Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад общеразвивающего вида № 16»
301247, Тульская область, Щекинский р-н, Щекино г., 2-ая Луговая ул., д. 2
тел: +7(48751)4-33-61, эл.адрес: sh-dsad16@tularegion.org

ПРИНЯТО
Общим собранием работников Детский сад № 16

Протокол №_1__ от_31.08.2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий Детский сад № 16

_____ Капранова С.Н.
Приказ № 99 от 01.09.2022г.

СОГЛАСОВАНО
С профсоюзной организацией
Детского сада № 16
Протокол №_1__от 31.08.2022 г

Положение
об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 16»

г.Щекино, 2022 г.

Общие положения

1.1.Настоящее Положение об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 16» разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным Законом « Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г.,№273-ФЗ; Законом Тульской области «Об образовании» от 30.09.2013г., №1989-ЗТО; Постановлением администрации Щекинского района от 11.07.2014 г. №7-1163» Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций Щекинского района, осуществляющих образовательную деятельность, с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (далее – Единые рекомендации)

1.2.Настоящее Положение устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 16»(далее-ДОО)

1.3.Стимулирующие выплаты (персональный коэффициент) работникам распределяются комиссией пооценке эффективности деятельности и качества труда работников (далее - Комиссия).

1.4.Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников дошкольного образовательного учреждения в развитии творческой активности и инициативы, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

Основная цель предоставления вознаграждений - повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня педагогических работников, усиление персональной ответственности работников за результаты труда.

1.5.Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам оценки качества эффективности деятельности работников на основании решения Комиссии.

1.6.Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется между работниками ДОО в пределах финансирования.

1.7.Работникам ДОО устанавливается ежемесячный персональный коэффициент, а также могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, премии по оценке качества эффективности деятельности работников (далее - выплаты) по результатам работы по мере необходимости.

2. Порядок установления выплат компенсационного характера,их виды, размеры и условия осуществления

2.1.В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных организациях Тульской области, утвержденного Постановлением администрации Тульской области от 30.09.2008 №598 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области», работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2.Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а также в абсолютных размерах.

2.3.Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии с картой аттестации рабочих мест по условиям труда и отчетной документацией по аттестации рабочих мест, выдаваемой специализированной организацией, на период до устранения факторов, приведших к образованию вредных и (или) опасных условий труда.

2.4.Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации и составляет 4 процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

2.5.Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны оптимальными условиями труда (1 класс) или установлены допустимые условия труда (2 класс), то выплаты не устанавливаются.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны вредными условиями труда (3 класс) выплаты устанавливаются в зависимости от подкласса в процентах от должностного оклада (оклада) в следующих размерах:

5% за работу во вредных условиях труда класса 3.1;

10% за работу во вредных условиях труда класса 3.2;

12% за работу во вредных условиях труда класса 3.3;

15% за работу во вредных условиях труда класса 3.4.

2.6.Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны опасными условиями труда (4 класс) размер выплаты составляет 17% от должностного оклада (оклада).

2.7.Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, устанавливается работнику исходя из фактически выполняемого объема работ в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников организаций, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

2.8.Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При выполнении работ с меньшей численностью персонала устанавливаются доплаты в следующих размерах:

а) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

до 100 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе;

б) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае болезни:

до 90 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

в) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае отпуска или командировки:

до 50 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

Конкретный размер доплат устанавливается локальным нормативным актом ДОО.

2.9.На установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников может быть использовано не более 100 процентов должностного оклада (оклада) отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты.

2.10.Доплаты за выполнение наряду со своей основной работой иных обязанностей в порядке совмещения производятся при условии, если эти работы выполняются по должностям, предусмотренным в штатных расписаниях ДОО.

2.11.Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

2.12.Расчет части должностного оклада (оклада), ставки за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

2.13.Перечень должностей работников ДОО для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

2.14.Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

Повышенная плата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.15.К доплатам за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, относятся работу с детьми из социально неблагополучных семей и другую дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

Доплаты за работу с детьми из социально неблагополучных семей и другую дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, рекомендуется устанавливать в размере до 20 % оклада (должностного оклада), ставки. Конкретный размер доплаты устанавливается локальным нормативным актом ДОО.

2.16.Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются локальным нормативным актом ДОО, принятым в соответствии с трудовым законодательством, конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера могут быть отменены приказом заведующего ДОО в случае невыполнения дополнительной работы, за которую была установлена выплата компенсационного характера.

3. Порядок установления персонального повышающего коэффициента и других выплат стимулирующего характера,их виды, размеры и условия осуществления

3.1.В целях поощрения работников (за исключением руководителей) за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных организациях Тульской области, утвержденного Постановлением администрации Тульской области от 30.09.2008 №598 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области», работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу, ставке);
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- выплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации;
- иные выплаты (доплаты), установленные на определенный период времени отдельными нормативными правовыми актами Российской Федерации, правительства Тульской области в зависимости от особенностей условий труда и (или) режима рабочего времени;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

3.2.Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

3.3.Установление выплат стимулирующего характера работникам ДОО осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников организации, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

3.3.Условия и порядок предоставления стимулирующих выплат за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации работникам ДОО устанавливаются нормативным правовым актом правительства Тульской области.

3.4.Установление персонального коэффициента осуществляется по итогам работы за 6 месяцев (педагогические работники) и 12 месяцев (иные работники).

3.5.Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает заведующий ДОО, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - комиссия), созданной в организации.Установление выплат стимулирующего характера осуществляется на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

3.6.Комиссия на основе представленных материалов проводит экспертную оценку результативности деятельности работников в соответствии с установленными в организации критериями эффективности работы.Комиссия принимает решение о размере выплат большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение оформляется протоколом.

3.7.На основании протокола заведующий издает приказ об установлении персонального коэффициента и стимулирующих выплат.

3.8.Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников ДООустанавливается по видам стимулирующих выплат и конкретным должностям работников (Приложение).

Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводится шкала показателей.

3.9.Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу, ставке) работнику устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

3.10.Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный срок(6 месяцев). Перечень критериев может быть дополнен по предложению Комиссии ДОО, педагогического совета, профсоюзного комитета ДОО не чаще 1 раза в год.

3.11.При установлении персонального повышающего коэффициента максимальная сумма баллов по показателям по каждой категории персонала устанавливается равной 3,0. Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу, ставке) работникам ДОО не носит обязательный характер. Установление персонального коэффициента каждому работнику производится пропорционально количеству баллов, набранному этим работником.

ПРИМЕР: 3,0/макс∑баллов*балл 1 работника= К работника

3.12.Комиссия рассматривает результаты особых достижений работников ДОО для установления разовых выплат стимулирующих характера. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для работников, разделить на суммарное количество баллов, установленной Комиссией по результатам оценки эффективности качества деятельности работников.

Полученный показатель (денежный вес одного балла в рублях) умножить на сумму баллов конкретного работника. В результате будет получен размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

3.13.В случае несогласия работника или установления ошибочной оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия по распределению надбавок принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

Вопрос о снятии (или неустановлении) стимулирующих выплат рассматривается комиссией в случаях:

- наличия дисциплинарного взыскания;
- окончания срока действия стимулирующей выплаты;
- добровольного (письменного) отказа от выполнения вида работ, за которые была предусмотрена надбавка.

3.14.Работникам, приступившим к работе после отпуска по уходу за ребенком, устанавливаются стимулирующие выплаты постоянного (регулярного) характера исходя из среднего балла выполнения критериев по оценке труда работников ДОО, полученного путем деления суммы максимального и минимального баллов на два. По истечении 6 месяцев работник вправе подать заявление в Комиссию с целью пересмотра результатов достижений работника и изменения суммы его оценочных баллов. Процедура изменения размера стимулирующих выплат см. П .3.6. настоящего Положения.

3.15. Установление стимулирующих выплат постоянного (регулярного) характера для вновь принятых работников может производиться и исходя из среднего балла выполнения критериев по оценке труда работниками ДОО, полученного путем деления суммы максимального и минимального баллов на два. По истечении 6 месяцев работник вправе подать заявление в Комиссию с целью пересмотра результатов достижений работника и изменения суммы его оценочных баллов. Процедура изменения размера стимулирующих выплат см. П. 2.2. настоящего Положения.

3.16.Лица, состоящие в близком родстве или свойстве, участия в голосовании при принятии решений об установлении размеров доплат, надбавок, премий не принимают.

3.17.Премиальные выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке) работника, а также в абсолютных размерах или каждому критерию присваивается определенное количество баллов (диапазон баллов).

3.18.Размер премиальной выплаты определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников в следующем порядке:

- проведение промежуточной «балльной» оценки результатов деятельности работников с использованием баллов по установленным критериям. Результатом промежуточной оценки является сводный "балльный" список работников;
- определение "стоимости" 1 балла, для чего сумма средств, планируемых на установление выплат стимулирующего характера, делится на общее количество баллов, набранных работниками;
- расчет размера выплаты стимулирующего характера для конкретного работника путем умножения "стоимости" одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

3.19.Премиальная выплата по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период с учетом следующих критериев:

успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

своевременности и полноты подготовки отчетности.

3.20.В целях проведения всесторонней и объективной оценки для осуществления премиальных выплат по итогам работы оценка должна осуществляться по всем работникам ДОО.

3.21.Выплаты за качество выполненных работ устанавливается работникам при:

- соблюдении требований к выполнению работ(услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью ДОО.

3.22.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за:

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных мероприятий и пр.);

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб ДОО;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета ДОО;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов.

3.23.Размер премирования за отчетный квартал заместителям руководителя устанавливается по решению заведующего ДОО с учетом достижения показателей эффективности деятельности государственных организаций, предусмотренных постановлением правительства Тульской области от 27.12.2012 № 777 «Об утверждении Методики оценки эффективности деятельности государственных учреждений по оказанию государственных услуг (исполнению государственных функций, выполнению работ), качества услуг (функций, работ), финансового менеджмента и стимулирования руководителей государственных учреждений в повышении эффективности деятельности по оказанию государственных услуг (исполнению государственных функций, выполнению работ), качества услуг (функций, работ) и финансового менеджмента».

3.24.Максимальный размер премиальных выплат заместителя заведующего устанавливается не выше размера премирования руководителя организации.

4. Порядок установления материальной помощи,размеры и условия ее осуществления

4.1.Работникам ДОО в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников ДОО, а так же за счет средств от иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь в случаях и согласно перечню предоставляемых документов, предусмотренных локальными нормативными актами учреждения по согласованию с представительным органом работников.

4.2.Учитывая, что материальная помощь не зависит от индивидуальных результатов деятельности работника материальная помощь может устанавливаться в размере минимальной заработной платы по Тульской области.

Приложение I

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 16»

1. Показатели и критерии эффективности деятельности воспитателя для установления персонального коэффициента

1.1.Педагогическим работникам, приступившим к работе после отпуска по уходу за ребенком, устанавливаются стимулирующие выплаты постоянного (регулярного) характера исходя из среднего балла выполнения критериев по оценке труда работниками ДОО, полученного путем деления суммы максимального и минимального баллов на два. По истечении 6 месяцев педагогический работник вправе подать заявление в Комиссию с целью пересмотра результатов достижений работника и изменения суммы его оценочных баллов. Процедура изменения размера стимулирующих выплат см. П .3.6. настоящего Положения.
1.2.Установление стимулирующих выплат постоянного (регулярного) характера для вновь принятых педагогических работников может производиться исходя из среднего балла выполнения критериев по оценке труда педагогическими работниками ДОО, полученного путем деления суммы максимального и минимального баллов на два. По истечении 6 месяцев педагогический работник вправе подать заявление в Комиссию с целью пересмотра результатов достижений работника и изменения суммы его оценочных баллов. Процедура изменения размера стимулирующих выплат см. П. 3.6. настоящего Положения

1.Показатели и критерии для оценки эффективности деятельности педагогических работников

по должности «Воспитатель»

Критерии*	**Наименование и обозначение показателей***	**Коэффициент/баллы***
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
1.Сложность и важность выполняемой работы:		
1.1 Наличие индивидуальных программ развития воспитанников.	1 программа от 3-х и более	**до 10** 5 10
1.2 Разработка электронно-образовательных ресурсов (презентаций, учебных фильмов, пособий) и их использование в учебном	наличие презентаций, фото	**до 10**

процессе. Презентация работы.		
1.3 Участие воспитателя в конкурсах профессионального мастерства.	• внутри ДОО: • на муниципальном уровне • на региональном уровне	**до 15** 5 10 15
1.4 Участие в работе комиссий ДОО, педагогических советов.		**5**
1.5 Участие в проведении праздников, развлечений, мероприятий: создание костюмов, образов, декораций, подбор музыкального сопровождения, исполнение ролей.	при проведении 1 мероприятия 2-х и более мероприятий	**до 10** 5 10
1.6 Участие в обновлении сайта Учреждения, - своевременное предоставления материалов для обновляемого раздела «Методическая работа» на сайте ДОО		**10**
1.7 Участие работе методических объединений.	внутри ДОО на муниципальном уровне на региональном уровне	**до 10** 4 8 10
1.8 Наличие и использование в работе инновационных методик	Конкретно, какие методики за одну методику	**До 10** 2
Максимально возможный размер		**80**
1.Оценка деятельности по итогам работы (за полугодие)		
1. Результативность участия воспитанников в конкурсах и других мероприятиях.	- В ДОО: - муниципальном уровне: 1-место 2-место 3-место - региональном уровне: 1-место 2-место	**до 25** **5** **10** 8 6 4 **25** 15 12

	3-место	10
2. Своевременное составление и оформление рабочей документации (планов работы, рабочей программы, табелей посещаемости).	Согласно утвержденному плану	**10**
3. Своевременное проведение работы с родителями по вопросу погашения задолженности по родительской плате.	Согласно предоставленнымсведениям (реестр должников с отметкой об уведомлении родителя о наличии задолженности) 10 – отсутствие долгов 8 – долг не более 2500 рублей 5– долг от 25000 до 5000 рублей 0 – долг свыше 5000 рублей	**До 10**
4.Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев	**10**
5. Ведение систематического мониторинга индивидуальных достижений воспитанников: изучение индивидуальных достижений воспитанников (разработка и реализация мероприятий по результатам мониторинга		**5**
6.Организация здоровьесберегающих условий образовательного процесса	6.1.Выполнение плана посещаемости Методика расчета. Пример: Количество рабочих дней в месяц – 21. Норма детей в группе – 20 Вычисляем норму детодней: 21*20=420 Количество детодней по факту – 380 (смотрим табель): (380*100%)/420=90,4%	**До 10** 10б. – 90-100% 7б. – 80-89,9% 5б. – 75-79,9% 0 б.–менее 75%
	6.2.Динамика снижения заболеваемости одним ребенком(дней пропущено по болезни) Методика расчета. Пример:	**До 20** 20б. – 0% 15 б.– до 5%

	Количество дней, пропущенных по болезни детьми - 39 Количество рабочих дней в месяц – 21. Количество детей в группе по факту – 27 Количество детодней: 21*27=567 Составляем пропорцию: (39*100%)/567=6,9%	10б. – 5-9,9% 5б. – 10-14,9% 0 б.– свыше 15%
6. Проведение открытых мероприятий, занятий, мастер-классов	 1-занятие 2-занятие 3-занятия	**до 15** 5 10 15
7. Подготовка и проведение родительских собраний		**10**
8. Организация и проведение экскурсий и посещение развлекательных мероприятий		**5**
Максимально возможное количество баллов		***120***
2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
1. Подготовка воспитанников для участия в конкурсах, соревнований и т.д.	 • внутри ДОО • на муниципальном уровне • на региональном уровне	**до 25** 10 15 25
2. Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах)	 • внутри ДОО • на муниципальном уровне • на региональном уровне	**до 25** 10 20 25
4. Участие в разработке коллективных программ, комплексных системных проектов, направленных на	Участие: от 1 до 2-х разработок от 2-х и более	**до 10** 5

воспитание, обучение и оздоровление воспитанников		10
5. Использование ИКТ в образовательном процессе:	15 – собственный сайт 10-наличие страницы на сайте 5-регулярное использование ИКТ 0 – ИКТ в работе не используются	**до 15**
6. Участие в просветительской работе по безопасности жизнедеятельности для воспитателей и родителей воспитанников	наличие документов, подтверждающих участие	**10**
Максимально возможное количество баллов		***85***
3. Оценка качества выполнения работ		
1. Отсутствие обоснованных жалоб по поводу: охраны жизни и здоровья детей, соблюдения режима дня, соблюдения норм техники безопасности, охраны труда и правил внутреннего трудового распорядка.	Отсутствиедокументов, подтверждающих обоснованные жалобы по всем критериям	**5**
2. Отсутствие обоснованных жалоб по организации образовательной деятельности	отсутствие документов, подтверждающихобоснованные жалобы	**5**
3. Качественное ведение документации (планы воспитательно-образовательной работы, рабочая программа), своевременное предоставление материалов.	наличие документов о проведении правильности ведения документации	**5**
Максимально возможное количество баллов		***15***
Максимальное количество баллов-300 баллов		

1 балл =0,1 коэффициент

2. Показатели и критерии эффективности деятельности заместителя заведующего по воспитательно-методической работе

Критерии	**Показатели критерий**	**Количество %**
1. Высокий уровень создания условий для осуществления учебно-воспитательного процесса.	2.1.1.Аттестация педагогических работников	До 20 %
	2.1.2. Информационно - методическое обеспечениеобразовательногопроцесса	До 20%
	2.1.3.Управление, корректировка деятельности дополнительного (бесплатного) образования дошкольников в ДОО	До 20%
2.Эффективность управленческой деятельности	2.2.1.Проведение открытых мероприятий, выступление на семинарах, РМО педагогов ДОО, участие в профессиональных конкурсах	До 25 %
	2.2.2.Оформление сайта ДОО	До 25 %
	2.2.3.Ведение электронной очереди в системе «Е-услуги» и «Сетевой город. Образование»	До 20 %
	2.2.4. Наставничество,наличиеопубликованныхработ. Повышениеквалификациибез отрываотработы	До 20 %
	2.2.5.Организация и руководство работой органов самоуправления, курируемых зам. зав. по ВМР (творческая группа, школы наставничества, школа молодого педагога и др.).	До 20%
3.Взамодействие с семьями обучающихся	2.3.1. Качество и разнообразие проведенныхмероприятий, периодичность и качествооформленияинформационныхстендовдля родителей, участие в проведении родительскихсобраний идругое.	До 20 %
	2.3.2.Отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны родителей (законных представителей)	До 20 %

4. Высокое качество веденияdокументации	2.4.1. Отсутствие замечаний по результатам контроля.Качествопланирования. Качествопроведениямониторинга.	До 20 %
5.Эффективность методической работы	2.5.1.Руководство РМО инструкторов по физической культуре ДОО, разработка и внедрение авторских программ	До 15 %
	2.5.2. Организация работы творческих групп и объединений педагогов. Организация школы молодого педагога,наставничество.	До 10%
	2.5.3.Разработка стратегических документов	До 15%
6.Обеспечение сохранности здоровья воспитанников	2.6.1.Обеспечение требований безопасности воспитательно-образовательного процесса	До 30 %

Максимальное количество процентов: 300

3.Показатели и критерии эффективности деятельности музыкального руководителя для установления персонального коэффициента

№ п/п	Направления стимулирования	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника	Форма отчетности

1.	Ведение образовательного процесса	Подготовка к организации образовательной деятельности вызывает необходимость иметь высокую компетентность, постоянный поиск новой информации, что значительно превосходит традиционную подготову к занятию. Глубокое знание дошкольной педагогики,основных методик воспитанияи обучения детей дошкольного возраста с применениемна практике. Использование различных методов, способствующих осмыслению понятий детьми, поощряющих творчество, самостоятельность, сотрудничество (взаимодействие) Использование различных видов деятельности и материалов, которые соответствуют уровню развития детей. Использование средств диагностики	1.Динамика достижений воспитанников по образовательной области «Художественно-эстетичекое развитие» образовательной программы дошкольного образования, реализуемой педагогом	**До 5 баллов**	Таблица сравнениярезультатовдиагностикивоспитанников(начало и конец года): 0 баллов – отрицательнаядинамика; 5баллов– выраженнаяположительнаядинамика
			2.Созданиеусловий для организации образовательного процесса с детьми с ограниченными возможностями здоровья (далее ОВЗ)	**До 15 баллов** по 5 баллов за каждого воспитанника	Справкапедагогана основе педагогической диагностикиразвития детейсОВЗ сприложениемкопий справокМСЭоб установлении инвалидностиу воспитанниковили выпискиз заключений психолого-медико-педагогической комиссии(далее ПМПК)
			3. Отсутствие обоснованных жалоб от родителей (законных представителей) по причине недовольства качеством предоставляемых педагогом образовательных услуг	**5 баллов (-10 б.)** за каждую зафиксированную жалобу	Справка заведующего
2.	Использованиеинформационно-коммуникационныхтехнологий (далее –ИКТ) в	Подготовка к организации образовательной деятельности вызывает необходимость иметь высокую информационно – коммуникационную компетентность,постоянный поиск	1. Использование ИКТ внепосредственно образовательнойдеятельности	**5 баллов**	Справка зам.заведующего по ВМР, перечень конспектов занятий с презентациями. Грамоты исертификаты

	рамках профессиональной деятельности	новой информации, а также владение различными компьютерными программами,позволяющими не толькодобывать информацию, нои оформлять ее в форме презентации, вести планирование			участиявконкурсахподаннномунаправлению
			2. Использование компьютерныхпрограмм при веденииидокументации	**5 баллов**	Справка зам. заведующего по ВМР
			3. Работа по поддержкеинформационныхресурсов(сайта)ДОО	**5 баллов**	Справка, приказ ДОО о творческой группе,скриншот страницы и др.
3.	Организация воспитательной работы	Признание за детьми прававы бора (деятельности, партнера). Создание возможности для его осуществления. Моделирование отношения сочувствия и позитивных способов общения с акцентом на разрешение проблем и конфликтов. Проявление уважения кмыслям и суждениям каждогоребенка	1. Организация и ведение кружковой работы с воспитанниками	**15 баллов**	Табель посещаемости, план
			2.Наличие воспитанников – участников творческих конкурсов, выставок, фестивалей,спортивных мероприятий ит.д. уровняДОО муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	**До 30 баллов** **-3б.** **-5б.** **-10б.** **-15б.**	Грамоты, приказы, фотодокументы подтверждающие участие
			3.Организация деятельностивоспитанников в социально-ориентированныхпроектах,в социально значимых общественных акциях	**15 баллов**	Справка, фотоотчет,благодарственные письма
			4.Сотрудничество с социумом (школа, библиотека, музыкальная школа, музей и др. организациями)	**15 баллов**	Фотоотчет

4	Установление контактов с родителями (законными представителями)	Данная компетентность позволит педагогу привлечь родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества образования,конкретизировать социальный заказ, сделать инвестиционно привлекательным ДОО	1. Активное участие родителей(законных представителей) впроектной деятельности,социально-значимых акциях,конкурсах,праздниках, ДОО	**10 баллов**	Справка, фотоотчет, перечень проектов со списком участников-родителей
			2. Наличие системы работы с одаренными детьми (результативно участвующих в различных конкурсах)	**До 10 баллов** по 1 б. за каждого воспитанника	Диагностика, план работы, дипломы, грамоты об участии в конкурсах
			3. Организация информационно-коммуникационной работы с родителями	**До 10 баллов**	Справка, ведение документации по направлению (план,протоколыродительскихсобраний, страничкасайта, стенды,журналыидр.) -раз в месяц
5	Выстраивание Индивидуального образовательного маршрута воспитанников	Организация собственной педагогической деятельности, ориентированной наиндивидуальные особенности ребенка. Владение средствами диагностики индивидуальных особенностей ребенка и особенностей группы.Определение индивидуальных целей на краткосрочную и долгосрочную перспективу	1.Выявление индивидуальных возможностей и особенностей воспитанников	**До 10 баллов** по 2 б. за каждого воспитанника	Сводная информация по результатам педагогической диагностики
			2. Реализация индивидуального дифференцированного подхода к обучению воспитанников	**До 10 баллов** по 2 б. за каждого воспитанника	Справка заместителя заведующего по ВМО

6	Разработка и реализация авторских образовательных программ	Данная компетентность помогает расширить содержание образования в конкретной области знаний, реализовать творческий потенциал и развить интерес воспитанников к определенному виду деятельности	1.Использование авторскихпрограмм в образовательном процессе	**15 баллов**	Справка педагога – авторапрограммы
7	Владение современными образовательными технологиями	Позволяет осуществить компетентный подход вобразовании.Способствует развитию обобщенных способов деятельности воспитанников,позволяющих им свободно ориентироваться в различных жизненных ситуациях	1. Эффективное и творческое применение в образовательном процессе инновационных педагогических технологий(развивающих игр,проектных технологий и др.)	**10 баллов**	Методическиеразработки; грамоты,дипломы, программы областных,районных мастер-классов; справка педагога, заверенная зам. заведующего по ВМР
8	Профессионально-личностное совершенствование	Обеспечивает постоянный рост и творческий подход в педагогической деятельности. Предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность к постоянному саморазвитию	1. Личное участие в районных,региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	**До 15 баллов** 15б.– всероссийские и региональные мероприятия 10б.– региональные мероприятия 3б.- муниципальные мероприятия 2б. – на уровне ДОО 0 – отсутствие	Дипломы, грамоты
			2.Руководство методическимиобъединениями,	**5 баллов**	Выписка из приказа (5 баллов-

			творческими иинициативными группами.		руководство внутри ДОО)
			3. Участие в работе методических объединений, научно -методических советов района,области. Участие во Всероссийских акциях; посещение методических мероприятий	**До 10 баллов** (по 1 баллу за посещение)	Буклет с выступлением, Программа.
			4. Участие в конкурсахпрофессионального мастерства	**До 10 баллов** 3 балла-участник конкурса в ДОО; Призер- 5б., 10.б.-победитель муниципального и др.конкурсов	Грамоты, дипломы
			5. Демонстрация своихдостижений черезсистемуоткрытыхзанятий, мастер-классов, творческих лабораторийит. д. в ДОО	**5 баллов**	Справка,заверенная зам.зав поВМР, буклеты.
			6. Повышениеквалификации	**5 баллов**	Сертификат, удостоверение
9	Креативная компетентность педагога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько педагог отличается способностью к поиску и внедрению в практику новых педагогических идей,новых способов решения педагогических	1.Наличие собственных технологических«находок»,авторских методических, дидактических разработок,пособий, рекомендаций,имеющих рецензию	**10 баллов**	Копия рецензии зам.зав по ВМР

		задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации. Проявление компетентности в обобщении и распространении педагогического опыта	2.Обобщениеираспространение передового педагогического опыта	**5 баллов**	Буклеты, программы выступлений за отчетный период
10	Организация здоровьесберегающих условий образовательного процесса	Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества образования – создание условий для сохранения здоровья всех участников образовательного процесса	1. Использование системы здоровьесбережения вобразовательномпроцессе	**10 баллов**	Справка педагога, фотоотчет
			2. Строгое выполнениеинструкции по охране жизни издоровья детей. Отсутствие травм у воспитанников	**10 баллов**	Справка медработника
11	Создание предметно-пространственной развивающей среды	Данная компетентность позволяет обеспечить организацию детских сообществ и стимулирование процессов саморегулирования детей,предоставляя им материалы, время и местодля выбора и планирования их собственных занятий	1.Соответствие предметно-пространственной развивающейсреды реализуемой образовательной программы требованиям ФГОС	**До 15 баллов**	Справка воспитателя, фотодокументы; авторское решение по преобразованию предметно-развивающейсреды)
			2.Участие всмотрах,конкурсах по организации предметно-развивающей среды	**5 баллов**	Дипломы,грамоты – участие в муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах
Максимальное количество баллов-300				**Итого:**	

4.Показатели и критерии эффективности деятельности инструктора по физической культуре для установления персонального коэффициента

№ п/п	Направления стимулирования	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника	Форма отчетности
1.	Ведение образовательного процесса	Подготовка к организации образовательной деятельности вызывает необходимость иметь высокую компетентность,постоянный поиск новой информации, что значительно превосходит традиционную подготову к занятию. Глубокое знание дошкольной педагогики, основных методик воспитания и обучения детей дошкольного возраста с применением на практике. Использование различных методов, способствующих осмыслению понятий детьми, поощряющих творчество, самостоятельность, сотрудничество (взаимодействие) Использование различных видов деятельности иматериалов, которые соответствуют уровню развития детей. Использование средствдиагностики	1.Динамика достижений воспитанников по образовательной области «Физическое развитие» образовательной программы дошкольного образования, реализуемой педагогом	**До 5 баллов**	Таблица сравнениярезультатовдиагностикивоспитанников(начало и конец года): 0 баллов – отрицательнаядинамика; 5баллов– выраженнаяположительнаядинамика
			2.Созданиеусловий для организации образовательного процесса с детьми с ограниченными возможностями здоровья (далее ОВЗ)	**До 15 баллов** по 5 баллов за каждого воспитанника	Справка педагогана основе педагогической диагностики развития детейс ОВЗ с приложением копий справок МСЭ об установлении инвалидности у воспитанников или выписки из заключений психолого-медико-педагогической комиссии(далее ПМПК)
			3. Отсутствие обоснованных	**5 баллов (-10 б.)**	Справка заведующего

			жалоб от родителей (законных представителей) по причине недовольства качеством предоставляемых педагогом образовательных услуг	за каждую зафиксированную жалобу	
2.	Использование информационно-коммуникационныхтехнологий (далее –ИКТ) в рамках профессиональной деятельности	Подготовка к организации образовательной деятельности вызывает необходимость иметь высокую информационно-коммуникационную компетентность, постоянный поиск новой информации, а также владение различными компьютерными программами, позволяющими не только добывать информацию, но и оформлять ее в форме презентации, вести планирование	1. Использование ИКТ в непосредственно образовательной деятельности	**5 баллов**	Справка зам.заведующего по ВМР, перечень конспектов занятий с презентациями. Грамоты и сертификаты участия в конкурсах по данному направлению
			2. Использование компьютерных программ при ведении документации	**5 баллов**	Справка зам.заведующего по ВМР
			3.Работа по поддержке информационных ресурсов(сайта)ДОО	**5 баллов**	Справка, приказ ДОО о творческойгруппе,скриншот страницы и др.
3.	Организациявоспитательной работы	Признание за детьми права выбора (деятельности,партнера). Создание возможности для его осуществления. Моделирование отношения сочувствия и позитивных способов общения с акцентом на разрешение проблеми конфликтов. Проявление уважения к мыслям и суждениям каждогоребенка	1. Организация и ведениекружковой работы своспитанниками	**15 баллов**	Табель посещаемости, план
			2.Наличиевоспитанников – участников творческих конкурсов, выставок, фестивалей,спортивныхмероприятий,ит.д. уровняДОО муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	**До 30 баллов** **-3б.** **-5б.** **-10б.** **-15б.**	Грамоты, приказы, фотодокументы подтверждающие участие
			3.Организация деятельности воспитанников в социально-ориентированных проектах, в	**15 баллов**	Справка, фотоотчет,благодарственные письма

			социально значимых общественных акциях		
			4.Сотрудничество с социумом (школа,библиотека,музыкальная школа,музей и др. организациями)	**15 баллов**	Фотоотчет
4	Установление контактов с родителями (законными представителями)	Данная компетентность позволит воспитателю привлечь родителей (законных представителей)и представителей общественности к совместному формированию критериев качества образования,конкретизировать социальныйзаказ, сделать инвестиционно Привлекательным ДОО	1. Активное участие родителей(законных представителей) впроектной деятельности,социально-значимых акциях,конкурсах,праздника хДОО	**10 баллов**	Справка, фотоотчет, перечень проектов со списком участников-родителей
			2. Наличие системы работы с одаренными детьми (результативноучаствующих в различных конкурсах)	**До 10 баллов** по 1 б. за каждого воспитанника	Диагностика, план работы, дипломы, грамоты об участии в конкурсах
			3. Организация информационно-коммуникационной работы с родителями	**До 10 баллов**	Справка, ведение документации по направлению (план,протоколыроди тельскихсобраний, страничкасайта, стенды,журналыидр.) -раз вмесяц
5	Выстраивание Индивидуального образовательного маршрута воспитанников	Организация собственной педагогической деятельности,ориентированной на индивидуальные особенности ребенка. Владение средствами диагностики индивидуальных особенностей ребенка и	1. Выявление индивидуальныхвозможностей и особенностейвоспитанников	**До 10 баллов** по 2 б. за каждого воспитанника	Сводная информация по результатам педагогической диагностики
			2. Реализация индивидуального дифференцированного подхода к обучению воспитанников	**До 10 баллов** по 2 б. за каждого воспитанника	Справка заместителя заведующего по

		особенностей группы.Определение индивидуальных целей на краткосрочную и долгосрочную перспективу			ВМО
6	Разработка и реализация авторских образовательных программ	Данная компетентность помогает расширить содержание образования в конкретной области знаний, реализовать творческий потенциал и развить интерес воспитанников к определенному виду деятельности	1.Использование авторских программ в образовательном процессе	**15 баллов**	Справка педагога – автора программы
7	Владение современными образовательными технологиями	Позволяет осуществить компетентный подход в образовании. Способствует развитию обобщенных способов деятельности воспитанников,позволяющих им свободно ориентироваться в различных жизненных ситуациях	1.Эффективное и творческое применение в образовательном процессе инновационных педагогических технологий (развивающих игр,проектных технологий и др.)	**До 10 баллов**	Методические разработки; грамоты,дипломы, программы областных,районных мастер-классов; справка педагога, заверенная зам. заведующего по ВМР
8	Профессионально-личностноесовершенствование	Обеспечивает постоянный рост и творческий подход в педагогической деятельности. Предполагает непрерывное обновление собственныхзнаний и умений, что обеспечивает потребность к постоянному саморазвитию	1. Личное участие в районных,региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	**До 15 баллов** 15б.– всероссийские и региональные мероприятия 10б.– региональные мероприятия 3б.- муниципальные	Дипломы, грамоты

				мероприятия 2б. – на уровне ДОО 0 – отсутствие	
			2.Руководство методическими объединениями, творческими иинициативными группами.	**5 баллов**	Выписка из приказа (5 баллов-руководство внутри ДОО)
			3. Участие в работе методических объединений, научно -методических советов района,области. Участие во Всероссийских акциях; посещение методических мероприятий	**До 10 баллов** (по 1 баллу за посещение)	Буклет с выступлением, Программа.
			4. Участие в конкурсах профессионального мастерства	**До 10 баллов** Збалла-участник конкурса в ДОО; Призер- 5б., 10.б.-победитель муниципального и др.конкурсов	Грамоты, дипломы
			5. Демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов, творческих лабораторийит. д. в ДОО	**5 баллов**	Справка,заверенная зам.зав поВМР, буклеты.
			6. Повышение квалификации	**5 баллов**	Сертификат, удостоверение
9	Креативнаякомпетентностьпедагога	Для оценкиэтогонаправления следует учесть, насколько педагог отличается способностью к поиску и внедрению в практику новых	1.Наличие собственных технологических«находок», авторских методических, дидактических разработок,	**10 баллов**	Копия рецензии зам.зав по ВМР

		педагогических идей,новых способов решения педагогических задач. Позитивное отношение к новым идеям,стремление реализовать их на практике по собственной инициативе безвоздействия администрации. Проявление компетентности в обобщении и распространении педагогического опыта	пособий,рекомендаций,имеющих рецензию		
			2.Обобщение и распространение передового педагогического опыта	**5 баллов**	Буклеты, программы выступлений за отчетный период
10	Организация здоровьесберегающих условий образовательного процесса	Данная компетентность обеспечит наличиекритерия нового качестваобразования – создание условий для сохранения здоровья всех участников образовательного процесса	1. Использование системы здоровьесбережения в образовательном процессе	**10 баллов**	Справка педагога, фотоотчет
			2. Строгое выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей. Отсутствие травм у воспитанников	**10 баллов**	Справка медработника
11	Создание предметно-пространственной развивающей среды	Данная компетентность позволяет обеспечить организацию детских сообществ и стимулирование процессов саморегулирования детей,предоставляя им материалы, время и место для выбора и планирования их собственных занятий	1.Соответствие предметно-пространственной развивающей среды реализуемой образовательной программы требованиям ФГОС	**До 15 баллов**	Справка воспитателя, фотодокументы; авторское решение по преобразованию предметно-развивающейсреды)
			2.Участиевсмотрах,конкурсах поорганизациипредметно-развивающей среды	**5 баллов**	Дипломы,грамоты – участие в муниципальных,региональных, всероссийских конкурсах
Максимальное количество баллов-300				**Итого:**	

5. Показатели и критерии эффективности деятельности завхоза для установления персонального коэффициента

Критерии	**Показатели критерий**	**Количество баллов по каждому показателю**
1. Обеспечение, сохранность хозяйственного имущества ДОУ К1 макс.225 баллов	5.1.1. Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности ДОУ (отопление, электроснабжение, водоснабжение и пр.)	75 баллов – наличие договоров 0 – отсутствие договоров
	5.1.2. Наличие и рабочее состояние приборов учета тепло-,водо-, энергоносителей, соблюдение лимитов	75 баллов – отсутствие перерасхода Минус 5 балла за каждый вид перерасхода баллов
	5.1.3. Работа по приобретению и сохранности материальных ценностей	75 баллов – своевременность 0 – наличие замечаний
2. Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении К2 макс.50 баллов	5.2.1. Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями и обеспечение их рабочего состояния	25 баллов– соответствие 0 – не соответствие
	5.2.2. Своевременное проведение инструктажей, обучающих занятий по пожарной безопасности, охране труда	25 баллов – проведение инструктажей 0 – инструктажи не проводятся
3. Качество выполняемой работы К3 мас.25 баллов	5.3.1.Отсутствие нарушений по результатам проверок администраций детского сада и контролирующих органов.	25 баллов- отсутствие предписаний Минус 10 балла за наличие предписаний

Максимальное количество баллов: 300 баллов

6. Показатели и критерии эффективности деятельности делопроизводителя для установления персонального коэффициента

Критерии	**Показатели критерий**	**Количество баллов по каждому показателю**
1.Эффективность работы	6.1.1. Выполнение обязанностей курьера	До 75 баллов
	6.1.2. Ведение документации протоколов заседаний, работа в комиссиях	До 75 баллов
2.Результативность коммуникативной деятельности	6.2.1.Работа с другими организациями(УСЗН,ПФ, Центр занятости, налоговая и др.)	До 50 баллов
	6.2.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	До 50 баллов
3. Качество выполняемой работы	6.3.1.Отсутствие нарушений по результатам проверок администраций детского сада и контролирующих органов.	До 50 баллов

Максимальное количество баллов: 300 баллов

7.Критерии оценки качества и эффективности деятельности специалиста по закупкам для установления персонального коэффициента

Показатель деятельности	**Показатели критерий**	**Количество баллов по каждому показателю**
1.Своевременное уточнение и коррекция плана закупок в связи с незапланированной возникшей потребностью в закупке	7.1.1.Корректировние плана по согласованной потребности в закупке в течение 14 дней	До 40 баллов
2.Обеспечение эффективности	7.2.1.Объем осуществленных закупок конкурентными	До 40 баллов

процесса закупок	способами (расчет от начальной максимальной цены контракта)	
3.Контроль процесса осуществления закупок	7.3.1.Исполнение плана закупок	До 40 баллов
4.Своевременное и качественнное предоставление отчетов, материалов, информации	7.4.1.Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, матриалов, информации	До 40 баллов
5.Исполнительская дисциплина	7.5.1.Отсутствие предписаний, актов, протоколов об административноых правонарушениях федерального органан исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением законодательства,других федеральных органов исполнительной власти,осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности	До 60 баллов
6.Своевременное и правильное размещение информации в системах РИС ТО и ЕИС	7.6.1.Количество проведенных аукционов,котировок	До 40 баллов
7.Осуществление подготовки и правильное размещение на сайте bus.gov отчетов о финансовых результатах деятельности учреждения	7.7.1.Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов,информации	До 40 баллов

Максимальное количество баллов: 300 баллов

8. Показатели и критерии эффективности деятельности младшего воспитателя для установления персонального коэффициента

Критерии	**Показатели критерий**	**Количество баллов по каждому показателю**
1.Эффективность работы К1 макс.200баллов	8.1.1. Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	До 100 баллов
	8.1.2. За обработку прогулочного оборудования	До 100 баллов
2.Результативность коммуникативной деятельности К2 макс. 50 баллов	8.2.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	До 50 баллов
3. Качество выполняемой работы К3 макс.50 баллов	8.3.1.Отсутствие нарушений по результатам проверок администраций детского сада и контролирующих органов.	До 50 баллов

Максимальное количество баллов: 300 баллов

9. Показатели и критерии эффективности деятельности кладовщика для установления персонального коэффициента

Критерии	**Показатели критерий**	**Количество баллов по каждому показателю**
1.Эффективность работы К1 макс.200баллов	9.1.1. Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	До 100 баллов
	9.1.2. Подготовка документации закупки продуктов питания(аукцион, котировка, договор)	До 100 баллов

2.Результативность коммуникативной деятельности К2 макс. 50 баллов	9.2.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	До 50 баллов
3. Качество выполняемой работы К3 макс.50 баллов	9.3.1.Отсутствие нарушений по результатам проверок администраций детского сада и контролирующих органов.	До 50 баллов

Максимальное количество баллов: 300 баллов

10. Показатели и критерии эффективности деятельности повара и кухонного рабочего для установления персонального коэффициента

Критерии	**Показатели критерий**	**Количество баллов по каждому показателю**
1.Эффективность работы К1 макс.200баллов	10.1.1. Соблюдение графика режима выдачи пищи	До 100 баллов
	10.1.2. Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	До 100 баллов
2.Результативность коммуникативной деятельности К2 макс. 50 баллов	10.2.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	До 50 баллов
3. Качество выполняемой работы К3 макс.50 баллов	10.3.1.Отсутствие нарушений по результатам проверок администраций детского сада и контролирующих органов.	До 50 баллов

Максимальное количество баллов: 300 баллов

11. Показатели и критерии эффективности деятельности дворника и рабочего по комплексному обслуживанию здания для установления персонального коэффициента

Критерии	**Показатели критерий**	**Количество баллов по каждому показателю**
1.Эффективность работы К1 макс.225 баллов	11.1.1. Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	До 100 баллов
	11.1.2. Создание условий для безопасного и комфортного пребывания детей в ДОУ(ремонт, уборка территории за пределами ДОУ)	До 100 баллов
	11.1.3.Содержание в порядке путей эвакуации, подъездных путей	До 25 баллов
2.Результативность коммуникативной деятельности К2 макс. 50 баллов	11.2.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	До 50 баллов
3. Качество выполняемой работы К3 макс.25 баллов	11.3.1.Отсутствие нарушений по результатам проверок администраций детского сада и контролирующих органов.	До 25 баллов

Максимальное количество баллов: 300 баллов

12. Показатели и критерии эффективности деятельности сторожа для установления персонального коэффициента

Критерии	**Показатели критерий**	**Количество баллов по каждому показателю**
1.Эффективность работы К1 макс.100 баллов	12.1.1. Создание условий для безопасного и комфортного пребывания детей в ДОУ (ремонт, уборка территории за пределами ДОУ)	До 100 баллов

2.Результативность коммуникативной деятельности К2 макс.100 баллов	12.2.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	До100 баллов
3. Качество выполняемой работы К3 макс. 100 баллов	12.3.1.Отсутствие нарушений по результатам проверок администраций детского сада и контролирующих органов.	До 100 баллов

Максимальное количество баллов: 300 баллов

13. Показатели и критерии эффективности деятельности уборщика служебных помещений для установления персонального коэффициента

Критерии	**Показатели критерий**	**Количество баллов по каждому показателю**
1.Эффективность работы К1 макс.200 баллов	13.1.1. Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	До 100 баллов
	13.1.2. За обработку прогулочного оборудования	До 100 баллов
2.Результативность коммуникативной деятельности К2 макс.50 баллов	13.2.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	До 50 баллов
3. Качество выполняемой работы К3 макс. 50 баллов	13.3.1.Отсутствие нарушений по результатам проверок администраций детского сада и контролирующих органов.	До 50 баллов

Максимальное количество баллов: 300 баллов

Приложение II

II. Показатели эффективности деятельности сотрудников для установления выплат стимулирующего характера

Критерии	Показатели критерия	Сумма
1. Успешность образовательной деятельности педагогических работников	1.1. Организация инклюзивного образования в группе	До 100% от должностного оклада
	1.2. Сохранение контингента воспитанников	До 100% от должностного оклада
	1.3.Результативность работы по реализации воспитательно-образовательной деятельности с применением дистанционных технологий(организация и проведение воспитательных мероприятий,образовательных занятий, составление методичеких разработок и т.д)	До 100% от должностного оклада
2.Результативность методической и инновационной деятельности педагогов	2.1.За проведение и подготовку внутрисадовских, муниципальных, областных мероприятий, призовые места (дети, педагоги) муниципальных, региональных, федеральных конкурсах, соревнованиях.	До 100% от должностного оклада
	2.2.Наставничество	До 100% от должностного оклада
3. Результативность за отчетный период (квартал, год, полугодие)	3.1.Премия по итогам работы за отчетный период(месяц, квартал,год)	До 100% от должностного оклада
	3.2.За особые успехи в работе к праздничными и юбилейными датами и в связи с уходом на пенсию.	До 100% от должностного оклада
4. Качество деятельности	4.1.За выполнение работы особой важности, участие учреждений в городских и областных конкурсах;	До 100% от должностного оклада
	4.2.За участие в утренниках (репетиция и исполнение ролей)	До 100% от должностного оклада
	4.3.За участие в общественно-полезном труде (уборка территории, погрузка мусора, заготовка овощей и т.д.)	До 100% от должностного оклада
	4.4.За участие в проведении ремонта учреждения	До 100% от должностного оклада
	4.5.За изготовление методических пособий для праздников, за видеосъемку и фотоработы	До 100% от должностного оклада
	4.6.За замещение на время отпуска основного работника	До 100% от должностного оклада

Приложение III

Перечень видов компенсационного характера

Настоящий перечень видов выплат компенсационного характера (далее – перечень) разработан и утвержден в соответствие с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным Законом «Об образовании» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, Законом Тульской области «Об образовании» от 30.09.2013 г. № 1989-ЗТО, постановлением администрации Щекинского района от 11.07.2014 г. № 7-1163 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций Щекинского района, осуществляющих образовательную деятельность»

№ п/п	Наименование видов выплат компенсационного характера	Категории получателей	Ежемесячный размер выплаты
1.Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда			
1.1.	За работу у горячей плиты, разделку и разрубку мяса	Согласно приказу руководителя образовательной организации в соответствии с должностными обязанностями работников	до 12%
2.Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных			
2.1.	За работу в ночное время	Сторож	50% пропорционально времени,отработанному ночью (с22до 6час)
2.2.	За выполнение сверхурочной работы	Сторож, дворник	Согласно нормам ТК РФ
2.3.	Совмещение профессий (должностей)	Все работники, кроме руководящих	До 100%
2.4.	Расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работы	Все работники, кроме руководящих	
2.5.	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Все работники, руководящие работники по согласованию с учредителем	
2.6.	Работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Все работники по мере необходимости, кроме руководящих работников	
3.За дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника			
3.1.	За создание условий для индивидуального	Педагогические работники	До 100%

	развития ребенка более 25 чел.		
3.2.	За содействие в получении дополнительного образования воспитанников (оборудование мини- музеев, изостудий, организация кружковой работы)	Педагогические работники	До 100%
3.3.	За работу с детьми оказавшиеся в трудной жизненной ситуации	Педагогические работники	До 100%
3.4.	За работу по осуществлению и урегулированию социально-трудовых отношений, по выполнению коллективного договора	Педагогические работники	До 100%
3.5.	За своевременное и грамотное оформление информационной документации и сотрудничество без замечаний с другими организациями	Завхоз, делопроизводитель	До 100%
3.6.	За выполнение ремонтных работ	Сотрудники ДОО	До 100%
3.7.	За экономию энергоресурсов	Завхоз	До 100%
3.8.	За подготовку пакета документов к план-графику, подготовку аукционной документации	Заместитель заведующего по ВМР Завхоз, делопроизводитель	До 100%
3.9	Работа с детьми раннего возраста (от 1 года до 3 лет)	Педагогические работник	До 100%
3.10.	Организация и ведение документации по охране труда, ГО и ЧС, пожарной безопасности	Сотрудники ДОО	До 100%
3.11.	За выполнение обязанностей курьера	Сотрудники ДОО	До 100%
3.12.	За участие в общественно значимых мероприятиях, проектах,акциях	Сотрудники ДОО	До 100%