

**Изменения и дополнения  
в Коллективный договор  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения детский сад № 5  
на 2022-2024гг**

ноябрь

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №5 города-курорта Кисловодска, именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице заведующего Назиной Нины Петровны и работники муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №5 города-курорта Кисловодска, именуемые в дальнейшем «Работники», в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Гаджиевой Салигат Кистилиежны, вместе в дальнейшем именуемые «Стороны», заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести изменения в приложение № 02 к коллективному договору на 2022-2024 годы «Положение по оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5 города-курорта Кисловодска» и изложить его в новой редакции.

2. Установить, что настоящие изменения распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 01 октября 2023 года.

3. Условия Коллективного договора, не затронутые настоящим Дополнительным соглашением, остаются неизменными и Стороны подтверждают по ним свои обязательства.

4. Настоящее Дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора.

**Положение  
по оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детский сад № 5 города-курорта Кисловодска**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5 города курорта Кисловодска (далее - Учреждение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края» и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017г., протокол 11, Уставом городского округа города-курорта Кисловодска, Постановлением администрации города-курорта Кисловодска от 29.09.2022 года № 1277 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных образовательных и иных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города-курорта Кисловодска Ставропольского края», а так же Постановлением администрации города-курорта Кисловодска от 28.08.2023 № 811 « О мерах по увеличению оплаты труда работников муниципальных учреждений города-курорта Кисловодска Ставропольского края, осуществляющих профессиональную деятельность по профессии рабочих».

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты разрабатываются применительно только к работникам Учреждения, предусматривают по всем имеющимся в штате муниципального учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников муниципального учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются согласно настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.4. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с управлением образования администрации города-курорта Кисловодска

Ставропольского края и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного муниципального учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников муниципального учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

1.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

1.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно Положения.

1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно Положения.

1.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

1.9. Фонд оплаты труда формируется Учреждением на календарный год, исходя из объема размеров субсидий, предоставленных Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.10. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда в Учреждении, работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам муниципального учреждения.

1.11. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ставропольского края.

1.12. Настоящее Положение является нормативным актом, содержащим нормы рабочего времени, нормы нагрузки и порядок её распределения, порядок исчисления заработной платы, изменение размеров должностных окладов, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, показатели уменьшения размера надбавок

## **2. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок её распределения.**

2.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. "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"

2.2. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

2.2.1. за 36 часов в неделю – старшему воспитателю, воспитателям, педагогу-психологу.

2.2.2. за 24 часа - музыкальным руководителям

2.2.3. за 30 часов – инструктору по физической культуре

2.2.4. за 20 часов – учителю - логопеду.

2.3. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

2.4. Ставки заработной платы педагогическим работникам устанавливаются исходя из затрат рабочего времени в академических часах.

2.5. Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за 2 месяца.

2.6. Учебная нагрузка воспитателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими воспитателями.

2.7. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 2.2.1. – 2.2.3. составляет 40 часов в неделю.

2.8. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

### 3. Порядок исчисления заработной платы

3.1. Согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением, заработную плату работников Учреждения следует определять исходя из:

- ❖ должностных окладов, ставок заработной платы;
- ❖ выплат компенсационного характера;
- ❖ выплат стимулирующего характера;
- ❖ иных выплат, предусмотренных действующим законодательством.

3.2. Размеры и условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются настоящим Положением, с соблюдением государственных гарантий по оплате труда, норм по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации. Заработная плата каждого работника определяется Учреждением самостоятельно и предельными размерами не ограничивается.

3.3. Минимальные размеры окладов (ставок) работников:

3.3.1. Заместителей руководителя учреждения:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя (заведующего)	х	19558	х	х

3.3.1.1. Заместителям руководителя устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, и

среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учета заработной платы руководителя муниципального учреждения, (далее - предельная кратность) в следующем размере:

п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) образовательной организации	Предельная кратность
1.	До 250 включительно	до 2,5
2.	От 250 до 500 включительно	до 3,0
3.	От 500 до 1000	до 3,5
4.	От 1000 до 2000	до 4,0

Для заместителей руководителя Учреждения, реализующего адаптивные программы, предельная кратность равна 3,5.

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителей, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя соответствующего муниципального учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого муниципального учреждения (без учета заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников муниципального учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве преподавателя; а также выплаты, связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителей сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя учреждения по основной должности, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90% среднемесячной заработной платы руководителя учреждения по основной должности за календарный год.

Ответственность за соблюдением установленного соотношения размера заработной платы руководителя Учреждения и заработной платы заместителей руководителя Учреждения возлагается на руководителя Учреждения.

3.3.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.	1 квалификационный уровень	Няня ( работник по присмотру и уходу за детьми) помощник воспитателя	6303
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1.	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	6552

3.3.3. Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников":

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	8312
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	9374
3.	4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед; тьютор;	10000

3.3.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»:

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Минимальный должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	6303
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «старший»	6552
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		

2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6922
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Без категории: специалист по охране труда, специалист по закупкам	7789
2 квалификационный уровень	II категория: специалист по охране труда	8035
3 квалификационный уровень	I категория: специалист по охране труда	8283

3.3.5 Минимальные размеры окладов рабочих Учреждения, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник, уборщик производственных и служебных помещений,	4621
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: кастелянша, рабочий по стирке белья и ремонту спец. одежды,	4821
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,	5060

3.3.6. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

3.3.7. В положениях об оплате труда работников Учреждения под каждым разрядом выполняемых работ должны быть указаны наименования рабочих, включенных в штатное расписание Учреждения.

3.4. Руководитель Учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам ставки заработной платы (должностные оклады); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу) в том же образовательном учреждении помимо основной работы тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

3.5. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников в Учреждение несет руководитель Учреждения.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 4 настоящего Положения

3.7. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 5 настоящего приложения.

3.8. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников Учреждения несет руководитель.



#### **4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами муниципального учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

4.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.4.1. Работникам Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), в том числе:

до 12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда;

до 24 процентов ставки (окладов) за работу в опасных условиях труда.

4.5. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.5.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.5.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.5.3. Выплата компенсационного характера, оплата труда работников за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится сверх установленного минимального размера оплаты труда на основании приказа заведующего учреждения

4.5.4. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

4.5.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам Учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах муниципального учреждения.

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ устанавливаются при наличии и за счет фонда заработной платы по вакантной должности или должности временно отсутствующего работника.

4.5.6. Дополнительная оплата труда работников начисляется пропорционально отработанному времени и производится сверх установленного минимального размера оплаты труда на основании приказа заведующего учреждением»

4.5.7. Работникам Учреждения за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, могут устанавливаться следующие доплаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Педагогическим работникам Учреждения за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях	15
2.	Няням ( работнику по присмотру и уходу за детьми), младшим воспитателям, помощнику воспитателя Учреждения за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	30

3.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами	10
4.	Работникам Учреждений, где отсутствует должность техника по обслуживанию вычислительной техники, - за обслуживание вычислительной техники (50 процентов за обслуживание 10 и более компьютеров)	до 50
5.	За работу с архивом Учреждения	20
6.	Работникам Учреждения за ведение кадровой работы при отсутствии должности работника кадровой службы	40

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

4.5.8. Выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах.

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	За осуществление образовательной деятельности по адаптированным образовательным программам дошкольного образования, за работу в группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	20
2.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки и фактического времени работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

## 5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников Учреждения.

Все премиальные выплаты, предусмотренные настоящим Положением,

учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей Учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям муниципальных учреждений.

5.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ❖ за интенсивность и высокие результаты работы;
- ❖ за качество выполняемых работ;
- ❖ за стаж непрерывной работы;
- ❖ премиальные выплаты по итогам работы.

Учреждение может устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

6.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

<b>Должность</b>	<b>Критерии</b>	<b>Размер</b>
Педагогические работники	Выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в Учреждение в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;	50% от должностного оклада
	Денежные выплаты педагогическим работникам Учреждения, реализующим образовательную программу дошкольного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом;	2000 рублей;
	За ведение сайта Учреждения и структурных подразделений и официальных социальных сетей Учреждения, за работу, связанную с электронной почтой Учреждения (прием, сбор, отсылка информационных писем и др.), передача телефонограмм и т.п.	до 50 % от должностного оклада
	за руководство кружковой работой;	До 50 % от должностного оклада

	за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, культуры, молодежной политики и пр.) краевого, федерального и городского значения	50% от должностного оклада
	За участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящих исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий;	20 % от должностного оклада;
	За наставничество педагогических работников	50 % от должностного оклада, но не более 5000 рублей
	За увеличение объема работ: усиление профилактических работ при проведении дополнительных мероприятий по снижению рисков распространения инфекционных заболеваний в связи с неблагоприятной эпидемической обстановкой	До 50 % от должностного оклада;
	За выполнение обязанностей ответственного за профилактическую работу по детско-дорожному травматизму, с ведением соответствующей документации	до 50% от должностного оклада
	За расширение объема работы, выражающейся в организации общественной деятельности коллектива: участие в составе рабочих групп, членам Советов, различных комиссий, комитетов, экспертных групп;	До 50 % от должностного оклада
	За работу : в информационной системе ИАС «Аверс: Управление дошкольной образовательной организацией»; в Навигаторе дошкольного образования детей Ставропольского края ; в заполнение таблиц ЕГИССО;	До 50% от должностного оклада
	За осуществления полномочий по охране труда, по безопасности (электробезопасности, ГО и ЧС, пожарной безопасности, газовой, по обеспечению мер антитеррористической безопасности, дежурного администратора и т.д.), уполномоченного по ГО ЧС с ведением соответствующей документации;	до 50% от должностного оклада
	За качественную подготовку групп, музыкального зала, спортивной площадки и других помещений, территории к новому учебному году, к зимнему, летне-оздоровительному сезонам	До 50% должностного оклада

	За особый режим работы: обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения группы	до 50% от должностного оклада
Работникам	За осуществления полномочий: по охране труда, электробезопасности, пожарной безопасности, газовой безопасности, по обеспечению мер антитеррористической безопасности, дежурного администратора, выполнение обязанностей материально-ответственного (завхоз); и т.д.), уполномоченного по ГО и ЧС с ведением соответствующей документации;	до 50% от должностного оклада
	За ведение сайта Учреждения и структурных подразделений и официальных социальных сетей Учреждения и подразделений (специалист по охране труда) за работу, связанную с электронной почтой Учреждения (прием, сбор, отсылка информационных писем и др.), передача телефонограмм и т.п. (делопроизводитель)	до 50% от должностного оклада
	Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании Учреждения	35% от должностного оклада
	За увеличение объема работ: усиление профилактических работ при проведении дополнительных мероприятий по снижению рисков распространения инфекционных заболеваний в связи с неблагоприятной эпидемической обстановкой (няне, младшему воспитателю, рабочему по стирке белья и ремонту спец одежды уборщице служебных помещений, завхоз); За ухудшение условий труда в осенний, зимний и весенний периоды (няне, младшему воспитателю, дворнику, уборщице служебных помещений)	До 50 % от должностного оклада;
	За качественную подготовку групп, музыкального зала, спортивной площадки и других помещений, территории к новому учебному году, к зимнему, летне-оздоровительному сезонам	до 50 % от должностного оклада
	За особый режим работы: обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения (завхоз, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту	до 50 % от должностного оклада

<p>здания );  проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма, антитеррористической безопасности (специалист по охране труда)  За подъем тяжестей, уборку помещений, сан узлов, мытье стен и мебели с использованием дез. средств, приготовление дез.растворов, мытье посуды в ручную (Няне (работнику по присмотру и уходу за детьми), младшему воспитателю)  За подъем тяжестей, уборку помещений, сан узлов, мытье стен и мебели с использованием дез.средств, приготовление дез.растворов. (уборщице служебных помещений)  за подъем тяжестей, стирку белья с использованием дезинфицирующих средств, стиральных порошков, глажение спецодежды с использованием увлажнения, уборку помещения с использованием дез.средств, приготовление дез.раствора ( рабочий по стирке белья и ремонту спец одежды )</p>	
<p>За расширение объема работы, выражающейся в организации общественной деятельности коллектива: участие в составе рабочих групп, членам Советов, различных комиссий, комитетов, экспертных групп;</p>	<p>До 50 % от должностного оклада</p>
<p>За высокий уровень:  выполнения финансово-экономических функций, выполнение расчетов по бюджету, результативная работа с внебюджетными средствами, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, требующих повышенного внимания (зам по финансам);  ведение электронного документооборота (зам по финансам, делопроизводитель, специалист по закупкам);  работа в единой информационной системе в сфере закупок и электронных торговых площадок (специалист по закупкам)  соблюдение сроков, предусмотренных регламентом для выполнения поставленных задач (согласование договоров, закупочная деятельность) (специалист по закупкам)</p>	<p>до 50 % от должностного оклада.</p>

Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда могут выплачиваться как в % отношении, так и в абсолютном размере

5.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого муниципальным учреждением.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на

основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору)

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательным учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в Учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Состав Комиссии утверждается приказом руководителя. Комиссия состоит из председателя, заместителей председателя, секретаря и членов Комиссии. Деятельность Комиссии возглавляет председатель. На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

- оценку объективности представленных работниками образовательных учреждений итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работнику образовательных учреждений на доработку;

- протокол согласования сводного оценочного листа, по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности работников.

Комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседаниях комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, подписываемым председателем и секретарем комиссии.

По истечении 10 дней с момента составления протокола, решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя учреждения, по согласованию с представительным органом работников.

Стимулирующие выплаты за качество работ устанавливаются и выплачиваются работникам ежемесячно, пропорционально фактически отработанному времени.



Вновь принятым работникам, а также работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов максимально возможной выплаты по соответствующей должности на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам муниципальных учреждений планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 процентов, «заслуженный» - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности - 5% от установленного должностного оклада. Совместителям с учетом фактического объема нагрузки (не более 18 часов или 1 ставки);

за наличие I квалификационной категории - 15% от установленного должностного оклада. Совместителям с учетом фактического объема учебной нагрузки (не более 18 часов или 1 ставки);

за наличие высшей квалификационной категории - 20% от установленного должностного оклада. Совместителям с учетом фактического объема учебной нагрузки (не более 18 часов или 1 ставки).

5.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;

при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

#### 5.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

5.2.4.1. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам Учреждения в размере до 100% от должностного оклада в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

- награждении государственными наградами;

- награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;

- награждении наградами города-курорта Кисловодска;

- награждении Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с государственными и (или) профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);

г) к юбилейным датам Учреждения при достижении позитивных результатов работы муниципальной организации (50, 100 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда муниципального учреждения на основании приказа руководителя.

5.2.4.2. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом Учреждения фиксированными суммами, но не более 3-х должностных окладов в пределах экономии по фонду оплаты труда.

Должность	Целевые показатели
Старший воспитатель	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Исполнение обязанностей заведующего Учреждением на время отпуска или длительного его отсутствия по уважительным причинам</li><li>2. Организация работы по обеспечению безопасности при проведении спортивных, культурно-зрелищных массовых мероприятий, проводимых в Учреждении;</li><li>3. За добросовестное и безупречное исполнение обязанностей в период проведения ГИА</li><li>4. Участие в мероприятиях организованных по поручению администрации города, управлением образования, администрации Учреждения (выполнение работ по санитарной очистке и благоустройству территорий, города, Учреждения),</li><li>5. Высокий уровень оформления методической документации (Образовательная программа Учреждения, годовой план</li></ol>

	<p>учебной деятельности, Программа развития Учреждения, материалы оперативного и тематического контроля , ВСОКО и т.д.);</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. Участие в мероприятиях организованных по поручению администрации города, управлением образования, администрации Учреждения (выполнение работ по санитарной очистке и благоустройству территорий, спортивных, культурно-зрелищных массовых мероприятий города, Учреждения),</li> <li>7. Подготовка участников, победителей и призеров конкурсов, олимпиад, соревнований на уровне Учреждения, города, края</li> <li>8. Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность;</li> <li>9. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебной деятельности;</li> <li>10. Использование в работе новых, передовых образовательных технологий;</li> <li>11. Представление опыта работы Учреждения , педагогов Учреждения на разных уровнях;</li> <li>12. Публикации в СМИ материалов, создающих положительный имидж Учреждения</li> <li>13. Участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников Учреждения и др.);</li> <li>14. За ведение мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников Учреждения</li> <li>15. За осуществление контроля над соблюдением законодательства о труде, условий коллективного договора, за работу по защите социальных гарантий трудящихся.</li> </ol>
<p>Для педагогических работников</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оказание помощи педагогам в подготовке к конкурсу педагогического мастерства на уровне Учреждения, города, Края</li> <li>2. Участие в мероприятиях организованных по поручению администрации города, управлением образования, администрации Учреждения (выполнение работ по санитарной очистке и благоустройству территорий )</li> <li>3. Участие Учреждения в социально-значимых проектах и мероприятиях города</li> <li>4. Добросовестное выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, технике безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, трудовых обязанностей;</li> <li>5. Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом;</li> <li>6. Использование в работе новых, передовых образовательных технологий;</li> <li>7. Участие в методической работе Учреждения и города;</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Участие в городских и краевых конкурсах, олимпиадах, выставках и т.д.</li> <li>9. Участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников Учреждения и др.);</li> <li>10. За осуществление контроля над соблюдением законодательства о труде, условий коллективного договора, за работу по защите социальных гарантий трудящихся.</li> </ol>
Воспитатели	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отсутствие случаев травм воспитанников во время занятий, прогулок, оздоровительных мероприятий и самостоятельной деятельности</li> <li>2. Участие педагогов в конкурсах педагогического мастерства на уровне Учреждения, города, края</li> <li>3. Привлечение родителей к участию в укреплении материально-технической базы Учреждения и помощи в улучшении предметно – развивающей среды</li> <li>4. Отсутствие случаев дорожно-транспортных происшествий, произошедших по вине воспитанников Учреждения</li> <li>5. Участие в мероприятиях организованных по поручению администрации города, управлением образования, администрации Учреждения (выполнение работ по санитарной очистке и благоустройству территорий.)</li> <li>6. Своевременное и качественное оформление документации (план учебной деятельности, табель посещаемости воспитанников, табель оздоровительных процедур, протоколы родительских собраний и другие отчетные документы);</li> <li>7. За качественную подготовку группы, территории к новому учебному году, к зимнему, летне-оздоровительному сезонам</li> <li>8. Достижения педагогическими работниками и обучающимися Учреждения высоких результатов в краевых , городских конкурсах, олимпиадах, первенствах, чемпионатах и т.д .др.</li> <li>9. Участия Учреждения в социально-значимых проектах и мероприятиях</li> <li>10. Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом;</li> <li>11. Использование в работе новых, передовых образовательных технологий;</li> <li>12. Участие в методической работе Учреждения и города;</li> <li>13. Участие и победы в городских и краевых конкурсах;</li> <li>14. Представление опыта работы Учреждения, педагогов Учреждения на разных уровнях;</li> <li>15. Публикации в СМИ материалов, создающих положительный имидж Учреждения</li> <li>16. Участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению</li> </ol>

	<p>изменений в положение об оплате труда работников Учреждения и др.);</p> <p>17. За осуществление контроля над соблюдением законодательства о труде, условий коллективного договора, за работу по защите социальных гарантий трудящихся.</p>
Няня ( работник по присмотру и уходу за детьми)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Добросовестное выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, технике безопасности, правил внутреннего трудового распорядка;</li> <li>2. Качественное выполнение санитарно-гигиенических правил, сохранение имущества и инвентаря;</li> <li>3. Отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнение плана по детодням и низкий процент заболеваемости в группе;</li> <li>4. Участие в мероприятиях организованных по поручению администрации города, управлением образования, администрации Учреждения (выполнение работ по санитарной очистке и благоустройству территорий города, Учреждений )</li> <li>5. За качественную подготовку группы к новому учебному году, к зимнему, летне-оздоровительному сезонам</li> <li>6. Участие в общих мероприятиях Учреждения (подготовка и проведение праздников, утренников ,конкурсов и т.д.).</li> <li>7. Участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников Учреждения и др.);</li> </ol>
Заведующий хозяйством	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Качественная организация и контроль за проведением косметического и капитального ремонта здания и помещений, лестничных маршей, физкультурного и игрового оборудования Учреждения, санитарно-технического оборудования, ремонта освещения и т.д.</li> <li>2. Участие в мероприятиях организованных по поручению администрации города, управлением образования, администрации Учреждения (выполнение работ по санитарной очистке и благоустройству территорий города. Учреждения )</li> <li>3. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории Учреждения.</li> <li>4. Участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников Учреждения и др.);</li> <li>5. За ведение мониторинга профессиональной деятельности обслуживающего персонала Учреждения</li> </ol>
Обслуживающий и технический персонал	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Участие в мероприятиях организованных по поручению администрации города, управлением образования, администрации Учреждения (выполнение работ по</li> </ol>

	<p>санитарной очистке и благоустройству территорий города, Учреждения )</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения</li> <li>3. Результативность, оперативность и организованность при выполнении особо важных и срочных работ.</li> <li>4. Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии</li> <li>5. Добросовестное выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, технике безопасности, правил внутреннего трудового распорядка;</li> <li>6. Участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников Учреждения и др.);</li> <li>7. За осуществление контроля над соблюдением законодательства о труде, условий коллективного договора, за работу по защите социальных гарантий трудящихся.</li> </ol>
<p>Заместитель по финансам</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Своевременная и качественная подготовка отчетности по персонифицированным данным в пенсионный и иные фонды, ФНС и другие контролирующие органы</li> <li>2. Выполнение срочных и важных работ, поручений, возникших в связи с производственной необходимостью</li> <li>3. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения</li> <li>4. Участие в мероприятиях организованных по поручению администрации города, управлением образования, администрации Учреждения (выполнение работ по санитарной очистке и благоустройству территорий города, Учреждения )</li> <li>5. Своевременное, правильное ведение и предоставление отчетной документации по финансово-хозяйственной деятельности Учреждения</li> <li>6. Предотвращение отрицательных результатов хозяйственной деятельности Учреждения и выявление внутрихозяйственных резервов обеспечения ее финансовой устойчивости.</li> <li>7. Участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников Учреждения и др.);</li> </ol>
<p>Специалист по охране труда</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ (поручений), предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации.</li> <li>2. Наличие в полном объеме документации, регулирующей</li> </ol>

	<p>безопасное функционирование Учреждения</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Участие в мероприятиях организованных по поручению администрации города, управлением образования, администрации Учреждения (выполнение работ по санитарной очистке и благоустройству территорий города, Учреждения )</li> <li>4. Участие в общественных мероприятиях для контроля ситуации с точки зрения безопасности работников и обучающихся</li> <li>5. Участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников Учреждения и др.);</li> </ol>
<p>Специалист по закупкам</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Высокая скорость при одновременном выполнении различных функций</li> <li>2. Своевременное и качественное оформление документации</li> <li>3. Своевременное размещение информации на официальном сайте <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a></li> <li>4. Качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства</li> <li>5. Участие в мероприятиях организованных по поручению администрации города, управлением образования, администрации Учреждения (выполнение работ по санитарной очистке и благоустройству территорий города, Учреждения )</li> <li>6. Участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников Учреждения и др.);</li> </ol>
<p>Делопроизводитель</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Своевременная и качественная подготовка отчетности по персонифицированным данным в пенсионный и иные фонды, ФНС и другие контролирующие органы</li> <li>2. Выполнение срочных и важных работ, поручений, возникших в связи с производственной необходимостью</li> <li>3. Участие в мероприятиях организованных по поручению администрации города, управлением образования, администрации Учреждения (выполнение работ по санитарной очистке и благоустройству территорий города. Учреждения )</li> <li>4. Участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников Учреждения и др.);</li> </ol>

Оценку эффективности работы работников Учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности Учреждения осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии,

утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

### **6. Порядок выплаты материальной помощи.**

2.1. С целью обеспечения социальных гарантий выплачивается материальная помощь всем работникам Учреждения.

Источником финансирования расходов, связанных с предоставлением материальной помощи, являются: экономия единого фонда оплаты труда Учреждения

#### **6.2. Материальная помощь предоставляется:**

- бракосочетанием сотрудника или ребёнка сотрудника – в размере до 3 –х должностных окладов;
- проводами в армию сотрудника или ребёнка сотрудника - в размере до 3 –х должностных окладов в размере 3 должностных окладов ;
- тяжёлым материальным положением – в размере до 3 –х должностных окладов;
- оплатой обучения в учебном заведении, как своего, так и своих детей – в размере до 3 –х должностных окладов;
- подготовкой (покупка одежды, учебников и т.п.) к школе детей сотрудников Учреждения – в размере до 3 –х должностных окладов
- уходом в ежегодный отпуск ( Ст. 24 ТК РФ). – в размере до 3 –х должностных окладов
- ритуальными услугами по случаю смерти близких родственников работника Учреждения и самого сотрудника Учреждения – в размере до 3 –х должностных окладов
- протезированием зубов – в размере до 3 –х должностных окладов родителям,
- днём рождения сотрудника в размере до 3 –х должностных окладов
- частичной оплатой льготной санаторной путевки в размере до 3 –х должностных окладов
- приобретением лекарств или платным лечением работнику или близким членам его семьи в размере до 3 –х должностных окладов
- прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки, стажировки, обучения по охране труда, пожарному минимуму, антитеррористической безопасности, гражданской обороне, оказания первой доврачебной помощи (при наличии свидетельства, удостоверения сертификата) в размере до 3 –х должностных окладов
- утратой личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.); в размере до 3 –х должностных окладов
- родителям детей-инвалидов в размере до 3 –х должностных окладов;
- приобретение вакцин от Гриппа, коронавирусной инфекции, а также от др. заболеваний в размере до 3 –х должностных окладов
- оплата за медицинский осмотр (вновь принятым работникам) в размере до 3 –х должностных окладов
- компенсация дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ в размере до 3 –х должностных окладов
- рождения (усыновления (удочерения) ребенка – при предъявлении копии свидетельства о рождении, документов, подтверждающих факт (усыновления, удочерения) в размере до 3 –х должностных окладов



6.3. Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления работника, а в случае смерти работника на основании заявления родственников, с учетом расчетов экономии фонда оплаты труда. Размер материальной помощи не может превышать 35 процентов имеющейся экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения на дату обращения.

6.4. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения.

### **7.Снижение и не начисление стимулирующих выплат**

7.1. По решению руководителя и с согласия Профсоюза размер всех стимулирующих и компенсационных выплат могут быть снижены или полностью не начисляться сроком от 1 месяца до 1 года при:

- систематическом некачественном исполнении должностных обязанностей или их грубом (даже однократном) нарушении;
- наличие обращений (жалоб) к руководителю Учреждения и в вышестоящие инстанции;
- причинения материального ущерба из-за ненадлежащего исполнения должностных обязанностей;
- нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, опоздание на рабочее место;
- нарушения Устава и других документов, регламентирующих деятельность Учреждения.
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима.
- нарушения техники безопасности и пожарной безопасности.
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей.
- обоснованных жалоб родителей на педагогов, на персонал за низкое качество учебно-воспитательной работы, за невнимательное отношение к детям, нарушение педагогической этики.
- детского травматизма по вине работника.
- роста детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания и др.
- нарушения режимных моментов, образовательной деятельности с детьми
- пассивности в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри Учреждения и на других уровнях.
- наличие замечаний в ведении обязательной документации, в том числе отсутствия плана воспитательно-образовательной работы
- отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженности по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).
- нарушение правил внутреннего распорядка (наличие опозданий на работу, ранний уход с работы без разрешения администрации, уход с рабочего места во время смены.)
- нарушения работником педагогической этики.
- Стимулирующие выплаты не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:
- временной нетрудоспособности;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- очередных отпусков;

- учебных отпусков;
- отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определённого действующим законодательством;

Нераспределённая часть стимулирующих выплат фонда оплаты труда, направляется на увеличение экономии фонда оплаты труда Учреждения.

## **8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам Учреждения**

8.1. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276, Положением о формах и процедурах проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края, утвержденным приказом министерства образования Ставропольского края от 24 декабря 2010 года № 843-пр.

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

8.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

8.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

8.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

8.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающих в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

8.7. Учителям-логопедам ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

– окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

8.8. Изменение размера оплаты труда, производится при:

– увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

– получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

– присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

– присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

– присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

8.9. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательные учреждения не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

8.10. Руководитель Учреждения проверяют документы об образовании и устанавливают работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом управления образования.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений несут их руководители.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения, с учетом мнения выборного органа первичной Профсоюзной организации.

Приложение № 01  
К Положению  
по оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения детский сад № 5  
города-курорта Кисловодска

### **Положение о комиссии по материальному стимулированию работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5 города- курорта Кисловодска**

#### **1. Общие положения**

1.1. Комиссия по материальному стимулированию (Далее – Комиссия) работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5 города-курорта Кисловодска (Далее Учреждение) создается с целью распределения стимулирующих, компенсационных выплат и премии работникам Учреждения, а также мотивации работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы

1.2. Состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждением ежегодно

1.3. Комиссия руководствуется в своей деятельности действующими нормативными правовыми актами Министерства образования и науки Ставропольского края, городской думы города-курорта Кисловодска, главы администрации города Кисловодска, управления образования, Коллективным договором Учреждения и настоящим Положением.

1.4. Настоящее Положение является приложение к Положению об оплате труда работников Учреждения.

#### **2. Состав Комиссии и структура Комиссии**

2.1. В состав Комиссии могут входить представители всех групп работников Учреждения (администрация, педагогические работники, обслуживающий персонал )

Комиссия состоит из 8 членов:

- 3 человека из администрации Учреждения;
- 1 человек – председатель профкома ;
- 2 человек – представитель от педагогического коллектива;
- 2 человек из представителей обслуживающего персонала Учреждения.

Члены Комиссии представляют интересы разных категорий работников Учреждения. Члены Комиссии – сотрудники Учреждения, которые хорошо себя зарекомендовали, знакомы со спецификой работы всех структурных подразделений Учреждения и всех категорий работников.

## 2.2. Структура

- Председатель Комиссии – 1 человек;
- Заместитель председателя – 1 человек;
- Секретарь Комиссии – 1 человек;
- Члены Комиссии – 5 человека.

Председатель Комиссии, зам председателя и секретарь избирается на первом заседании Комиссии, сроком на 1 год

Председатель Комиссии несет полную ответственность за работу Комиссии, контролирует грамотное и своевременное оформление документации и планирует её работу, председательствует на заседаниях Комиссии, организует ведение протокола, контролирует выполнение принятых решений.

В случае отсутствия председателя Комиссии его функции осуществляет его заместитель.

Заведующий Учреждением имеет право присутствовать на заседаниях Комиссии с правом совещательного голоса

## 3. Компетентность, права и обязанности членов Комиссии

3.1. Компетенции деятельности Комиссии относятся следующие вопросы:

- формирование и своевременная корректировка, в соответствии с актуальными потребностями Учреждения эффективности деятельности педагогических и иных работников Учреждения;
- распределение стимулирующих, компенсационных выплат и премии
- разработка предложений об определении размера доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы, премирование и материальной помощи .

3.2. Комиссия имеет право запрашивать дополнительную документацию, материалы для проведения самостоятельного изучения вопроса.

На основе изучения дополнительной информации о творческой, научной, методической деятельности работников Учреждения, разрабатываются предложения об определении размера стимулирующих выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы, за стаж непрерывной работы;
- единовременной премии за выполнение особо важных и ответственных работ, премирование по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год),
- материальной помощи на основании изученных информационных материалов.

3.3. Комиссия может внести корректировки в размер и виды стимулирующих выплат по итогам деятельности конкретного работника с учетом полученной дополнительной информации.

3.4. Комиссия имеет право вносить свои предложения по размерам и видам стимулирующих выплат в отношении конкретного работника.

3.5. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания, по необходимости, любого работника, в отношении которого рассматривается распределение стимулирующих, компенсационных выплат , премии и материальная помощь

## 4. Порядок работы комиссии

4.1. Заседание Комиссии проводятся в течение каждого месяца , не позднее чем за 10 дней до его окончания.

4.2. Заседание комиссии правомочно, если на нём присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

4.3. Комиссия готовит итоговый документ с указанием процента или абсолютного размера по каждому работнику в форме протокола заседания Комиссии и принимает его на своем заседании.

4.6. Протокол заседания комиссии оформляется за подписью председателя и секретаря .

4.7. Решение Комиссии направляется руководителю Учреждения на позднее 20 числа каждого месяца для своевременного издания приказа об установлении стимулирующих выплат и премий работникам Учреждения.

4.8. Работники Учреждения вправе ознакомиться с Протоколом заседания Комиссии.

4.9. Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих на заседании Комиссии членов Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

4.10. Грамотное и своевременное оформление документации контролируется председателем Комиссии.

4.11. Задачи секретаря

- уведомление членов Комиссии о дате, времени и месте заседаний, повестке дня; уведомление приглашенных работников о заседании;

- ведение и оформление протокола заседаний Комиссии;

- доведение решений Комиссии до всех работников Учреждения;

- оформление протоколов заседаний для последующего хранения.

4.12. Секретарь комиссии ведет протокол заседания с момента его открытия и до момента окончания, исключая перерывы.

В протоколе заседания указываются:

- наименование Учреждения;

- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;

- число членов, установленное для Комиссии, и число приглашенных, присутствующих на заседании;

- вопрос повестки дня;

- краткая или полная запись выступления участника заседания;

- результаты голосования;

4.13. Протоколы оформляются в единственном экземпляре, нумеруются постранично, прошнуровываются, хранятся у ответственного члена Комиссии. Срок хранения 5 лет.

4.14. По итогам работы Учреждения Комиссия представляет предложения материального стимулирования работников Учреждения за отчетный период.

4.15. Стимулирующие выплаты по результатам труда выплачиваются всем работникам Учреждения, в том числе и совместителям.

## **5. Обжалование решений комиссии**

5.1. В случае несогласия работника с итоговым результатом, он имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию.

5.2. Комиссия обязана принять и в течение трех дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение.

5.3. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм установленных настоящим положением об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера или технической ошибки, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника Учреждения, Комиссия принимает экстренные меры для исправления допущенного ошибочного решения. В

случае несогласия с повторным решением Комиссии, работник вправе обратиться в Комиссию по трудовым спорам в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

### **6.Условия снижения премий и их невыплаты**

6.1. Работникам не выплачивается премия (полностью или частично) в случае неудовлетворительной работы, невыполнения должностных обязанностей, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательстве РФ. Основанием для невыплаты является служебная записка руководителя структурного подразделения о допущенном нарушении.

6.2. Невыплата работнику премии полностью или частично производится на основании приказа (распоряжения) руководителя (заместителя руководителя) с обязательным указанием причин невыплаты или уменьшения размера премии независимо от применения к нему мер дисциплинарного взыскания.

6.3. Премия работникам может быть полностью или частично не выплачена в следующих случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
  - невыполнения производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;
  - невыполнения Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения
  - невыполнения приказов, указаний и поручений заведующего Учреждением, старшего воспитателя, заведующего хозяйством
  - жалоб родителей (законных представителей) воспитанников, старшего воспитателя, заведующего хозяйством;
- ошибок и искажений в отчетности.

6.4. Невыплата премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

### **7.Делопроизводство**

7.1. Протоколы заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Приложение № 02  
К Положению  
по оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения детский сад № 5  
города-курорта Кисловодска

### **Положение**

**о Комиссии по выплате стимулирующих доплат за качество и результативность работы работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5 города-курорта Кисловодска**

#### **1.Общие положения**

**1.1.** Настоящее Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5 города-курорта Кисловодска ( Далее – Учреждение) разработано с целью регулирования и распределения стимулирующих средств Учреждения между сотрудниками Учреждения.

1.2. Положение определяет порядок работы Комиссии работников Учреждения.

## **2. Задачи Комиссии по распределению стимулирующих выплат для работников Учреждения**

2.1. Комиссия создается с целью усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации

2.2. Работа по мере необходимости над совершенствованием критериев и показателей распределения стимулирующих выплат фонда заработной платы.

2.4. Анализ конфликтных ситуаций для внесения изменений в действующие положения.

## **3. Состав Комиссии и порядок ее работы**

3.1. В состав Комиссии включается не более 5 членов. В комиссию обязательно включают председателя профсоюзной организации.

Комиссия формируется из следующих лиц, в том числе:

- Старший воспитатель
- Заведующий хозяйством
- Председатель профсоюзной организации
- Представитель от педагогического состава Учреждения
- Представитель от обслуживающего персонала

3.2. Персональный состав Комиссии определяется на Общем собрании работников Учреждения открытым голосованием на один год. На основании выписки из протокола общего собрания работников Учреждения. Руководитель Учреждения издает приказ «О составе Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера на один год».

3.3. Заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат проводится 1 раз в месяц.

3.4. Из состава Комиссии на первом заседании выбирается председатель, зам председателя и секретарь

### **3.4.1. Председатель комиссии:**

проводит заседания комиссии;

распределяет обязанности между членами комиссии;

несет ответственность за оформление и хранение оценочных листов работников в течение года.

предварительно изучает документы и представляет их на заседании комиссии;

### **3.4.2. Основными обязанностями Секретаря являются:**

- оказание содействия председателю комиссии в исполнении им его функций, в том числе в установлении повестки дня, даты и времени проведения заседания;

- решение всех организационных вопросов, связанных с подготовкой и проведением заседаний комиссии;

- обеспечение уведомления членов комиссии о дате, времени и месте заседаний, повестке дня;

- ведение протоколов заседаний комиссии; оформление протокола заседания в 5-дневным сроком; сводного оценочного листа, выписки из протоколов.

- внесение в индивидуальные карты данных мониторинга работников на основании сведений, представленных руководителями служб учреждения, а также рекомендаций комиссии.

### **3.4 Комиссия:**

- осуществляет анализ и оценку результатов мониторинга профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение размера выплат стимулирующего характера на следующий период. Кроме этого при установлении баллов по критериям, учитывается мнение родителей с помощью анкетирования.



- запрашивает дополнительную информацию о деятельности работника в пределах своей компетентности;
- принимает решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера или не назначении выплат стимулирующего характера;
- утвержденный Комиссией оценочный лист подписывается председателем и членами комиссии .

3.5. Из стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляются поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу всем работникам, в том числе совместителям, на основе оценки выполнения установленных критериев и показателей работы.

3.6. Ежемесячно ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным Перечнем критериев и показателей для распределения поощрительных выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда за результативность и эффективность работы

3.7. В январе текущего учебного года определяется денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работников Учреждения. Для этого за вышеуказанный период подсчитывается сумма баллов, полученных всеми работниками Учреждения (общая сумма баллов) в результате мониторинга их профессиональной деятельности. Денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работников определяется путем деления рассчитанного и утвержденного размера стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения за период с января по декабрь текущего учебного года включительно на подсчитанную общую сумму баллов оценки профессиональной деятельности всех работников. Этот утвержденный показатель используется ежемесячно для расчета в денежном выражении размера стимулирующих выплат каждому работнику путем умножения денежного веса утвержденного одного балла оценки на установленную сумму баллов оценки профессиональной деятельности, полученной работником в результате мониторинга его профессиональной деятельности.

3.8. Старший воспитатель и заведующий хозяйством ежемесячно представляют в Комиссию результаты мониторинга профессиональной деятельности всех работников, полученные в рамках текущего внутреннего контроля, формы, критерии, показатели, которые определены в оценочных листах согласно Перечню критериев и показателей для распределения поощрительных выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда за результативность и эффективность работы

3.9. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных старшим воспитателем и заведующим хозяйством результатов мониторинга профессиональной деятельности работников.

3.10. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании оценочных листов составляет сводный лист в баллах оценки и утверждает его на своем заседании. Сводный лист вывешивается для всеобщего ознакомления на информационном стенде, выставляется на сайте Учреждения.

3.11. С момента опубликования оценочного листа в течение 10 дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности.

3.12. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также публикуются. По истечении 10 дней решение Комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

3.13. На основании протокола Комиссии руководитель Учреждения издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления. Не назначение выплат стимулирующего характера после рассмотрения комиссией оформляется приказом руководителя Учреждения с указанием периода и причин, повлекших не назначение данных выплат.

3.14. В процессе рассмотрения оценочных листов работников Комиссия осуществляет проверку подходов к оценке выплат стимулирующего характера по каждому работнику, подсчитывает количество набранных баллов каждым работником отдельно и общее количество баллов набранных работниками Учреждения по категориям работников.

3.15. Расчет стоимости одного балла производится следующим образом: сумма средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера для каждой категории работников, делится на количество набранных работниками баллов.

Исходя из количества набранных работником баллов, производится определение суммы выплат стимулирующего характера: стоимость одного балла умножается на количество установленных в индивидуальной карте работника баллов.

3.16. Комиссия принимает решение о размере постоянных выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам Учреждения, большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

3.17. Решение Комиссии оформляется протоколом.

3.18. Работник вправе подать в комиссию обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности в течение 3 дней с момента ознакомления с оценочным листом для определения размера стимулирующих выплат. Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.19. Комиссия рассматривает письменные обращения работников Учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению принимает решение в сроки, определенные соответствующим локальным нормативным актом Учреждения.

Приложение № 03  
К Положению  
по оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения детский сад № 5  
города-курорта Кисловодска

Наименование должности	Наименование критериев	Наименование показателей	Баллы
			0-30
Воспитатель	1.Реализация дополнительных проектов ( экскурсионные, экспедиционные программы, групповые,	1. Участие педагога в реализации инновационных проектов и программ, 2. Участие педагога в работе консультативного пункта МБДОУ д/с № 5	

	<p>индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты и др</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Использование педагогами электронных образовательных ресурсов в образовательном процессе</li> <li>4. Руководство проектной деятельностью обучающихся как во время НОД так и в самостоятельной деятельности .</li> <li>5. Разработка и реализация экскурсионных и экспедиционных программ;</li> <li>6. Создание и реализация дополнительных программ взаимодействия с другими образовательными организациями, учреждениями культуры , библиотеки и т.д.</li> <li>7. Наличие продуктов образовательной и проектной деятельности обучающихся.</li> <li>8. Участие в совместной работе со школой по вопросам преемственности образования воспитанников</li> </ol>	
<p><b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b></p>			<p><b>240</b></p>
	<p>2.Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Наличие диагностического инструментария для проведения педагогической диагностики детей дошкольного возраста</li> <li>2. Наличие положительной динамики развития индивидуальных способностей и творческого потенциала воспитанников (на основе психолого-педагогического наблюдения)</li> <li>3. Наличие и постоянное пополнение портфолио обучающихся</li> <li>4. Организация индивидуальной работы с обучающимися,, имеющие низкие учебные возможности</li> <li>5. Своевременное и качественное ведение</li> </ol>	

		<p>компьютерного банка данных детей, охваченных различными видами контроля для динамической оценки развития ребенка</p> <p>6. Освоение воспитанниками федеральных государственных образовательных стандартов.</p> <p>7. Положительная динамика достижений воспитанников по результатам независимой оценки качества образовательного результата.</p> <p>8. Ведение систематического мониторинга индивидуальных достижений воспитанников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ изучение индивидуальных достижений воспитанников;</li> <li>❖ проведение системных исследований совместно со специалистами научных учреждений и организаций;</li> <li>❖ разработка и реализация мероприятий с воспитанниками по результатам исследований, мониторингов</li> </ul>	
<p><b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b></p>		<p>240</p>	
	<p>3.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся</p>	<p>1. Отсутствие обоснованных обращений родителей (низкое качество образовательно-воспитательной работы, нарушение педагогической этики) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций</p> <p>2. Наличие положительных результатов анкетирования</p> <p>3. Наличие практических результатов взаимодействия с родителями (коллективные работы, материалы выставок, фото- и видеоотчеты, положительные отзывы родителей</p> <p>4. Участие в подготовке и</p>	

		<p>проведении мероприятий для обучающихся и их родителей (праздников, конкурсов и т.д.).</p> <p>5. Вовлечение родителей в образовательный процесс, активное привлечение к реализации образовательной программы и образовательных проектов;</p> <p>6. Обеспечение условий для социального взаимодействия с семьями воспитанников МБДОУ д/с № 5</p> <p>7. Доля родителей, положительно оценивающих деятельность воспитателя по результатам опроса в общей численности родителей группы.</p> <p>8. Качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников</p>	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>		<b>240</b>
	4. Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	<p>1. Наличие годовой циклограммы и плана участия обучающихся в конкурсном движении</p> <p>2. Качественная подготовка обучающихся к конкурсам, олимпиадам, выставкам и др.</p> <p>3. Разработки материалов конкурсов и олимпиад, проводимых на уровне МБДОУ д/с № 5</p> <p>4. Удельный вес воспитанников, охваченных конкурсными мероприятиями, в общей численности воспитанников</p> <p>5. Наличие призеров и победителей конкурсов, олимпиад, спартакиад различного уровня</p>	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>		<b>150</b>
	5. Участие педагога в разработке и реализации ООП	1. Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	

		<p>МБДОУ д/с № 5:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ степень участия воспитателя в работе творческой группы, методического совета МБДОУ д/с № 5 по разработке основной образовательной программы;</li> <li>❖ степень участия в разработке и осуществлении различных образовательных проектов МБДОУ д/с № 5 ;</li> <li>❖ степень участия в пополнении электронной, дидактической, методической базы для поддержки широкого спектра познавательных тем для детей разного возраста.</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Активное участие в реализации воспитательного компонента образовательной программы</li> <li>3. Разработка рабочих программ, ориентированных на достижение задач образовательной программы МБДОУ д/с № 5 и являющихся ее составной частью</li> <li>4. Качество разработанных методических и дидактических материалов, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в реализации основной образовательной программы</li> </ol>	
	<p><b>Максимально возможное количество баллов по критерию 5</b></p> <p>6. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья и физического развития воспитанников: <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ реализация системы комплексных мероприятий оздоровительной и спортивной направленности;</li> <li>❖ внедрение передового педагогического опыта, опыта семейного оздоровления и др.;</li> <li>❖ проведение анализа заболеваемости</li> </ul> </li> </ol>	<p><b>120</b></p>

		<p>воспитанников;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ разработка и реализация мероприятий, направленных на снижение уровня заболеваемости;</li> <li>❖ использование в работе новых направлений в области физкультурно-оздоровительной работы с детьми с учетом их образовательных потребностей.</li> </ul> <p>2. Качественная организация питания воспитанников в группе</p> <p>3. Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников во время пребывания в МБДОУ д/с № 5, связанных с нарушением требований охраны труда</p> <p>3. Эффективная работа по питанию детей: формирование у детей культурно-гигиенических навыков</p>	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 6</b>		<b>120</b>
	7. Работа с одаренными детьми и детьми из социально неблагополучных семей	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечение удовлетворения образовательных потребностей детей с индивидуальными творческими способностями.</li> <li>2. Осуществление психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей.</li> <li>3. Положительная динамика личностного развития воспитанников.</li> <li>4. Наличие социального паспорта группы</li> <li>5. Обследование жилищных и материальных условий опекунов, малообеспеченных, неблагополучных семей</li> <li>6. Проведение индивидуальной работы с родителями и обучающимися, относящихся к социально-</li> </ol>	

		<p>неблагополучным семьям</p> <p>7. Организация дополнительной занятости социально неблагополучных детей в каникулярное время.</p> <p>8. Вовлечение детей группы риска в общественно-полезную деятельность. Группы</p> <p>9. Реализация совместных с органами профилактики мероприятий по предупреждению деструктивного поведения обучающихся</p>	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 7</b>		<b>270</b>
	8.Создание элементов образовательной инфраструктуры группы	<p>1. Эстетика и новизна в оформлении групповых помещений и кабинетов</p> <p>2. Реализация мероприятий, направленных на пополнение и обновление предметно-развивающей среды,</p> <p>3. Создание условий для представления родительской общественности результатов достижений воспитанников в форме творческих выставок, выставок продуктов проектной деятельности (семейных, индивидуальных, коллективных)</p> <p>4. Формирование комфортной образовательной среды в соответствии с ФГОС (мобильность, эстетичность, безопасность и др.).</p>	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 8</b>		<b>120</b>
	9. Успешность образовательной деятельности воспитателя (повышение качества предоставления муниципальной услуги).	<p>1. Методическая и инновационная деятельность воспитателя.</p> <p>2. Качество проведения занятий с воспитанниками.</p> <p>3. Степень участия воспитанников в мероприятиях МБДОУ д/с № 5 , посвященных праздникам и памятным датам.</p> <p>4. Обеспечение непрерывного повышения</p>	



		<p>профессионального мастерства</p> <p>5. Участие педагога в создании развивающей предметно-пространственной среды МБДОУ д/с № 5</p> <p>6. Эффективное активное участие педагога в методических объединениях, конференциях, проведения мастер-классов, проведении открытых мероприятий, конкурсы и т.п.)</p>	
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 9</b>	<b>180</b>
	10 Организация безопасных условий	<p>1. Чёткое выполнение контрольно-пропускного режима в группу и на территорию Учреждения</p> <p>2. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</p> <p>3. Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в групповом помещении</p> <p>4. Соблюдение плановых прививок</p> <p>5. Участие в проведении тренировочных занятий по ЧС и ПБ</p> <p>6. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда, рабочее состояние сантехнического оборудования и канализационной системы, освещения и т.д в группе.</p>	
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 10</b>	<b>180</b>
		<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>1860</b>
Музыкальный руководитель	1.Реализация дополнительных проектов ( экскурсионные, экспедиционные программы, групповые, индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты и др	<p>1. Качество и результат творческих, исследовательских, проектных и др. работ воспитанников, выполненных под руководством музыкального руководителя;</p> <p>2. Использование педагогами электронных образовательных ресурсов в</p>	

		<p>образовательном процессе</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Разработка и реализация экскурсионных и экспедиционных программ;</li> <li>4. Внедрение педагогических технологий (ТСО, наглядности, мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры, эффективных методик и технологий воспитания детей на современном этапе, здоровьесберегающих.)</li> <li>5. Реализация дополнительных программ сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями.</li> <li>6. Степень участия в совместной работе со школой по вопросам преемственности образования воспитанников.</li> <li>7. Качество и результат участия воспитанников в проектах.</li> </ol>	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>		<b>210</b>
	<p>2. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Наличие диагностического инструментария для проведения педагогической диагностики детей дошкольного возраста по музыкальному развитию</li> <li>2. Наличие положительной динамики развития индивидуальных способностей и творческого потенциала воспитанников по музыкальному развитию</li> <li>3. Организация индивидуальной работы с обучающимися,, имеющие низкие учебные возможности по музыкальному развитию</li> <li>4. Освоение воспитанниками государственных образовательных стандартов, требований.</li> <li>5. Положительная динамика</li> </ol>	

	<p>достижений воспитанников по результатам независимой оценки качества образовательного результата.</p> <p>6. Ведение систематического мониторинга индивидуальных достижений воспитанников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ изучение индивидуальных достижений воспитанников;</li> <li>❖ разработка и реализация мероприятий с воспитанниками по результатам исследований, мониторингов.</li> </ul>	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>		<b>210</b>
<p>3. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся</p>	<p>1. Вовлечение родителей в образовательный процесс, активное привлечение к реализации образовательной программы и образовательных проектов</p> <p>2. Участие в подготовке и проведении мероприятий для обучающихся и их родителей (праздников, утренников, вечеров-развлечений и т.д.).</p> <p>3. Вовлечение родителей в образовательный процесс, активное привлечение к реализации образовательной программы и образовательных проектов</p> <p>4. Обеспечение условий для социального взаимодействия с семьями воспитанников МБДОУ д/с № 5</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Доля родителей, положительно оценивающих деятельность музыкального руководителя по результатам опроса в общей численности родителей дошкольной образовательной организации.</li> <li>❖ Качество проведения мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников.</li> </ul>	

<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>		<b>120</b>
4.Участие и результаты участия обучающихся в музыкальных конкурсах , и др.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Наличие годовой циклограммы и плана участия обучающихся в конкурсном движении</li> <li>2. Качественная подготовка обучающихся к конкурсам и др..</li> <li>3. Удельный вес воспитанников, охваченных конкурсными мероприятиями, в общей численности воспитанников</li> <li>4. Наличие призеров и победителей музыкальных конкурсах различного уровня</li> </ol>	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>		<b>120</b>
5.Участие педагога в разработке и реализации ООП	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Участие в разработке и реализации основной образовательной программы дошкольной образовательной организации: <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ степень участия в работе творческой группы, методического совета МБДОУ д/с № 5 по разработке основной образовательной программы;</li> <li>❖ степень участия в разработке и осуществлении различных образовательных проектов МБДОУ д/с № 5;</li> <li>❖ степень участия в пополнении электронной, дидактической, методической базы для поддержки широкого спектра познавательных тем для детей разного возраста.</li> </ul> </li> </ol>	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 5</b>		<b>90</b>
6.Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанниками</li> <li>2. Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников во время музыкальных занятий, связанных с нарушением требований охраны труда</li> </ol>	

		<p>3. Реализация дополнительных проектов (проведение мероприятий по формированию у обучающихся ценностей ЗОЖ, организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий во время НОД и каникулярное время)</p> <p>4. Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья и физического развития воспитанников;</p>	
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 6</b>	
	7. Работа с одаренными детьми и детьми из социально неблагополучных семей	<p>1. Проведение индивидуальной работы с родителями и обучающимися, относящихся к социально-неблагополучным семьям</p> <p>2. Вовлечение детей группы риска в музыкальную деятельность МБДОУ д/с № 5</p> <p>3. Положительная динамика личностного развития детей.</p> <p>4. Организация дополнительной занятости социально неблагополучных детей в каникулярное время.</p> <p>5. Вовлечение детей группы риска в музыкальную деятельность.</p>	
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 7</b>	<b>150</b>
	8. Создание элементов образовательной инфраструктуры группы	<p>1. Эстетика и новизна в оформлении музыкального зала</p> <p>2. Реализация мероприятий, направленных на пополнение и обновление предметно-развивающей среды музыкального зала,</p> <p>3. Создание условий для представления родительской общественности результатов достижений воспитанников в форме творческих концертов (семейных, индивидуальных, коллективных)</p> <p>4. Формирование комфортной</p>	

		образовательной среды в соответствии с ФГОС (мобильность, эстетичность, безопасность и др.).	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 8</b>		<b>120</b>
	9. Успешность образовательной деятельности музыкального руководителя (повышение качества предоставления государственной услуги).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методическая и инновационная деятельность музыкального руководителя.</li> <li>2. Качество проведения занятий с воспитанниками.</li> <li>3. Степень участия воспитанников в мероприятиях МБДОУ д/с № 5, посвященных праздникам и памятным датам.</li> <li>4. Эффективное активное участие педагога в методических объединениях, конференциях, проведения мастер-классов, проведении открытых мероприятий, конкурсы и т.п.)</li> </ol>	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 9</b>		<b>120</b>
	10. Организация безопасных условий	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Чёткое выполнение контрольно-пропускного режима в группу и на территорию Учреждения</li> <li>2. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</li> <li>3. Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в групповом помещении</li> <li>4. Соблюдение плановых прививок</li> <li>5. Участие в проведении тренировочных занятий по ЧС и ПБ</li> <li>6. Исполнительская дисциплина: соблюдение норм трудовой дисциплины, экономия воды, электроэнергии</li> <li>7. Отсутствие производственного травматизма.</li> <li>8. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда, рабочее состояние, освещения и т.д. в</li> </ol>	

		музыкальном зале	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 10</b>		<b>240</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию</b>			<b>1500</b>
Старший воспитатель	1.Реализация дополнительных проектов ( экскурсионные, экспедиционные программы, групповые, индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты и др	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внедрение педагогических технологий (ТСО, наглядности, мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры, эффективных методик и технологий воспитания детей на современном этапе, здоровьесберегающих.)</li> <li>2. Качественное выполнение плана внутренней системы , организация контроля качества образования в Учреждении согласно Программе ВСОКО</li> <li>3. Участие педагогов в работе консультативного пункта МБДОУ д/с № 5</li> <li>4. Программно-методическое обеспечение воспитательной деятельности педагогических работников</li> <li>5. Качество реализуемых дополнительных образовательных программ по каждому виду проектов.</li> <li>6. Доля обучающихся, участвующих в дополнительных проектах.</li> <li>7. Качество творческих исследовательских, проектных работ обучающихся</li> <li>8. Организация прохождения курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки педагогами МБДОУ д/с № 5</li> <li>9. Использование ресурсов других социальных институтов детства, культуры, спорта и др.:</li> <li>❖ планирование (координация) совместной деятельности МБДОУ д/с № 5 и других</li> </ol>	

		<p>институтов детства и культуры, спорта и др. с учетом образовательных потребностей детей разных групп, заказа родителей (законных представителей) воспитанников и педагогов МБДОУ д/с № 5;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ организация (координация) совместной работы со школой по вопросам преемственности образования воспитанников.</li> </ul>	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>		<b>300</b>
	<p>2. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание и постоянная модернизация системы мониторинга качества реализации ООП</li> <li>2. Динамика личностного роста педагога, обучающихся МБДОУ д/с № 5</li> <li>3. Результаты деятельности педагогического работника в области социализации обучающихся</li> <li>4. Ведение систематического мониторинга индивидуальных достижений воспитанников: <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ изучение индивидуальных достижений воспитанников на группах (оказание практической и консультативной помощи);</li> <li>❖ проведение системных исследований совместно со специалистами научных учреждений и организаций.</li> </ul> </li> </ol>	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>		<b>150</b>
	<p>3. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семьям.</li> <li>2. Ведение просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности</li> <li>3. Положительные результаты вовлечения родителей в</li> </ol>	



		<p>образовательную деятельность на основе выявления потребностей и поддержки инициатив семьи</p> <p>4. Доля родителей, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса (анкетирования).</p> <p>5. Качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями обучающихся, воспитанников.</p> <p>6. Обеспечение условий для социального взаимодействия с семьями воспитанников дошкольной образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ разработка методических рекомендаций, позволяющих осуществлять в группах разнообразие форм взаимодействия педагогов с родителями;</li> <li>❖ своевременное информирование родителей об образовательной деятельности МБДОУ д/с № 5 (консультирует, участвует в родительских собраниях МБДОУ д/с № 5 и на группах, информационно поддерживает сайт МБДОУ д/с № 5 для родителей).</li> </ul>	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>		<b>210</b>
	4.Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах , соревнованиях и др.	<p>1. Наличие годовой циклограммы и плана участия обучающихся в конкурсном движении</p> <p>2. Наличие разработанных положений о конкурсах, олимпиадах, соревнованиях.</p> <p>3. Разработки материалов конкурсов и олимпиад, проводимых на уровне МБДОУ д/с № 5</p>	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>		<b>150</b>
	5.Участие педагога в	1. Организация творческо-	

	<p>разработке и реализации ООП</p>	<p>проектировочной деятельности в МБДОУ д/с № 5, направленной на разработку и реализацию основной образовательной программы дошкольного образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ организация работы творческой группы, методического совета МБДОУ д/с № 5 по разработке основной образовательной программы;</li> <li>❖ осуществление методического сопровождения комплексной реализации педагогами образовательных областей и обогащения детских видов деятельности и др.;</li> <li>❖ организация, координация, сопровождение межгрупповых, на уровне МБДОУ д/с № 5 и др. образовательных проектов;</li> <li>❖ формирование электронной, дидактической, методической базы для поддержки широкого спектра познавательных тем для разных возрастных групп;</li> <li>❖ оказание методической поддержки развития профессиональных умений педагогов дошкольной образовательной организации.</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Активное участие в реализации воспитательного компонента образовательной программы</li> <li>2. Участие в разработке рабочих программ, ориентированных на достижение задач образовательной программы МБДОУ д/с № 5 и являющихся ее составной частью</li> <li>3. Качество разработанных педагогом методических и</li> </ol>	
--	------------------------------------	--	--

		дидактических материалов, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в реализации основной образовательной программы	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 5</b>			<b>240</b>
	6. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	<p>1. Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья и физического развития воспитанников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ реализация системы комплексных мероприятий оздоровительной и спортивной направленности на уровне дошкольной образовательной организации;</li> <li>❖ внедрение передового педагогического опыта, опыта семейного оздоровления и др., организация обучения педагогов МБДОУ д/с № 5;</li> <li>❖ проведение анализа заболеваемости воспитанников МБДОУ д/с № 5;</li> <li>❖ разработка и реализация мероприятий, направленных на снижение уровня заболеваемости в МБДОУ д/с № 5;</li> <li>❖ использование в работе новых направлений в области физкультурно-оздоровительной работы с детьми разного возраста с учетом их образовательных потребностей.</li> </ul>	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 6</b>			<b>150</b>
	7. Работа с одаренными детьми с детьми из социально неблагополучных семей	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Положительная динамика личностного развития детей.</li> <li>2. Организация дополнительной занятости социально неблагополучных детей в каникулярное и свободное от учебы время.</li> <li>3. Вовлечение детей группы риска в общественно-полезную деятельность.</li> <li>4. Реализация совместных с органами профилактики</li> </ol>	

		<p>мероприятий по предупреждению деструктивного поведения обучающихся</p> <p>5. Обеспечение удовлетворения образовательных потребностей детей с индивидуальными творческими способностями.</p> <p>6. Организация психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей.</p>	
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 7</b>	<b>180</b>
	8.Создание элементов образовательной инфраструктуры группы	<p>1. Организация работы по созданию условий в соответствии с ФГОС ДО (организация и руководство работой педагогов по оснащению развивающей среды групп )</p> <p>2. Создание условий для представления родительской общественности результатов достижений воспитанников в форме творческих выставок, выставок продуктов проектной деятельности (семейных, индивидуальных, коллективных)</p>	
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 8</b>	<b>60</b>
	9. Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственной услуги).	<p>1. Достижение показателей результативности реализации программы.</p> <p>2. Соответствие внутренней оценки образовательной организации внешней оценке (независимые региональные и муниципальные контрольные работы, тестирование и др.).</p> <p>3. Методическая и инновационная деятельность педагогического работника.</p> <p>4. Личный вклад в повышение качества образовательного процесса.</p> <p>5. Методическая и инновационная деятельность МБДОУ д/с №5.</p>	

		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 9</b>	<b>150</b>
	10. Организация безопасных условий	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Чёткое выполнение контрольно-пропускного режима в здание и на территорию МБДОУ д/с № 5</li> <li>2. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</li> <li>3. Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в групповом помещении</li> <li>4. Соблюдение плановых прививок</li> <li>5. Участие в проведении тренировочных занятий по ЧС и ПБ.</li> <li>6. Исполнительская дисциплина: соблюдение норм трудовой дисциплины, экономия воды, электроэнергии</li> </ol>	
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 10</b>	<b>1710</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию</b>			
Педагог психолог	1.Реализация дополнительных проектов ( экскурсионные, экспедиционные программы, групповые, индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты и др	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Участие педагога в реализации инновационных проектов и программ,</li> <li>2. Участие педагога в работе консультативного пункта МБДОУ д/с № 5</li> <li>3. Использование педагогами электронных образовательных ресурсов в образовательном процессе</li> <li>4. Руководство проектной деятельностью обучающихся как н во время НОД так и в самостоятельной деятельности .</li> <li>5. Разработка и реализация экскурсионных и экспедиционных программ;</li> <li>6. Создание и реализация дополнительных программ взаимодействия с другими образовательными организациями, учреждениями культуры , библиотеки и т.д.</li> </ol>	

		<p>7. Наличие продуктов образовательной и проектной деятельности обучающихся.</p> <p>8. Участие в совместной работе со школой по вопросам преемственности образования воспитанников</p>	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>		<b>240</b>
	<p>2. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся</p>	<p>1. Наличие диагностического инструментария для проведения педагогической диагностики детей дошкольного возраста</p> <p>2. Наличие положительной динамики развития индивидуальных способностей и творческого потенциала воспитанников (на основе психолого-педагогического наблюдения)</p> <p>3. Деятельность педагога, направленная на работу с одаренными детьми</p> <p>4. Работа с обучающимися по индивидуальным образовательным маршрутам (ИОМ)</p> <p>5. Организация индивидуальной работы с обучающимися,, имеющие низкие учебные возможности</p> <p>6. Своевременное и качественное ведение компьютерного банка данных детей, охваченных различными видами контроля для динамической оценки развития ребенка</p> <p>7. Участие в проведении мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.</p>	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>		<b>210</b>
	<p>3. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействия с</p>	<p>1. Отсутствие обоснованных обращений родителей (низкое качество образовательно-</p>	

	<p>родителями(законными представителями) обучающихся</p>	<p>воспитательной работы, нарушение педагогической этики) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Наличие положительных результатов анкетирования</li> <li>3. Наличие практических результатов взаимодействия с родителями (коллективные работы, материалы выставок, фото- и видеоотчеты, положительные отзывы родителей</li> <li>4. Участие в подготовке и проведении мероприятий для обучающихся и их родителей (праздников, конкурсов и т.д.).</li> <li>5. Вовлечение родителей в образовательный процесс, активное привлечение к реализации образовательной программы и образовательных проектов;</li> <li>6. Обеспечение условий для социального взаимодействия с семьями воспитанников МБДОУ д/с № 5</li> <li>7.Доля родителей, положительно оценивающих деятельность воспитателя по результатам опроса в общей численности родителей группы.</li> <li>8.Качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников</li> </ol>	
<p><b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b></p>		<p><b>240</b></p>	
	<p>4.Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах , соревнованиях и др.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Качественная подготовка обучающихся к конкурсам, олимпиадам, выставкам и др.</li> <li>2. Разработки материалов конкурсов и олимпиад, проводимых на уровне МБДОУ д/с № 5</li> <li>3. Удельный вес воспитанников, охваченных</li> </ol>	

		<p>конкурсными мероприятиями, в общей численности воспитанников</p> <p>4. Наличие призеров и победителей конкурсов, олимпиад, спартакиад различного уровня</p>	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>		<b>120</b>
	<p>5. Участие педагога в разработке и реализации ООП</p>	<p>1. Участие в разработке и реализации основной образовательной программы МБДОУ д/с № 5;</p> <p>2. Разработка методических, электронных учебных пособий, рекомендаций, указаний для родителей (законных представителей ) обучающихся и педагогов МБДОУ д/с № 5</p> <p>3. Активное участие в реализации воспитательного компонента образовательной программы</p> <p>4. Степень участия в пополнении электронной, дидактической, методической базы для поддержки широкого спектра познавательных тем для детей разного возраста</p> <p>5. Качество разработанных педагогом методических и дидактических материалов, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в реализации основной образовательной программы</p> <p>6. Разработка рабочих программ, ориентированных на достижение задач образовательной программы МБДОУ д/с № 5 и являющихся ее составной частью.</p> <p>7. Разработка собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в реализации основной образовательной программы.</p>	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 5</b>		<b>210</b>



	<p>6. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Положительные результаты ежемесячного мониторинга состояния здоровья воспитанников</li> <li>2. Положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников</li> <li>3. Качественная организация питания воспитанников в группе</li> <li>4. Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников во время пребывания в МБДОУ д/с № 5, связанных с нарушением требований охраны труда</li> <li>5. Наличие призеров спартакиад, соревнований физкультурно-оздоровительной направленности различных уровней</li> <li>6. Реализация дополнительных проектов (проведение мероприятий по формированию у обучающихся ценностей ЗОЖ, организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий во время НОД и каникулярное время, организация работы спортивных секций и т.д.</li> <li>7. Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья и физического развития воспитанников;</li> <li>8. Эффективная работа по питанию детей: формирование у детей культурно-гигиенических навыков;</li> <li>9. Положительная динамика количества дней пребывания воспитанника в группе (высокая посещаемость).</li> </ol>	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 6</b>	<b>270</b>	
	7. Работа с одаренными детьми и детьми из	1. Проведение индивидуальной работы с родителями и	

	социально неблагополучных семей	<p>обучающимися, относящихся к социально-неблагополучным семьям</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Положительная динамика личностного развития детей.</li> <li>3. Наличие индивидуальных планов работы с детьми из социально неблагополучных семей.</li> <li>4. Организация дополнительной занятости социально неблагополучных детей в каникулярное время.</li> <li>5. Вовлечение детей группы риска в общественно-полезную деятельность. Группы.</li> <li>6. Реализация совместных с органами профилактики мероприятий по предупреждению деструктивного поведения обучающихся</li> </ol>	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 7</b>			<b>180</b>
	8.Создание элементов образовательной инфраструктуры группы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Эстетика и новизна в оформлении кабинета</li> <li>2. Реализация мероприятий, направленных на пополнение и обновление предметно-развивающей среды,</li> <li>3. Создание условий для представления родительской общественности результатов достижений воспитанников в форме творческих выставок, выставок продуктов проектной деятельности (семейных, индивидуальных, коллективных)</li> <li>4. Формирование комфортной образовательной среды в соответствии с ФГОС (мобильность, эстетичность, безопасность и др.).</li> </ol>	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 8</b>			<b>120</b>
	9.Организация безопасных условий	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Чёткое выполнение контрольно-пропускного режима в группу и на территорию МБДОУ д/с № 5</li> <li>2. Поддержание</li> </ol>	

		<p>благоприятного психологического климата в коллективе</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в групповом помещении</li> <li>4. Соблюдение плановых прививок</li> <li>5. Участие в проведении тренировочных занятий по ЧС и ПБ</li> <li>6. Исполнительская дисциплина: соблюдение норм трудовой дисциплины, экономия воды, электроэнергии</li> <li>7. Отсутствие производственного травматизма.</li> <li>8. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда, рабочее состояние сантехнического оборудования и канализационной системы, освещения и т.д. в группе.</li> </ol>	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 9</b>			
<b>Максимально возможное количество баллов по критериям</b>			<b>1830</b>
Учитель-логопед	<p>1.Реализация дополнительных проектов ( экскурсионные, экспедиционные программы, групповые, индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты и др</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Участие в организации интеллектуального или коррекционно-развивающего направления во внеурочной деятельности МБДОУ д/с № 5</li> <li>2. Организация логопедических спектаклей, развивающих игротек, уголков развития воображения, система работы с сенсорными комплексами, интерактивными игровыми комплексами и пр.</li> <li>3. Участие педагога в работе консультативного пункта МБДОУ д/с № 5</li> <li>4. Использование педагогами электронных образовательных ресурсов в образовательном процессе.</li> <li>5. Участие в совместной</li> </ol>	

		работе со школой по вопросам преемственности образования воспитанников	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>		<b>150</b>
	2. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Наличие диагностического инструментария для проведения педагогической диагностики детей дошкольного возраста</li> <li>2. Своевременное и качественное ведение компьютерного банка данных детей, охваченных различными видами контроля для динамической оценки развития ребенка</li> <li>3. Организация мониторинга психофизического состояния и динамики развития обучающихся с целью определения структуры и степени выраженности имеющегося у них нарушения развития, комплектования групп для занятий с учетом психофизического состояния обучающихся динамики их состояния.</li> <li>4. Организация и проведение диагностических срезов по направлениям работы специалиста.</li> <li>5. Разработка, внедрение, оценка эффективности и корректировка индивидуальных образовательных маршрутов.</li> <li>6. Наличие положительной динамики результатов преодоления недостатков развития ребенка по профилю специалиста.</li> <li>7. Доля обучающихся, успешно осуществляющих обучение, достигающих уровня подготовки, соответствующего требованиям федерального государственного образовательного стандарта.</li> </ol>	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>		<b>210</b>

	<p>3.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействия с родителями(законными представителями) обучающихся</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отсутствие обоснованных обращений родителей (низкое качество образовательно-воспитательной работы, нарушение педагогической этики) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций</li> <li>2. Обеспечение условий для социального взаимодействия с семьями воспитанников МБДОУ д/с № 5</li> <li>3. Доля родителей, положительно оценивающих деятельность учителя-логопеда по результатам опроса в общей численности родителей группы.</li> <li>4. Качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников.</li> <li>5. Участие в работе службы сопровождения, консилиума и пр.</li> <li>6. Проведение индивидуальных консультаций, занятий с родителями, открытых мероприятий для родителей, участие в проведении дней открытых дверей, педагогическое просвещение родителей.</li> </ol>	
	<p>4. Участие в коллективных педагогических проектах</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сотрудничество с воспитателями, посещение занятий, консультирование педагогов, участие в составление общих планов оказания помощи обучающимся по коррекции имеющихся недостатков.</li> <li>2. Сотрудничество с внешними психолого-педагогическими, медицинскими, социальными, культурными и др. организациями</li> <li>3. Членство в реальных и виртуальных</li> </ol>	<p><b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>      <b>180</b></p>

		педагогических сообществах	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>		<b>90</b>
	5.Участие педагога в разработке и реализации ООП	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Участие в разработке и реализации основной образовательной программы МБДОУ д/с № 5;</li> <li>2. Разработка методических, электронных учебных пособий, рекомендаций, указаний для родителей (законных представителей) обучающихся и педагогов МБДОУ д/с № 5</li> <li>3. Качество разработанных педагогом методических и дидактических материалов, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в реализации основной образовательной программы</li> <li>4. Разработка собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в реализации основной образовательной программы.</li> <li>5. Наличие и полноценность материалов, иллюстрирующих планирование работы специалиста, их согласованность с промежуточными результатами диагностики достижений ребенка, гибкость в отношении скорости и качества индивидуальных достижений детей.</li> <li>6. Полноценность разделов, освещающих работу специалиста в основной образовательной программе.</li> </ol>	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 5</b>		<b>180</b>
	6.Работа с одаренными детьми и детьми из социально неблагополучных семей	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение индивидуальной работы с родителями и обучающимися, относящихся к социально-неблагополучным семьям</li> <li>2. Организация дополнительной занятости</li> </ol>	

		<p>социально неблагополучных детей в каникулярное время.</p> <p>3. Вовлечение детей группы риска в общественно-полезную деятельность группы</p> <p>4. Реализация совместных с органами профилактики мероприятий по предупреждению деструктивного поведения обучающихся</p> <p>5. Положительная динамика личностного развития обучающихся</p>	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 6</b>		<b>150</b>	
	7.Методическая, инновационная деятельность педагога	<p>1. Качество проведения занятия; использование инновационных технологий; разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения; цифровых образовательных ресурсов.</p> <p>2. учет индивидуальных и групповых особенностей детей.</p> <p>3. Выступления и участие в работе на семинарах, конференциях, сетевых сообществах и др.</p>	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 7</b>		<b>90</b>	
	8.Создание элементов образовательной инфраструктуры группы	<p>1. Формирование комфортной образовательной среды в соответствии с ФГОС (мобильность, эстетичность, безопасность и др.).</p> <p>2. Качество наглядных и дидактических пособий.</p> <p>3. Соблюдение методических требований к оформлению кабинета.</p> <p>4. Организация комфортной образовательной среды (соблюдение санитарно-гигиенических требований к проведению занятий, положительный психологический климат занятия).</p> <p>5. Индивидуальность оформления развивающей</p>	

		среды, учет особенностей контингента обучающихся, лично-ориентированное оформление кабинета (выставки работ детей, уголки «Наши успехи», «Это для нас», использование при оформлении кабинета работ детей, родителей и пр.).	
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 8</b>	<b>150</b>
	9. Организация безопасных условий	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Чёткое выполнение контрольно-пропускного режима в группу и на территорию Учреждения</li> <li>2. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</li> <li>3. Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в групповом помещении</li> <li>4. Соблюдение плановых прививок</li> <li>5. Участие в проведении тренировочных занятий по ЧС и ПБ</li> <li>6. Исполнительская дисциплина: соблюдение норм трудовой дисциплины, экономия воды, электроэнергии</li> <li>7. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда, рабочее состояние сантехнического оборудования и канализационной системы, освещения и т.д. в кабинете.</li> </ol>	
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 8</b>	<b>210</b>
		<b>Максимально возможное количество баллов по критериям</b>	<b>1470</b>
Инструктор по физической культуре	1. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные, экспедиционные программы, групповые, индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты и др	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Качество и результат творческих, исследовательских, проектных и др. работ воспитанников, выполненных под руководством тренера по физическому воспитанию;</li> <li>2. Участие педагога в работе консультативного пункта МБДОУ д/с № 5</li> </ol>	



		<p>3. Использование педагогами электронных образовательных ресурсов в образовательном процессе</p> <p>4. Методическая и инновационная деятельность инструктора по физическому воспитанию (подготовка и проведение открытой непосредственно образовательной деятельности; проведение мастер-классов, участие в семинарах, педагогических советах, проведение праздников, развлечений</p> <p>5. Разработка и реализация дополнительных программ, в том числе программ сетевого взаимодействия с другими учреждениями спорта и педагогами МБДОУ д/с № 5</p> <p>6. Участие в совместной работе со школой по вопросам преемственности образования воспитанников</p>	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>		<b>180</b>
	<p>2. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся</p>	<p>1. Наличие диагностического инструментария для проведения педагогической диагностики детей дошкольного возраста по физическому развитию</p> <p>2. Наличие положительной динамики развития индивидуальных способностей и творческого потенциала воспитанников по физическому развитию</p> <p>3. Организация индивидуальной работы с обучающимися, имеющие низкие учебные возможности по физическому развитию</p> <p>4. Своевременное и качественное ведение компьютерного банка данных детей, охваченных различными видами контроля для динамической</p>	

		оценки развития ребенка 5. Ведение систематического мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>		<b>150</b>
	3.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействия с родителями(законными представителями) обучающихся	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отсутствие обоснованных обращений родителей (низкое качество образовательно-воспитательной работы, нарушение педагогической этики) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций</li> <li>2. Вовлечение родителей в образовательный процесс, активное привлечение к реализации образовательной программы и образовательных проектов</li> <li>3. Наличие положительных результатов анкетирования</li> <li>4. Наличие практических результатов взаимодействия с родителями (коллективные работы, материалы выставок, фото- и видеотчеты, положительные отзывы родителей)</li> <li>5. Вовлечение родителей в образовательный процесс, активное привлечение к реализации образовательной программы и образовательных проектов;</li> <li>6. Обеспечение условий для социального взаимодействия с семьями воспитанников МБДОУ д/с № 5</li> <li>7. Наличие планов, программ, проведение мероприятий, позволяющих осуществлять в группах разнообразие форм взаимодействия с родителями воспитанников дошкольных образовательных организаций.</li> </ol>	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>		<b>210</b>
	4.Участие и результаты	1. Наличие годовой	

	<p>участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.</p>	<p>циклограммы и плана участия обучающихся в конкурсном движении</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Качественная подготовка обучающихся к конкурсам, олимпиадам, спортивным праздникам и др..</li> <li>3. Разработки материалов соревнований и олимпиад, проводимых на уровне МБДОУ д/с № 5</li> <li>4. Удельный вес воспитанников, охваченных конкурсными мероприятиями, в общей численности воспитанников</li> <li>5. Наличие призеров и победителей конкурсов, олимпиад, спартакиад различного уровня</li> </ol>	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>		<b>150</b>	
	<p>5. Участие педагога в разработке и реализации ООП</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Участие в разработке и реализации основной образовательной программы МБДОУ д/с № 5;</li> <li>2. Разработка методических, электронных учебных пособий, рекомендаций, указаний для родителей (законных представителей) обучающихся</li> <li>3. Активное участие в реализации воспитательного компонента образовательной программы</li> <li>4. Разработка рабочих программ, ориентированных на достижение задач образовательной программы МБДОУ д/с № 5 и являющихся ее составной частью</li> <li>5. Степень участия в пополнении электронной, дидактической, методической базы для поддержки широкого спектра познавательных тем для детей разного возраста.</li> <li>6. Качество разработанных методических и дидактических материалов,</li> </ol>	

		рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в реализации основной образовательной программы	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 5</b>			<b>180</b>
6. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы		<p>1. Проведение системы мер по охране жизни и укреплению здоровья и физического развития воспитанников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ реализация системы комплексных мероприятий оздоровительной и спортивной направленности на уровне дошкольной образовательной организации;</li> <li>❖ внедрение передового педагогического опыта, в том числе опыта семейного оздоровления и др.;</li> <li>❖ проведение анализа заболеваемости воспитанников МБДОУ д/с № 5;</li> <li>❖ разработка и реализация мероприятий, направленных на снижение уровня заболеваемости в дошкольной образовательной организации;</li> <li>❖ использование в работе новых направлений в области физкультурно-оздоровительной работы с воспитанниками разной возрастной группы с учетом их образовательных потребностей</li> <li>❖ Положительная динамика количества дней пребывания воспитанника в группе (высокая посещаемость).</li> </ul>	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 6</b>			<b>180</b>
7. Работа с одаренными детьми и детьми из социально неблагополучных семей		<p>1. Проведение индивидуальной работы с родителями и обучающимися, относящихся к социально-неблагополучным семьям</p> <p>2. Вовлечение детей группы риска в физкультурно-</p>	

		<p>оздоровительную деятельность МБДОУ д/с № 5</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Положительная динамика личностного развития детей.</li> <li>4. Организация дополнительной занятости социально неблагополучных детей в каникулярное время.</li> <li>5. Реализация совместных с органами профилактики мероприятий по предупреждению деструктивного поведения обучающихся</li> <li>6. Обеспечение удовлетворения образовательных потребностей воспитанников с индивидуальными творческими способностями.</li> <li>7. Осуществление психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей.</li> </ol>	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 7</b>			<b>210</b>
	8.Создание элементов образовательной инфраструктуры группы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание условий для представления родительской общественности результатов достижений воспитанников в форме творческих выставок, выставок продуктов проектной деятельности (семейных, индивидуальных, коллективных)</li> <li>2. Формирование комфортной образовательной среды в соответствии с ФГОС (мобильность, эстетичность, безопасность и др.).</li> <li>3. Создание обогащенной развивающей среды физкультурного зала и иных помещений для проведения физкультурно-оздоровительной работы.</li> </ol>	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 8</b>			<b>90</b>

	9. Организация безопасных условий	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Чёткое выполнение контрольно-пропускного режима в группу и на территорию Учреждения</li> <li>2. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</li> <li>3. Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в групповом помещении</li> <li>4. Соблюдение плановых прививок</li> <li>5. Участие в проведении тренировочных занятий по ЧС и ПБ</li> <li>6. Исполнительская дисциплина: соблюдение норм трудовой дисциплины, экономия воды, электроэнергии</li> <li>7. Отсутствие производственного травматизма</li> <li>8. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда, рабочее состояние сантехнического оборудования и канализационной системы, освещения и т. д в группе.</li> </ol>	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 9</b>			<b>240</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по критериям</b>			<b>1590</b>
Рабочий по стирке белья и ремонту спец одежды	1. Высокая организация обслуживания воспитанников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отсутствие замечаний, медицинского персонала, администрации учреждения, надзорных органов</li> <li>2. Качественная стирка, хранение белья и спец. одежды соответственно СанПиН</li> <li>3. Соблюдение графика смены белья</li> <li>4. Отсутствие обоснованных жалоб на качество стирки и глажки белья</li> <li>5. Участие в организации мероприятий, проводимых в Учреждении, в том числе в нерабочее время.</li> </ol>	

		6. Положительная динамика количества дней пребывания воспитанника в группе (высокая посещаемость).	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>			<b>180</b>
	2. Организация безопасности,	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Чёткое выполнение контрольно-пропускного режима в помещения и территорию МБДОУ д/с № 5</li> <li>2. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</li> <li>3. Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения работником медицинского осмотра</li> <li>4. Соблюдение плановых прививок</li> <li>5. Участие в проведении тренировочных занятий по ЧС и ПБ</li> <li>6. Отсутствие производственного травматизма</li> <li>7. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда, рабочее состояние сантехнического оборудования и канализационной системы, освещения и т.д в постирочной.</li> <li>8. Дежурство во время массовых мероприятий в МБДОУ д/с № 5</li> </ol>	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>			<b>240</b>
	3. Забота о своем здоровье	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выполнение поручений, не связанных с должностными обязанностями</li> <li>2. Исполнительская дисциплина: соблюдение норм трудовой дисциплины бережное отношение к инвентарю, экономия воды, электроэнергии</li> <li>3. Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования</li> </ol>	

		4. Занятия в спортивных клубах, секций и т.п.	
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	<b>120</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>540</b>
Уборщица служебных помещений	1. Высокая организация обслуживания воспитанников, содержания помещений МБДОУ д/с № 5	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выполнение и соблюдение работником норм содержания инвентаря (маркировка, правила хранения)</li> <li>2. Применение дезинфицирующих средств при уборке</li> <li>3. Выполнение поручений не связанных с должностными обязанностями</li> <li>4. За качественную уборку помещений в соответствии с требованиями СанПиН.</li> <li>5. Отсутствие претензий к качеству работы</li> </ol>	
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	<b>150</b>
	2. Организация безопасности и забота о своем здоровье	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Занятия в спортивных клубах, секций и т.п.</li> <li>2. Чёткое выполнение контрольно-пропускного режима в помещения и территорию Учреждения</li> <li>3. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</li> <li>4. Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения работником медицинского осмотра</li> <li>5. Соблюдение плановых прививок</li> <li>6. Участие в проведении тренировочных занятий по ЧС и ПБ</li> <li>7. Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в убираемых помещениях</li> <li>8. Отсутствие производственного травматизма</li> <li>9. Исполнительская дисциплина: соблюдение норм трудовой дисциплины, бережное отношение к</li> </ol>	



		инвентарю, экономия воды, электроэнергии 10. Дежурство во время массовых мероприятий в МБДОУ д/с № 5	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>		<b>300</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>450</b>
Дворник	1. Высокая организация уборки объектов Учреждения	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Увеличение объема работ, связанных с аварийными и чрезвычайными ситуациями</li> <li>2. Участие в погрузочно-разгрузочных работах</li> <li>3. Уход за деревьями, побелка стволов, обрезание сухих веток, покос газонной травы, своевременный полив цветников и вазонов.</li> <li>4. Отсутствие жалоб и обращений работников МБДОУ д/с № 5 и родителей воспитанников.</li> </ol>	
	<b>1 Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>		<b>120</b>
	2. Организация безопасности, забота о своем здоровье	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Чёткое выполнение контрольно-пропускного режима в помещения и территорию МБДОУ д/с № 5</li> <li>2. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</li> <li>3. Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения работником медицинского осмотра</li> <li>4. Соблюдение плановых прививок</li> <li>5. Участие в проведении тренировочных занятий по ЧС и ПБ</li> <li>6. Исполнительская дисциплина: соблюдение норм трудовой дисциплины бережное отношение к инвентарю, экономия воды, электроэнергии</li> <li>7. Занятия в спортивных клубах, секций и т.п.</li> <li>8. Отсутствие производственного</li> </ol>	

		<p>травматизма</p> <p>9. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда в дворницкой.</p> <p>10. Дежурство во время массовых мероприятий в МБДОУ д/с № 5</p>	
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	<b>300</b>
		<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>420</b>
Рабочий по комплексному обслуживанию здания и территории	1. Высокая организация обеспечения технического обслуживания здания	<p>1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу работника</p> <p>2. Выполнение поручений не связанных с должностными обязанностями</p> <p>3. Участие в погрузочно-разгрузочных работах</p> <p>4. Качественное выполнение работы в соответствии с предъявляемыми требованиями</p> <p>5. Бережное отношение к материальным ценностям и их сбережение, исполнение правил эксплуатации закрепленного оборудования</p>	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>		<b>150</b>
	2. Организация безопасности, забота о своем здоровье	<p>1. Чёткое выполнение контрольно-пропускного режима в помещения и территорию Учреждения</p> <p>2. Предупреждение и недопущение чрезвычайных ситуаций, террористических актов</p> <p>3. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</p> <p>4. Организация работы по обеспечению содержания мебели и оборудования в надлежащем состоянии</p> <p>5. Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения работником медицинского осмотра</p> <p>6. Соблюдение плановых прививок</p> <p>7. Участие в проведении тренировочных занятий по ЧС и ПБ</p>	

		<p>8. Исполнительская дисциплина: соблюдение норм трудовой дисциплины, экономия воды, электроэнергии</p> <p>9. Занятия в спортивных клубах, секций и т.п.</p> <p>10. Отсутствие производственного травматизма</p> <p>11. Ведение здорового образа жизни: отсутствие вредных привычек (курение, употребление алкоголя), плодотворное использование рабочего времени</p> <p>1. 12. Дежурство во время массовых мероприятий в МБДОУ д/с № 5</p>	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>			<b>360</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>510</b>
Заведующий хозяйством	1. Санитарно гигиенические условия Учреждения	<p>1. Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях МБДОУ д/с № 5, в соответствии с требованиями СанПин</p> <p>2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений.</p> <p>3. Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок</p> <p>4. Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности</p> <p>5. Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования.</p>	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>		<b>150</b>
	2. Результативность работы по созданию условий для сохранения	2. Сохранность технологического оборудования.	

	и укрепления здоровья воспитанников	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности, газовой безопасности, экологической безопасности</li> <li>4. Самостоятельность в решении хозяйственных вопросов</li> <li>5. Наличие и рабочее состояние приборов учета газа, электроэнергии водоснабжения, соблюдение лимитов, ведение журналов учета и своевременная подача данных в бухгалтерию</li> <li>6. Отсутствие недостачи и излишек материальных ценностей по результатам инвентаризации, ревизии.</li> </ol>	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>		<b>180</b>	
	3. Организация безопасности, забота о своем здоровье	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Чёткое выполнение контрольно-пропускного режима в помещения и территорию МБДОУ д/с № 5</li> <li>2. Предупреждение и недопущение чрезвычайных ситуаций, террористических актов</li> <li>3. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</li> <li>4. Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения работником медицинского осмотра</li> <li>5. Соблюдение плановых прививок</li> <li>6. Участие в проведении тренировочных занятий по ЧС и ПБ</li> <li>7. Исполнительская дисциплина: соблюдение норм трудовой дисциплины бережное отношение к инвентарю, экономия воды,</li> </ol>	

		<p>электроэнергии</p> <p>8. Занятия в спортивных клубах, секций и т.п.</p> <p>9. Отсутствие производственного травматизма</p> <p>10. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда, освещения в складских помещениях</p> <p>11. Ведение здорового образа жизни: отсутствие вредных привычек (курение, употребление алкоголя), плодотворное использование рабочего времени</p> <p>12. Дежурство во время массовых мероприятий в МБДОУ д/с № 5</p>	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>			<b>360</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>690</b>
Няня (работник по присмотру и уходу за детьми)	1. Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений, воспитательных функций	<p>1. Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений</p> <p>2. Отсутствие обоснованных жалоб на обслуживание детей</p> <p>3. Отсутствие случаев пищевого отравления по вине работника</p> <p>4. Соблюдение питьевого режима.</p> <p>5. Культура обслуживания детей во время питания</p> <p>6. Сохранность вверенного имущества и материальных ценностей</p> <p>7. Участие в общих мероприятиях МБДОУ д/с № 5 (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)</p> <p>8. Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания.</p> <p>9. Положительная динамика количества дней пребывания воспитанника в группе (высокая посещаемость).</p>	

<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>		<b>270</b>
2.Работа с родителями	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций</li> <li>2. Оценка качества работы работника родителями.</li> <li>3. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации питания воспитанников</li> </ol>	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>		<b>90</b>
3.Организация безопасности, забота о своем здоровье	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Чёткое выполнение контрольно-пропускного режима в групповое помещение и территорию МБДОУ д/с № 5</li> <li>2. Предупреждение и недопущение чрезвычайных ситуаций, террористических актов</li> <li>3. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</li> <li>4. Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения работником медицинского осмотра</li> <li>5. Соблюдение плановых прививок</li> <li>6. Участие в проведении тренировочных занятий по ЧС и ПБ</li> <li>7. Исполнительская дисциплина: соблюдение норм трудовой дисциплины бережное отношение к инвентарю, экономия воды, электроэнергии</li> <li>8. Занятия в спортивных клубах, секций и т.п.</li> <li>9. Отсутствие производственного травматизма</li> <li>10. Ведение здорового образа жизни: отсутствие вредных привычек (курение, употребление алкоголя), плодотворное использование рабочего времени</li> <li>11. Дежурство во время массовых мероприятий в МБДОУ д/с</li> </ol>	

		№ 5	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>		<b>330</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>690</b>
Специалист по закупкам	1.Реализация нормативно-правового и документационного обеспечения	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов ФЗ 44</li> <li>2. Профессиональная компетентность</li> <li>3. Способность четко организовывать и планировать выполнение порученных заданий, умению рационально использовать рабочее время, расставлять приоритеты;</li> <li>4. Соблюдение требований законодательства при размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для муниципальных нужд</li> <li>5. Оперативное внесение изменений в текущий план график и согласование его на всех уровнях</li> <li>6. Соблюдение установленных сроков и наличие полного пакета документов на порталах, качество, системность наполнения материалами электронных порталов</li> </ol>	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>		<b>180</b>
	2.Эффективность профессиональной служебной деятельности	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Качественное и эффективное определение поставщиков, подрядчиков, исполнителей закупок</li> <li>2. Качество выполненной работы (подготовке документов в соответствии с установленными требованиями, полному и логичному изложению материала, юридически грамотному составлению документа, отсутствию стилистических и грамматических ошибок);</li> <li>3. Творческий подход к</li> </ol>	

		<p>решению поставленных задач, активность и инициатива в освоении новых компьютерных и информационных технологий, способность быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям.</p> <p>4. Эффективный контроль за исполнением контрактов со стороны поставщиков, подрядчиков</p> <p>5. Соблюдение действующих инструкций, приказов и распоряжений по сохранению коммерческой тайны и конфиденциальной информации</p>	
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	<b>150</b>
	<p>3. Организация безопасности, забота, забота о своем здоровье</p>	<p>1. Чёткое выполнение контрольно-пропускного режима в помещения и территорию МБДОУ д/с № 5</p> <p>2. Предупреждение и недопущение чрезвычайных ситуаций, террористических актов</p> <p>3. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</p> <p>4. Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения работником медицинского осмотра</p> <p>5. Соблюдение плановых прививок</p> <p>6. Участие в проведении тренировочных занятий по ЧС и ПБ</p> <p>7. Исполнительская дисциплина: соблюдение норм трудовой дисциплины, экономия воды, электроэнергии</p> <p>8. Занятия в спортивных клубах, секций и т.п.</p> <p>9. Отсутствие производственного травматизма</p>	



	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>		<b>270</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>600</b>
Специалист по охране труда	1. За интенсивность и высокие результаты работы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы по охране труда и технике безопасности</li> <li>2. Разработка совместно со структурными подразделениями Учреждения планов и мероприятий по улучшению условий труда.</li> <li>3. Систематическое оформление информационных стендов.</li> </ol>	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>		<b>90</b>
	2. За качество выполняемой работы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ведение и содержание документации по технике безопасности в надлежащем порядке.</li> <li>2. Своевременная организация обучения и проверка знаний работников по охране труда</li> <li>3. Своевременная и качественная подготовка документации по антитеррористической деятельности в МБДОУ д/с № 5</li> <li>4. Регулярный контроль за соблюдением личной гигиены, правил ТБ и ПБ сотрудниками МБДОУ д/с № 5</li> </ol>	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>		<b>120</b>
	3. Позитивные результаты деятельности	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Рационализаторские предложения по усовершенствованию охраны труда и техники безопасности в МБДОУ д/с № 5</li> <li>2. Оказание помощи при организации воспитательных мероприятий безопасности жизни и здоровья детей в МБДОУ д/с № 5</li> </ol>	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>		<b>60</b>
	4. Организация безопасности, забота о своем здоровье	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Чёткое выполнение контрольно-пропускного режима в помещения и территорию МБДОУ д/с № 5</li> </ol>	

		<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Своевременное и качественное проведение инструктажей по технике безопасности, правилах поведения во время ЧС работников и воспитанниками.</li> <li>3. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</li> <li>4. Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения работником медицинского осмотра</li> <li>5. Соблюдение плановых прививок</li> <li>6. Своевременная и качественная организация тренировочных эвакуаций педагогического коллектива и воспитанников</li> <li>7. Исполнительская дисциплина: соблюдение норм трудовой дисциплины бережное отношение к инвентарю, экономия воды, электроэнергии</li> <li>8. Занятия в спортивных клубах, секций и т.п.</li> <li>9. Отсутствие производственного травматизма</li> <li>10. Координация и контроль обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также их хранения, оценки состояния и исправности</li> <li>11. Своевременная организация встреч педагогического коллектива и воспитанников с представителями разных структур и ведомств для получения знаний поведения во время чрезвычайных ситуаций</li> </ol>	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>			<b>330</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>690</b>
Кастелянша	1. За интенсивность и высокие результаты работы	1. Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ	

		(поручений), предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации. 2. Бесперебойная организация смены белья, спецодежды и другого инвентаря.	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>			<b>60</b>
	2. За качество выполняемой работы	1. Содержание мягкого, постельного белья инвентаря в образцовом состоянии 2. Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств, бережное отношение к материальным ценностям и их сбережение, исполнение правил эксплуатации закрепленного оборудования.	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>			
	3. Организация безопасности, забота о своем здоровье	1. Чёткое выполнение контрольно-пропускного режима в помещении и территорию МБДОУ д/с № 5 2. Предупреждение и недопущение чрезвычайных ситуаций, террористических актов 3. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе 4. Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения работником медицинского осмотра 5. Соблюдение плановых прививок 6. Участие в проведении тренировочных занятий по ЧС и ПБ 7. Исполнительская дисциплина: соблюдение норм трудовой дисциплины бережное отношение к инвентарю, экономия воды, электроэнергии 8. Занятия в спортивных клубах, секций и т.п. 9. Отсутствие	

		<p>производственного травматизма</p> <p>10. Ведение здорового образа жизни: отсутствие вредных привычек (курение, употребление алкоголя), плодотворное использование рабочего времени</p> <p>11. Дежурство во время массовых мероприятий в МБДОУ д/с № 5</p>	
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	<b>330</b>
		<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>450</b>
Делопроизводитель	1. За интенсивность и высокие результаты работы	<p>1. Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ (поручений), предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации.</p> <p>2. Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве</p> <p>3. Своевременное и правильное оформление приказов и документов при принятии на работу и при увольнении сотрудников, оформление дополнительных соглашений к трудовым договорам</p> <p>4. Обеспечение сохранности кадровых документов, оформление их в архив, соблюдение правил защиты персональных данных</p>	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>		<b>120</b>
	2. За качество выполняемых работы	<p>1. Качественное содержание дошкольной документации в соответствии с номенклатурой дел.</p> <p>2. Своевременный учет входящих и исходящих документов и контроль их исполнения в соответствии с наложением визы руководителя</p> <p>3. Оперативность устранения замечаний</p>	

		4. Соблюдение законодательных и нормативно-методических требований, регламентирующих правила оформления и составления документов делопроизводства	
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	
	3. Организация безопасности, забота о своем здоровье	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Чёткое выполнение контрольно-пропускного режима в помещения и территорию МБДОУ д/с № 5</li> <li>2. Предупреждение и недопущение чрезвычайных ситуаций, террористических актов</li> <li>3. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</li> <li>4. Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения работником медицинского осмотра</li> <li>5. Соблюдение плановых прививок</li> <li>6. Участие в проведении тренировочных занятий по ЧС и ПБ</li> <li>7. Исполнительская дисциплина: соблюдение норм трудовой дисциплины, экономия воды, электроэнергии</li> <li>8. Занятия в спортивных клубах, секций и т.п.</li> <li>9. Отсутствие производственного травматизма</li> <li>10. Ведение здорового образа жизни: отсутствие вредных привычек (курение, употребление алкоголя), плодотворное использование рабочего времени</li> <li>11. Дежурство во время массовых мероприятий в МБДОУ д/с № 5</li> </ol>	
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	<b>330</b>
		<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>570</b>

Заместитель по финансам	1.Результативность финансовой деятельности	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Своевременное выполнение плановых показателей в соответствии с муниципальным заданием на оказание муниципальных услуг (работ)</li> <li>2. Качественное ведение учетных документов, подготовка отчетности, обеспечение сохранности финансовых документов</li> <li>3. Представление интересов МБДОУ д/с № 5 при проведении проверок</li> <li>4. Своевременность и полнота оформления финансовой документации по курируемым вопросам</li> <li>5. Соблюдение методики расчета показателей плана финансово-хозяйственной деятельности</li> <li>6. Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных и материальных ресурсов, учёт муниципального имущества, находящегося в оперативном управлении МБДОУ д/с № 5</li> </ol>	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>			<b>180</b>
	2.Организация безопасности, забота о своем здоровье	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Чёткое выполнение контрольно-пропускного режима в помещения и территорию МБДОУ д/с № 5</li> <li>2. Предупреждение и недопущение чрезвычайных ситуаций, террористических актов</li> <li>3. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</li> <li>4. Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения работником медицинского осмотра</li> <li>5. Соблюдение плановых прививок</li> <li>6. Участие в проведении тренировочных занятий по ЧС и ПБ</li> </ol>	

		<p>7. Исполнительская дисциплина: соблюдение норм трудовой дисциплины, экономия воды, электроэнергии</p> <p>8. Занятия в спортивных клубах, секций и т.п.</p> <p>9. Отсутствие производственного травматизма</p>	
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>		<b>270</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>450</b>