высокий уровень исполнительности 1 - единичные случаи неисполнительности по уважительной причине 0 - систематическая неисполнительность
8.3	Исполнение приказов, решений, рекомендаций	Результаты контроля	1 - своевременное исполнение 0 - исполнение с нарушением сроков до -3 - систематическое нарушение

## Критерии и показатели эффективности деятельности кладовщика

№	Показатель	Механизм оценки	Шкала оценки
1.	Соблюдение правил ведения складского учета	Соблюдение / несоблюдение Результаты контроля	0 - 2
2.	Соблюдение правил хранения продуктов питания и предохранения их от порчи	Соблюдение / несоблюдение Результаты контроля	0 - 2
3.	Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	Соблюдение / несоблюдение Результаты контроля	0 - 2
4.	Отсутствие предписаний и жалоб по вопросам хранения продуктов питания и их выдачи на пищеблок	Отсутствие / наличие Наблюдение	0 - 2
5.	Отсутствие излишков и недостач во время комиссионного снятия остатков продуктов питания	Отсутствие / наличие Наблюдение	0 - 2
6.	Приемка продуктов питания, перенос тяжестей	Наблюдение	0 - 2
7.	Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей	Результаты контроля	0 - 2
8.	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Наличие / отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб	0 - 2
9.	Трудовая дисциплина		
9.1	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение / несоблюдение	0 - 2 - соблюдается До -3 - за конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины
9.2	Трудовая исполнительность	Наличие / отсутствие Результаты контроля	2 - высокий уровень исполнительности 1 - единичные случаи неисполнительности по уважительной причине 0 - систематическая неисполнительность
9.3	Исполнение приказов, решений, рекомендаций	Результаты контроля	1 - своевременное исполнение 0 - исполнение с нарушением сроков до -3 - систематическое нарушение

### Критерии и показатели эффективности деятельности повара (шеф-повара)

№	Показатель	Механизм оценки	Шкала оценки	Само-оценка
1.	Качественное приготовление пищи для воспитанников ДОУ	Качественное / некачественное Результаты контроля	0 - 3	
2.	Отсутствие предписаний и нареканий по качеству питания со стороны надзорных служб	Отсутствие / наличие Наблюдение	0 - 2	
3.	Сохранность и бережное обращение с оборудованием на пищеблоке	Наблюдение	0 - 2	
4.	Соблюдение правил техники безопасности	Соблюдение / несоблюдение Наблюдение	0 - 2	
5.	Качественное проведение генеральных уборок и содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	Качественное / некачественное Результаты контроля	0 - 2	
6.	Строгое выполнение поварами закладки по меню-требованию и сроков приготовления пищи	Строгое / нестрогое Результаты контроля	0 - 2	
7.	Своевременная выдача готовой продукции помощникам воспитателя	Своевременная / несвоевременная Результаты контроля	0 - 2	
8.	Соблюдение пропускного режима	Соблюдение / несоблюдение Результаты контроля	0 - 2	
8.	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Наличие / отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб	0 - 2	
9.	Трудовая дисциплина			
9.1	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение / несоблюдение	0 - 2 - соблюдается До -3 - за конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины	
9.2	Трудовая исполнительность	Наличие / отсутствие Результаты контроля	2 - высокий уровень исполнительности 1 - единичные случаи неисполнительности по уважительной причине 0 - систематическая неисполнительность	
9.3	Исполнение приказов, решений, рекомендаций	Результаты контроля	1 - своевременное исполнение 0 - исполнение с нарушением сроков до -3 - систематическое нарушение	

### Критерии и показатели эффективности деятельности дворника

№	Показатель	Механизм оценки	Шкала оценки
1.	Качественный и своевременное проведение уборки закрепленной территории	Качественное / некачественное Результаты контроля	0 - 2
2.	Качественная и своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, пожарного гидранта	Качественное / некачественное Результаты контроля	0 - 2
3.	Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	Соблюдение / несоблюдение Результаты контроля	0 - 2
4.	Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей	Результаты контроля	0 - 5
5.	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Наличие / отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб	0 - 2
6.	Трудовая дисциплина		
6.1	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение / несоблюдение	0 - 2 - соблюдается До -3 - за конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины
6.2	Трудовая исполнительность	Наличие / отсутствие Результаты контроля	2 - высокий уровень исполнительности 1 - единичные случаи неисполнительности по уважительной причине 0 - систематическая неисполнительность
6.3	Исполнение приказов, решений, рекомендаций	Результаты контроля	1 - своевременное исполнение 0 - исполнение с нарушением сроков до -3 - систематическое нарушение

### Критерии и показатели эффективности деятельности грузчика

№	Показатель	Механизм оценки	Шкала оценки
1.	Качественное выполнение погрузочно-разгрузочных работ	Результаты контроля	0 - 2
2.	Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	Соблюдение / несоблюдение Результаты контроля	0 - 2
3.	Выполнение заданий администрации, не входящих в должностные обязанности	Результаты контроля	0 - 6
4.	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Наличие / отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб	0 - 2
5.	Трудовая дисциплина		
5.1	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение / несоблюдение	0 - 2 - соблюдается До -3 - за конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины
5.2	Трудовая исполнительность	Наличие / отсутствие Результаты контроля	2 - высокий уровень исполнительности 1 - единичные случаи неисполнительности и по уважительной причине 0 - систематическая неисполнительность
5.3	Исполнение приказов, решений, рекомендаций	Результаты контроля	1 - своевременное исполнение 0 - исполнение с нарушением сроков до -3 - систематическое нарушение

## Критерии и показатели эффективности деятельности рабочего по стирке и ремонту спецодежды

№	Показатель	Механизм оценки	Шкала оценки
1.	Сохранность и ответственное хранение рабочего инвентаря и оборудования	Ответственное / безответственное Наблюдение	0 - 2
2.	Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	Соблюдение / несоблюдение Результаты контроля	0 - 2
3.	Своевременная и качественная обработка белья	Своевременная / несвоевременная Результаты контроля	0 - 2
4.	Замена белья в соответствии с графиком	Соблюдение / несоблюдение Результаты контроля	0 - 2
5.	Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН	Соответствует / не соответствует Результаты контроля	0 - 2
6.	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Наличие / отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб	0 - 2
7.	Трудовая дисциплина		
7.1	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение / несоблюдение	0 - 2 - соблюдается До -3 - за конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины
7.2	Трудовая исполнительность	Наличие / отсутствие Результаты контроля	2 - высокий уровень исполнительности 1 - единичные случаи неисполнительности по уважительной причине 0 - систематическая неисполнительность
7.3	Исполнение приказов, решений, рекомендаций	Результаты контроля	1 - своевременное исполнение 0 - исполнение с нарушением сроков до -3 - систематическое нарушение

## Критерии и показатели эффективности деятельности вахтера

№	Показатель	Механизм оценки	Шкала оценки
1.	Качественный контроль движения людей в здании и территории МБДОУ	Наличие / отсутствие посторонних лиц	0 - 2
2.	Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	Соблюдение / несоблюдение Результаты контроля	0 - 2
3.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	Своевременное / несвоевременное Мониторинг	0 - 2
4.	Соблюдение антитеррористических мероприятий	Соблюдение / несоблюдение Наблюдение	0 - 2
5.	Оперативность выполнения заданий администрации	Оперативное / неоперативное Наблюдение	0 - 2
6.	Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей	Результаты контроля	0 - 2
7.	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Наличие / отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб	0 - 2
8.	Трудовая дисциплина		
8.1	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение / несоблюдение	0 - 2 - соблюдается До -3 - за конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины
8.2	Трудовая исполнительность	Наличие / отсутствие Результаты контроля	2 - высокий уровень исполнительности 1 - единичные случаи неисполнительности по уважительной причине 0 - систематическая неисполнительность
8.3	Исполнение приказов, решений, рекомендаций	Результаты контроля	1 - своевременное исполнение 0 - исполнение с нарушением сроков до -3 - систематическое нарушение



## Критерии и показатели эффективности деятельности подсобного рабочего кухни

№	Показатель	Механизм оценки	Шкала оценки
1.	Качественное проведение ежедневной мойки посуды и инвентаря	Качественное / некачественное Результаты контроля	0 - 2
2.	Качественное проведение генеральных уборок и содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	Качественное / некачественное Результаты контроля	0 - 2
3.	Соблюдение правил техники безопасности	Соблюдение / несоблюдение Наблюдение	0 - 2
4.	Отсутствие жалоб по вопросам санитарно-гигиенических требований	Отсутствие / наличие Результаты контроля	0 - 2
5.	Вывоз бытовых отходов, перенос тяжестей	Наблюдение	0 - 2
6.	Соблюдение пропускного режима	Соблюдение / несоблюдение Результаты контроля	0 - 2
7.	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Наличие / отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб	0 - 2
8.	Трудовая дисциплина		
8.1	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение / несоблюдение	0 - 2 - соблюдается До -3 - за конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины
8.2	Трудовая исполнительность	Наличие / отсутствие Результаты контроля	2 - высокий уровень исполнительности 1 - единичные случаи неисполнительности по уважительной причине 0 - систематическая неисполнительность
8.3	Исполнение приказов, решений, рекомендаций	Результаты контроля	1 - своевременное исполнение 0 - исполнение с нарушением сроков до -3 - систематическое нарушение

## Критерии и показатели эффективности деятельности уборщика служебных помещений

№	Показатель	Механизм оценки	Шкала оценки
1.	Качественное проведение текущих и генеральных уборок	Качественное / некачественное Результаты контроля	0 - 2
2.	Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	Соблюдение / несоблюдение Результаты контроля	0 - 2
3.	Содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПиН	Соответствует / не соответствует Результаты контроля	0 - 2
4.	Отсутствие жалоб по вопросам санитарно-гигиенических требований	Отсутствие / наличие Наблюдение	0 - 2
5.	Оперативность выполнения заданий администрации	Оперативное / неоперативное Наблюдение	0 - 2
6.	Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей	Результаты контроля	0 - 2
7.	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Наличие / отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб	0 - 2
8.	Трудовая дисциплина		
8.1	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение / несоблюдение	0 - 2 - соблюдается До -3 - за конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины
8.2	Трудовая исполнительность	Наличие / отсутствие Результаты контроля	2 - высокий уровень исполнительности 1 - единичные случаи неисполнительности по уважительной причине 0 - систематическая неисполнительность
8.3	Исполнение приказов, решений, рекомендаций	Результаты контроля	1 - своевременное исполнение 0 - исполнение с нарушением сроков до -3 - систематическое нарушение

## Критерии и показатели эффективности деятельности сторожа

№	Показатель	Механизм оценки	Шкала оценки
1.	Качественный контроль движения людей в здании и территории МБДОУ	Наличие / отсутствие посторонних лиц	0 - 2
2.	Контроль за целостностью ограждения территории МБДОУ	Наблюдение	0 - 2
3.	Отсутствие потери (порчи) имущества МБДОУ во время дежурства	Отсутствие / наличие Наблюдение	0 - 2
4.	Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	Соблюдение / несоблюдение Результаты контроля	0 - 2
5.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	Своевременное / несвоевременное Мониторинг	0 - 2
6.	Соблюдение антитеррористических мероприятий	Соблюдение / несоблюдение Наблюдение	0 - 2
7.	Оперативность выполнения заданий администрации	Оперативное / неоперативное Наблюдение	0 - 2
8.	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Наличие / отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб	0 - 2
9.	Трудовая дисциплина		
9.1	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение / несоблюдение	0 - 2 - соблюдается До -3 - за конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины
9.2	Трудовая исполнительность	Наличие / отсутствие Результаты контроля	2 - высокий уровень исполнительности 1 - единичные случаи неисполнительности по уважительной причине 0 - систематическая неисполнительность
9.3	Исполнение приказов, решений, рекомендаций	Результаты контроля	1 - своевременное исполнение 0 - исполнение с нарушением сроков до -3 - систематическое нарушение

## Критерии и показатели эффективности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№	Показатель	Механизм оценки	Шкала оценки
1.	Качественное проведение работ по заявкам	Качественное / некачественное Результаты контроля	0 - 2
2.	Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	Соблюдение / несоблюдение Результаты контроля	0 - 2
3.	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	Своевременное / несвоевременное Результаты контроля	0 - 2
4.	Отсутствие жалоб на сроки и качество выполняемых работ	Отсутствие / наличие Результаты контроля	0 - 2
5.	Ответственное отношение к сохранности инвентаря и имущества МБДОУ	Ответственное / безответственное Наблюдение	0 - 2
6.	Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей	Результаты контроля	0 - 4
7.	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Наличие / отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб	0 - 2
8.	Трудовая дисциплина		
8.1	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение / несоблюдение	0 - 2 - соблюдается До -3 - за конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины
8.2	Трудовая исполнительность	Наличие / отсутствие Результаты контроля	2 - высокий уровень исполнительности 1 - единичные случаи неисполнительности по уважительной причине 0 - систематическая неисполнительность
8.3	Исполнение приказов, решений, рекомендаций	Результаты контроля	1 - своевременное исполнение 0 - исполнение с нарушением сроков до -3 - систематическое нарушение

## СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК  
МБДОУ «ЦРР – детский сад №12»  
\_\_\_\_\_ В. П. Быкова  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2.4

к положению о порядке и условиях оплаты  
труда работников МБДОУ «ЦРР – детский сад  
№12»

Утверждаю:  
Заведующий МБДОУ «ЦРР – детский сад  
№12»  
\_\_\_\_\_ Е. И. Фильчакова  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

### Порядок установления персонального повышающего коэффициента сотрудникам МБДОУ «ЦРР – детский сад №12»

#### 1. Общие положения.

Порядок установления персонального повышающего коэффициента регулирует деятельность по стимулированию материальной заинтересованности работников МБДОУ «ЦРР – детский сад №12» в повышении эффективности и качества трудовой деятельности и установлен на основании решения Воронежской городской Думы от 21.12.2016 г. № 442-IV «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций городского округа город Воронеж».

Порядок установления персонального повышающего коэффициента принимается решением Комиссии по распределению части стимулирующего фонда ОТ работников МБДОУ «ЦРР – детский сад №12» и утверждается руководителем МБДОУ.

Все доплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

#### 2. Цели и задачи установления персонального повышающего коэффициента

2.1. Целью установления персонального повышающего коэффициента является повышение эффективности и качества труда, рост профессионального мастерства, достижение высокой результативности работы, социально-экономическая защита работников.

2.2. Установление персонального повышающего коэффициента работникам учреждения решает следующие задачи:

- поддержка работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;
- мотивация работников на повышение результативности профессиональной деятельности;
- повышения качества результатов работы сотрудников;
- поощрение за выполненную работу

#### 3. Порядок установления персонального повышающего коэффициента

3.1 Персональный повышающий коэффициент может быть постоянным (на учебный год), временными (на учебную четверть, месяц).

3.2. Период, на который устанавливаются персональный повышающий коэффициент, их размер, определяются специально созданной комиссией.

3.3. Персональный повышающий коэффициент вводится приказом руководителя МБДОУ.

3.4. Выплаты персонального повышающего коэффициента работникам образовательного учреждения могут быть сняты приказом руководителя по согласованию с Комиссией по распределению стимулирующих выплат.

3.5 Снятие персонального повышающего коэффициента определяются следующими причинами:

- окончание срока действия выплат персонального повышающего коэффициента;
- снижение качества работы, за которые был определен персональный повышающий коэффициент;

- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по МБДОУ)

- за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании учреждения.

#### 4. Установление персонального повышающего коэффициента

4.1. Персональный повышающий коэффициент до 3,0 может устанавливаться работнику по основной работе за определенный период в течение календарного года.

4.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимаются с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Для расчета размера персонального повышающего коэффициента применяются критерии и показатели качества результативности труда, профессиональной деятельности работника.

№ п\п	Характеристика коэффициента	Категории работников	Значение коэффициента
1.	Период адаптации; сложность и напряженность при работе в группах раннего возраста	Педагогический персонал, помощники воспитателей	До 1,5
2.	Увеличение наполняемости от плана	Педагогический персонал, помощники воспитателей, повара, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, административный персонал	До 1,2
3.	Создание художественно-эстетического оформления территории и помещений, способствующие повышению престижа учреждения	Весь персонал	До 1,5
4.	Работа, не связанная с функциональными обязанностями, а также работа на время вакансии или временного отсутствия основного работника (если не предусмотрена другая оплата)	Весь персонал	До 2
5.	Социальное партнерство (библиотеки, школы, театры, фото)	Весь персонал	1,1
6.	За специальный режим работы по организации дополнительных образовательных услуг (кружковая работа, ГКП, т.п.)	Педагогический персонал	До 2
7.	Привлечение спонсорских организаций, и юридических лиц для проведения мероприятий, выполнения работ	Весь персонал	1,2

8.	Участие в работе консультационного пункта для детей, не посещающих дошкольное учреждение	Педагогический персонал	До 1,2
9.	Наставничество	Весь персонал	До 1,5
10.	Разработка и внедрение авторских программ	Педагогические персонал, административный персонал	До 1,3
11.	Выступление на праздниках, детских утренниках и пр. (исполнение ролей, ведение праздника и т.д.)	Весь персонал	До 1,5
12.	Участие в работе добровольных объединений, комиссий (ДПД, БК и т.п.)	Весь персонал	1,1
13.	Пополнение элементов ППС	Педагогический персонал	До 1,5
14.	Создание обучающих информационных ресурсов	Педагогический персонал	1,1
15.	Дополнительная работа в условиях карантина (гепатит, менингококковая инфекция)	Весь персонал	До 1,2
16.	Проведение культурно-массовых мероприятий с привлечением широкой (родительской) общественности по патриотическому и гражданскому воспитанию, по формированию здорового и безопасного образа жизни, мероприятий экологической направленности	Педагогический персонал	До 2
17.	Ведение АБЕРС «Контингент», АБЕРС «Заведующий», АБЕРС «Питание»	Ответственный работник	До 2
18.	Администрирование сайта ДОУ	Ответственный работник	До 1,3
19.	Руководителю ЦПМ и РМО	Ответственный работник	1,1
20.	Работа с электронными площадками, высокий документооборот	Ответственный работник	До 2
21.	Председатель ПК	Ответственный работник	До 1,2
22.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ	Административный персонал Педагогический персонал	До 2
23.	Дополнительная нагрузка (дежурство по учреждению, организация и проведение работ по благоустройству и др.)	Административный персонал	До 1,5
24.	Увеличение объема работы	Весь персонал	До 2

## СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК  
МБДОУ «ЦРР – детский сад №12»  
\_\_\_\_\_ В. П. Быкова  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к положению о порядке и условиях оплаты  
труда работников МБДОУ «ЦРР – детский сад  
№12»

Утверждаю:  
Заведующий МБДОУ «ЦРР – детский сад  
№12»  
\_\_\_\_\_ Е. И. Фильчакова  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях оплаты труда, распределения выплат стимулирующего и компенсационного характера работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «ЦРР – детский сад №12»

### 1. Общие положения.

Настоящее положение о стимулировании труда работников (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Положением о системе оплаты труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области, утвержденным приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 26.06.2013 № 693, Решением Воронежской городской Думы от 21.12.2016 г. № 442-IV «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций городского округа город Воронеж», Уставом МБДОУ «ЦРР – детский сад №12», Положением об оплате труда работников МБДОУ «ЦРР – детский сад №12»

1.1. Положение предусматривает единые условия и порядок материального стимулирования труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «ЦРР – детский сад №12» (далее Учреждение) в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения, повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при решении поставленных задач, успешного и добросовестного выполнения должностных обязанностей.

1.2. Материальное стимулирование труда работников Учреждения производится из средств фонда оплаты труда муниципальных образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования.

1.3. В настоящем Положении под выплатой стимулирующего характера понимается выплата работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя должностной оклад, выплаты компенсационного характера, предусмотренные нормативно-правовыми актами и трудовыми договорами.

### 2. Порядок стимулирования.

2.1. Распределение выплат стимулирующего характера работникам Учреждения (кроме руководителя Учреждения) по результатам труда осуществляется руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа МБДОУ. Выплаты стимулирующего характера



осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и средств из внебюджетных источников.

2.1. Не допускается установление условий премирования, не связанных с результативностью труда.

2.2. Размеры выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются на основании критериев оценки результативности деятельности работников и может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным значением не ограничен.

2.3. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников осуществляется представительным органом МБДОУ, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

2.4. Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения обозначены в Приложении № 2.3.

2.5. Руководитель МБДОУ обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, в которых должны быть зафиксированы критерии и показатели, характеризующие результаты и качество работы каждого работника, механизмы оценки их достижения, а также размеры премиальных выплат в зависимости от достижения критериев, показателей и условий их выплаты.

2.6. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляются в виде премий. Размер выплаты указывается в приказе заведующего Учреждения. Выплата может осуществляться ежеквартально, может носить разовый характер и не иметь цикличности, обязательным условием является наличие финансовой возможности и проведение данной выплаты.

2.7. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Учреждения производится подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям для каждого работника, после подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником.

2.8. Размер общей суммы выплат стимулирующего характера за минусом суммы, необходимой на уплату единого социального налога и стимулирующей выплаты заведующего, делится на общую сумму баллов, набранную работниками Учреждения, В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

2.9. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника Учреждения, исключая руководителя, и получается размер выплаты стимулирующего характера по результатам труда каждому работнику по итогам месяца.

2.10. Вопросы распределения выплат стимулирующего характера работникам рассматриваются на заседаниях органа управления МБДОУ.

2.11. Руководитель МБДОУ с учетом мнения представительного органа работников представляет в орган управления МБДОУ аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников. Данная информация является основанием для их стимулирования.

2.12. На заседаниях органа управления МБДОУ рассматривается и согласовывается итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Учреждения за предыдущий период, в котором руководителем Учреждения должны быть отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов для оценки результативности работы по всем работникам.

2.13. Орган управления МБДОУ осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения в части соблюдения установленных порядком критериев, показателей, формы порядка и процедур оценки профессиональной деятельности.

2.14. После принятия решения органом управления МБДОУ об их согласовании издается приказ об утверждении оценочных листов с суммами баллов по всем работникам

Учреждения и об утверждении размеров выплат стимулирующего характера по результатам работы работникам на соответствующий период.

2.15. Приказ с утвержденным оценочным листом передается в бухгалтерию для определения денежного веса одного балла и расчета на предстоящий период исходя из денежного веса и из суммы баллов оценки результативности работы, размеров выплат стимулирующего характера всем работникам Учреждения.

2.16. Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учетом фактически отработанного времени.

### 3. Порядок начисления штрафных баллов, лишения стимулирующих выплат

3.1 Работник может быть лишен стимулирующих выплат, либо размер снижен (начислены штрафные баллы) в следующих случаях:

- при не достижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда (лишение до 100 % в зависимости от степени и кратности нарушения);

- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов (лишение до 100 % в зависимости от степени и кратности нарушения);

- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с воспитанниками, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования (проверки) (лишение до 100 %, в зависимости от степени и кратности нарушения);

- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы дошкольной образовательной организации (лишение до 100 %, в зависимости от степени и кратности нарушения);

- при нарушении правил ведения документации, подтвержденном результатами проведенного служебного расследования (проверки) (лишение до 100 %, в зависимости от степени и кратности нарушения).

3.2 Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующего на основании решения органа управления Учреждения.

### 4. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

4.1. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной органом управления Учреждения, он вправе подать апелляцию.

4.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя Комиссии по распределению стимулирующих выплат, с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

4.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии по распределению стимулирующих выплат Учреждения и процедуре оценки.

4.4. На основании поданной апелляции председатель Комиссии по распределению стимулирующих выплат Учреждения, в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для ее рассмотрения заседание Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.5. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены органа управления Учреждения еще раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными руководителя (оценочным листом результатов профессиональной деятельности педагога), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют ее.

4.6. Оценка, данная органом управления Учреждения, на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Совета.

5. Заключительные положения.

5.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его согласования и утверждения заведующим Учреждения. Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматриваются и утверждаются в том же порядке.

5.2. Срок действия положения не ограничен. Положение действительно до замены его новым положением.

5.3. Все вопросы, нерегулируемые настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ПК  
 МБДОУ «ЦРР – детский сад №12»  
 \_\_\_\_\_ В. П. Быкова  
 « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 3.1**

к положению о порядке и условиях оплаты  
 труда работников МБДОУ «ЦРР – детский сад  
 №12»

Утверждаю:  
 Заведующий МБДОУ «ЦРР – детский сад  
 №12»  
 \_\_\_\_\_ Е. И. Фильчакова  
 « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

**ФОРМА ОЦЕНОЧНОГО ЛИСТА И СВОДНОГО ОЦЕНОЧНОГО ЛИСТА****ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности  
 работы сотрудника \_\_\_\_\_  
 за период работы \_\_\_\_\_

Критерии оценки качества сотрудников	Максимальный балл	Оценка комиссии с комментариями
Итого	00000	00000

Подпись сотрудника, дата.

Подписи членов комиссии, дата.

**Сводный оценочный лист**

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности  
 работы сотрудников МБДОУ «ЦРР – детский сад №12»

№ пп	ФИО сотрудника	Должность	Сумма баллов по оценке комиссии
		Итого баллов	000000

Подпись членов комиссии, дата

## СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК  
МБДОУ «ЦРР – детский сад №12»  
\_\_\_\_\_ В. П. Быкова  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 4

к положению о порядке и условиях оплаты  
труда работников МБДОУ «ЦРР – детский сад  
№12»

Утверждаю:  
Заведующий МБДОУ «ЦРР – детский сад  
№12»  
\_\_\_\_\_ Е. И. Фильчакова  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о назначении единовременной выплаты при выходе на пенсию по старости работников МБДОУ «ЦРР – детский сад №12»

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок выплаты единовременной выплаты работникам МБДОУ «ЦРР – детский сад №12», при выходе на трудовую пенсию по старости, при увольнении по собственному желанию.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Положением о системе оплаты труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области, утвержденным приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 26.06.2013 № 693, решения Воронежской городской Думы от 21.12.2016 г. № 442-IV «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций городского округа город Воронеж», Уставом МБДОУ «ЦРР – детский сад №12, Положением об оплате труда работников МБДОУ «ЦРР – детский сад №12»

1.3. Финансирование единовременной выплаты осуществляется в пределах выделенного фонда оплаты труда и средств из внебюджетных источников.

2. Право на получение единовременной выплаты.

2.1. Право на получение единовременной выплаты имеют работники при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости по должности, предусмотренной штатным расписанием МБДОУ «ЦРР – детский сад №12».

2.2. Право на получение единовременной выплаты имеют лица, работающие в должности на постоянной основе, при наличии стажа работы в данном учреждении не менее 10 лет.

3. Размер единовременной выплаты.

3.1. Работникам, работающим в данном учреждении на постоянной основе, единовременная выплата исчисляется исходя из установленного должностного оклада работника на момент его увольнения в размере:

- 0,5 должностного оклада при стаже работы свыше 10 лет;
- одного должностного оклада при стаже работы свыше 15 лет;
- двух должностных окладов при стаже работы свыше 20 лет;

- трех должностных окладов при стаже работы свыше 25 лет.

3.2. Другим категориям работников (непедагогическим):

- один должностной оклад при стаже работы свыше 10 лет

3.3. Стаж работы педагогом, исчисляемый для выплаты единовременной выплаты, определяется с учетом положений законодательства РФ о педагогическом стаже, основным документом, подтверждающим педагогический стаж является трудовая книжка работника, также могут быть использованы другие документальные источники, подтверждающие стаж работы педагогом.

4. Порядок назначения единовременной выплаты

4.1. Заявление о единовременной выплате по форме согласно приложению 1 к настоящему Положению подается руководителю МБДОУ.

4.2. К заявлению прикладываются следующие документы:

- копия трудовой книжки заявителя;

- справка установленной формы о периодах работы, учитываемых при исчислении стажа муниципальной службы;

- справка о размере должностного оклада (денежного вознаграждения), представленная бухгалтерской службой;

- копия приказа об увольнении в связи с выходом на пенсию.

4.3. Сформированный пакет документов передается на рассмотрение комиссии по распределению стимулирующих выплат МБДОУ «ЦРР - детский сад №12» городского округа город Воронеж по установлению стажа педагогической работы (далее - Комиссия). Комиссия в 3-х дневный срок со дня поступления заявления принимает решение о назначении единовременного денежного вознаграждения заявителю либо отказе при наличии оснований.

4.4. Заседание Комиссии по назначению единовременного вознаграждения при выходе на пенсию считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей ее членов. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих на заседании членов Комиссии.

4.5. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола делопроизводитель МБДОУ готовит проект приказа и передает руководителю МБДОУ на подпись.

4.6. Приказ о назначении единовременной выплаты является основанием для выплаты единовременного вознаграждения.

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ПК  
МБДОУ «ЦРР – детский сад №12»  
\_\_\_\_\_ В. П. Быкова  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 4**

к положению о порядке и условиях оплаты  
труда работников МБДОУ «ЦРР – детский сад  
№12»

Утверждаю:  
Заведующий МБДОУ «ЦРР – детский сад  
№12»  
\_\_\_\_\_ Е. И. Фильчакова  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

**ЗАЯВЛЕНИЕ**

В соответствии с Положением о назначении единовременной выплаты при выходе на пенсию по старости работников МБДОУ «ЦРР – детский сад №12» от \_\_\_\_\_ года прошу произвести мне единовременную выплату.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_  
(подпись заявителя)