


СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ОСТК  
МАДОУ №5 "Колокольчик"  
 / О.В.Тембурская  
« 31 » октября 2022г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующая МАДОУ №5  
«Колокольчик»  
 / Ю.А.Обухова  
« 31 » октября 2022г.



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МАДОУ №5 «Колокольчик»

Рассмотрено на общем собрании трудового  
коллектива МАДОУ №5 «Колокольчик»  
«31» октября 2022 года протокол № 6.

Введено в действие приказом МАДОУ №5  
«Колокольчик»  
от « 31 » октября 2022 года № 139-од

2022 год.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**МАДОУ №5 «Колокольчик»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 1.1. Правовым основанием Положения об оплате труда работников МАДОУ №5 «Колокольчик» являются:
- ✓ статьи 47, 51, 52 главы 5 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
  - ✓ статьи 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации;
  - ✓ Федеральный закон от 06.10.2003 года №131-ФЗ (ред. от 27.12.2019) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
  - ✓ Приказ Министерства образования Калининградской области от 27.08.2008 года № 1871/1 «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных дошкольных учреждений»;
  - ✓ Решение окружного Совета депутатов Советского городского округа от 28.10.2008 года № 635 «О переходе муниципальных дошкольных образовательных учреждений на новую систему оплаты труда»;
  - ✓ Постановление Администрации Советского городского округа от 05.11.2019 года № 1185 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений»;
  - ✓ другие нормативно-правовые акты, регулирующие оплату труда.

1.2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников МАДОУ №5 «Колокольчик», реализующего основные общеобразовательные программы – образовательные программы дошкольного образования в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования и устанавливает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, эффективности, качества и количества затраченного труда.

1.3. Оплата труда работников МАДОУ устанавливается решением Общего собрания трудового коллектива, Коллективным договором, в соответствии с Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, трудовыми договорами (эффективными контрактами), Уставом МАДОУ №5 «Колокольчик», настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ним другими локальными нормативными правовыми актами.

1.4. Положение включает в себя: профессиональные квалификационные группы должностей работников и рекомендуемые размеры базовых окладов (Приложение 1); условия оплаты руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и устанавливает порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат: доплат, надбавок, материальной помощи, их виды и размер; целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности сотрудников учреждения (Приложение 2-17).

1.5. Положение распространяется на всех работников МАДОУ, включая совместителей.

1.6. Настоящее Положение утверждается заведующим МАДОУ.

1.7. В данное Положение могут вноситься изменения и дополнения в течение срока его действия согласно действующему законодательству РФ.

Положение об оплате труда работников МАДОУ №5 «Колокольчик» (далее МАДОУ, учреждение и Положение) вводится в целях повышения качества дошкольного образования, совершенствования системы оплаты труда в МАДОУ. Положение является локальным нормативным актом учреждения, регулирующим порядок оплаты труда и применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

**2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МАДОУ**

2.1. Формирование фонда оплаты труда МАДОУ осуществляется в пределах объема финансирования учреждения на текущий год, доведенного до МАДОУ Учредителем в соответствии с региональным расчетным нормативом финансирования оплаты труда на

одного обучающегося в год, поправочным коэффициентом и количеством воспитанников в МАДОУ.

2.2. Фонд оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности МАДОУ.

2.3. Фонд оплаты труда МАДОУ состоит из базовой части (ФОТб), специальной части (ФОТс) /компенсационных выплат/ и стимулирующей части (ФОТст).

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работникам МАДОУ, включая:

- а) **педагогических работников**, непосредственно осуществляющих учебно-воспитательный процесс (воспитатели, старший воспитатель, музыкальные руководители и другие);
- б) **административно-управленческий персонал** МАДОУ (заведующий, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения, зам.заведующего по УВР);
- в) **иные категории педагогических работников** (педагоги-психологи, социальные педагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, педагоги дополнительного образования и прочее);
- г) **учебно-вспомогательный персонал** МАДОУ (помощник воспитателя);
- д) **младший обслуживающий персонал** МАДОУ (заведующий хозяйством, делопроизводитель, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, дворник, повар, кастелянша, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания, слесарь-сантехник, электрик и другие).

2.5. Доля стимулирующей части (ФОТст) определена МАДОУ и составляет не более 30% фонда оплаты труда учреждения.

2.6. Базовые оклады работников по квалификационным уровням рассчитываются на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание учреждения. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.7. Должности работников, включаемые в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.8. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем МАДОУ и включает в себя все должности работников учреждения.

2.9. Положение предусматривает установление повышающего коэффициента к базовому окладу работников за квалификационную категорию, за наличие почетного звания, за непрерывный педагогический стаж, а также установление персонального повышающего коэффициента.

2.10. Персональный повышающий коэффициент к рекомендуемым базовым окладам устанавливается работнику с учетом его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, в размере не более 15 процентов.

2.11. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу устанавливается на определенный период. Период выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

2.12. Решение об установлении повышающих коэффициентов к базовому окладу и его размере принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника при наличии основания и финансовых средств.

2.13. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.14. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера базового оклада на каждый повышающий коэффициент.

2.15. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.16. В случае изменения фонда оплаты труда МАДОУ и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников МАДОУ в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому

договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

2.17. К выплатам стимулирующего характера работников МАДОУ относятся надбавки, доплаты, премии.

2.18. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы.

2.19. Стимулирование работников МАДОУ производится по итогам работы за месяц, при наличии средств в МАДОУ производится премирование за периоды: с 01 января по 30 сентября, с 01 октября по 31 декабря и по итогам календарного года.

2.20. В случае отсутствия средств в МАДОУ стимулирующие выплаты не производятся.

### **3. СПЕЦИАЛЬНАЯ ЧАСТЬ / КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ/.**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам МАДОУ в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к базовому окладу работника МАДОУ.

3.3. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работникам МАДОУ к базовым окладам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- ✓ выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- ✓ выплаты 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).

3.4. Руководителю учреждения рекомендуется принимать меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам специальной оценки условий труда признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к базовому окладу.

3.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% базового оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночное считается с 22 часов до 6 часов.

3.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. При расчете часовой ставки, дневной ставки части оклада учитываются все компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе эта доплата.

3.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее в полуторном размере, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

3.11. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.12. Руководителю и специалистам психолого-педагогической и социальной службы «Центр сопровождения детей», структурного подразделения МАДОУ, устанавливается доплата

за специфику работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), инвалидностью, испытывающими трудности в развитии, обучении, социальной адаптации, отклоняющимся (девиантным) поведением, в размере 20% от базового оклада с учетом нагрузки.

3.13. Компенсационные выплаты не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих выплат.

#### **4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ.**

4.1. В целях поощрения за выполненную работу работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера, отражающие результаты труда:

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по приказу руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда учреждения.

4.3. Периодичность стимулирующих выплат по ряду критериев устанавливается в соответствии с данным Положением за фактически отработанное время.

4.4. Основаниями для стимулирования работников являются показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников МАДОУ (Приложение № 2-17).

4.5. К выплатам стимулирующего характера работников МАДОУ относятся надбавки, доплаты, премии.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом  
1) показателей эффективности профессиональной деятельности и индивидуальных показателей работника МАДОУ / надбавки/;

2) дополнительных показателей работника МАДОУ /доплаты/;

3) иных денежных доплат /доплаты, поощрительные выплаты, премии/.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются при наличии финансовых средств в МАДОУ №5 «Колокольчик».

4.7. Эффективность деятельности работников оценивается в баллах. Один балл составляет один процент должностного оклада. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном соотношении к окладам или в абсолютных размерах. Размеры стимулирующих выплат исчисляются пропорционально отработанному времени.

4.8. Максимальное значение выплат стимулирующего характера работникам МАДОУ не ограничено.

4.9. Максимальное значение дополнительных и индивидуальных показателей работников МАДОУ и иных денежных доплат определяется Комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам МАДОУ №5 «Колокольчик» или приказами заведующего в пределах фонда оплаты труда.

4.10. Работники МАДОУ ежемесячно до 25 числа следующего месяца представляют материалы по самоанализу деятельности - оценочные листы в соответствии с критериями эффективности деятельности работника. Критерии эффективности деятельности работника и формы материалов самоанализа - оценочных листов разрабатываются и в случае необходимости дополняются Комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам МАДОУ №5 «Колокольчик» (далее КРСВ) и утверждаются приказом заведующего МАДОУ.

4.11. Итоговые оценочные листы работников МАДОУ хранятся в течение 3-х месяцев в архиве МАДОУ №5 «Колокольчик», по окончании 3 месяцев оценочные листы работников МАДОУ уничтожаются.

4.12. Работники МАДОУ представляются к премированию на основании аналитической информации - мониторинга заместителей заведующего, руководителей структурных подразделений, заведующего и КРСВ.

4.13. В системе мониторинга учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрации учреждения, представляемые заведующим, заместителями заведующего (завхозом, заместителем заведующего по УВР/ старшим воспитателем), руководителями структурных подразделений, а также, результаты, полученные в рамках педагогической самооценки.

4.14. Итоговый протокол мониторинга, подписанный заместителями заведующего (завхозом, заместителем заведующего по УВР /старшим воспитателем), руководителями структурных подразделений и заведующим, оценочные листы работников МАДОУ, предусмотренные Положением, представляются на рассмотрение КРСВ.

4.15. На основании итогового протокола мониторинга КРСВ производится распределение стимулирующих выплат ФОТ работникам МАДОУ.

4.16. КРСВ принимает решение о размере надбавок и доплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины КРСВ. При равенстве голосов председатель имеет право решающего голоса.

4.17. Порядок деятельности КРСВ определен Положением о Комиссии по распределению стимулирующих выплат в МАДОУ №5 «Колокольчик». Состав КРСВ утверждается приказом заведующего на основании решения Общего собрания работников МАДОУ. Решение КРСВ оформляются протоколом. Подписывают протокол председатель и секретарь.

4.18. Стимулирование работников МАДОУ производится по итогам работы за месяц. При наличии средств может производиться за периоды: с 01 января по 30 сентября, с 01 октября по 31 декабря и по итогам календарного года.

4.19. Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты, премии и т.д.) утверждаются приказом заведующего МАДОУ на основании сведений, представленных в протоколе заседания КРСВ ежемесячно.

4.20. **Стимулирующие доплаты за дополнительные показатели** выплачиваются работникам за:

- ✓ дополнительную работу по совмещению профессий (должностей),
- ✓ расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника,
- ✓ выполнение различного вида работ, не относящихся к основным должностным обязанностям работника,
- ✓ проявление активной жизненной позиции вне рабочего времени / участие в городских конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях, концертах, встречах, участие в митингах, участие в городских мероприятиях по благоустройству территории, субботниках и др. мероприятиях, участие в общественной жизни учреждения, города, области, организацию и проведение различного рода мероприятий (кроме обязательных в соответствии функциональными обязанностями), имеющих социальную полезность у воспитанников, родителей, общественности и повышающих авторитет, имидж МАДОУ/,
- ✓ руководство методическими объединениями,
- ✓ выполнение особо важных срочных работ, обеспечивающих бесперебойное функционирование МАДОУ, связанных с развитием МАДОУ, его участием в акциях, проектах, смотрах, конкурсах,
- ✓ создание предметно-развивающей среды, участка МАДОУ, эстетическое оформление (кроме обязательных в соответствии функциональными обязанностями),
- ✓ проведение ремонтных работ,
- ✓ подготовку буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения, подготовку материалов для размещения на официальном сайте МАДОУ, за освещение педагогического и управленческого опыта в СМИ и др.

4.21. Молодым специалистам, трудоустроенным в МАДОУ, с целью стимулирования и поддержки молодых специалистов – выпускников средних и высших учебных заведений, устанавливается доплата в размере 20% от базового оклада с учетом нагрузки.

Молодым специалистом считается выпускник ВУЗа или ССУЗа, не старше 35 лет, который:

- ✓ закончил учебное заведение с государственной аккредитацией;
- ✓ обучался на дневном отделении на бюджетной основе;
- ✓ получил диплом установленного образца;
- ✓ устраивается на работу в первый год после окончания и после службы в рядах армии;
- ✓ впервые трудоустраивается по полученной специальности (направлению).

Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- ✓ призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- ✓ направление на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- ✓ поступление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации;
- ✓ предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.22. **Иные денежные доплаты** - материальная помощь, поощрительные и единовременные стимулирующие выплаты, премии – вознаграждение, выплачиваются при наличии экономии фонда заработной платы и при наличии финансовых средств в МАДОУ №5 «Колокольчик».

4.23. Оказание материальной помощи работнику МАДОУ производится в случаях экстренной жизненной ситуации (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжёлая болезнь, тяжёлая травма, смерть близкого человека и т.д.) на основании заявления работника с приложением копий документов, подтверждающих факт события с учетом мнения Наблюдательного совета МАДОУ или КРСВ.

4.24. Работникам МАДОУ наряду со стимулирующими выплатами по оплате труда (в т. ч. премиями и иными поощрительными выплатами) при наличии экономии фонда оплаты труда могут в рамках поощрения за труд (ст. 191 ТК РФ) выплачиваться следующие разовые (единовременные) премии:

- ✓ к праздничным (ст. 112 ТК РФ) и профессиональным датам;
  - ✓ по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилейная дата трудовой деятельности, в связи с присуждением почетных званий, получение отраслевой или правительственной награды, уход на пенсию, свадьба, рождение ребенка и т.д.) к юбилеям (достижению 50, 55, 60, 65, 70-летнего возраста);
- ✓ за особый вклад в развитие учреждения, инициативу и самостоятельность,
  - ✓ творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий, качественную и продолжительную работу, за достижение результатов труда в МАДОУ в целом или её структурном подразделении;
- ✓ по итогам работы за месяц;
  - ✓ при наличии средств может производиться за периоды: с 01 января по 30 сентября, с 01 октября по 31 декабря и по итогам календарного года;
- ✓ иные премии, предусмотренные учетной политикой учреждения.

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

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

4.25. Размеры иных денежных доплат, материальной помощи определяется заведующим МАДОУ по согласованию с КРСВ, в зависимости от размеров фонда экономии заработной платы, сформированного на соответствующий период.

4.26. Размеры стимулирующих выплат зависят от личного вклада каждого работника МАДОУ и определяются в локальных правовых актах МАДОУ в пределах фонда оплаты труда. Максимальным и минимальным размерами иные денежные доплаты для конкретного работника не ограничиваются.

4.27. В случае отсутствия средств в МАДОУ стимулирующие выплаты не производятся.

4.28. Стимулирующие выплаты отдельным работникам или структурным подразделениям МАДОУ не выплачиваются полностью в случае:

- ✓ при ухудшении качества работы;
- ✓ выявления нарушений по результатам оперативного контроля;
- ✓ наложения дисциплинарного взыскания в периоде, по итогам которого осуществляется премирование;
- ✓ несвоевременного представления отчетности, информации заведующему;
- ✓ отсутствия показателей эффективности деятельности работника;
- ✓ нарушения трудовой дисциплины;
- ✓ невыполнения муниципального задания;
- ✓ отсутствия средств в МАДОУ.

4.29. Виды стимулирующих выплат работникам МАДОУ определяются в соответствии с Положением и могут быть изменены или дополнены.

4.30. В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам работник образовательного учреждения имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

## **5. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

5.1. Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

5.2. Должностные оклады педагогических работников определяются на основании профессиональных квалификационных групп должностей работников и рекомендуемых размеров базовых окладов.

5.3. Фонд оплаты труда педагогического персонала рассчитывается исходя из величины базового оклада, с учетом повышающих коэффициентов в процентном выражении.

5.4. Применение повышающих коэффициентов не образует новый базовый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающим коэффициентам к базовому окладу определяется путем умножения размера базового оклада на повышающие коэффициенты, в дальнейшем надбавки суммируются к базовому окладу и утверждаются приказом заведующего МАДОУ.

5.5. Повышающие коэффициенты к базовому окладу по профессиональным группам разделяются на:

- ✓ повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- ✓ повышающий коэффициент за педагогический стаж;
- ✓ повышающий коэффициент за наличие почетного звания.

5.6. **За квалификационную категорию** педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, устанавливается повышающий коэффициент в следующих размерах:

- ✓ работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 20%;
- ✓ работникам, имеющим первую квалификационную категорию- 15%.

5.7. **За педагогический стаж** повышающий коэффициент устанавливается в следующих размерах:

- ✓ от 1 года до 5 лет – 10 %;
- ✓ от 5 лет до 10 лет – 15 %;
- ✓ от 10 лет и более – 20 %.

5.8. Педагогическим работникам, имеющим почетные звания, устанавливаются повышающий коэффициент к базовому окладу в размере 5% за:

- ✓ почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации»,
- ✓ наличие отраслевого нагрудного знака «Почетный работник общего образования», «Отличник просвещения».

5.9. Выплата за наличие почетных званий производится только по основному месту работы или основной должности без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания. При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

5.10. Локальным актом МАДОУ для педагогических работников могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к базовым окладам. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается руководителем МАДОУ персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к базовому окладу - до 15 %.

5.11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполненных работ производятся педагогическим работникам в соответствии с критериями, определяемыми коллективными договорами, соглашениями, локальными актами учреждений.

## **6. РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

6.1. Заработная плата руководителя МАДОУ, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.



6.2. Размер должностного оклада руководителя МАДОУ, выплат компенсационного и стимулирующего характера определяется трудовым договором (эффективным контрактом).

6.3. Размер должностного оклада руководителя МАДОУ определяется исходя из средней величины заработной платы основного персонала образовательного учреждения (педагогического персонала) возглавляемого им учреждения. Предельный уровень соотношения размера должностного оклада руководителя МАДОУ и средней величины заработной платы основного персонала образовательного учреждения составляет до 3-х размеров средней величины заработной платы основного персонала.

6.4. В случае изменения размера должностного оклада руководителя МАДОУ, вследствие изменения средней величины заработной платы основного персонала образовательного учреждения, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору (эффективному контракту), предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада. Должностной оклад руководителя изменяется один раз в год на 1 января.

6.5. К выплатам стимулирующего характера руководителя МАДОУ относятся премии, надбавки, доплаты.

6.6. Стимулирование руководителя МАДОУ производится по итогам работы за месяц из общего стимулирующего фонда оплаты труда учреждения.

6.7. В случае отсутствия средств в МАДОУ стимулирующие выплаты руководителю Учреждения не производятся.

6.8. Размер должностных окладов заместителей руководителя МАДОУ, главного бухгалтера устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

6.9. Порядок определения размера должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат руководителю учреждения определяется учредителем.

## **7. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, НОРМЫ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ И ПОРЯДОК ЕЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ В МАДОУ**

7.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических определены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (с изменениями и дополнениями).

7.2. Базовые должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- за 36 часов педагогической работы в неделю: старшему воспитателю и воспитателям МАДОУ, педагогам-психологам, социальным педагогам;

- за 30 часов в неделю – инструктор по физической культуре;

- за 24 часа в неделю – музыкальному руководителю;

- за 20 часов в неделю – учителям-логопедам, учителям – дефектологам.

7.3. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 7.2. составляет 40 часов в неделю.

## **8. ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**

8.1. Заработная плата работников МАДОУ не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации и региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области базовых окладов (базовых должностных окладов), соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

**Приложение №1**

Приложение  
к постановлению администрации  
Советского городского округа  
№ 999 от 31.10.2022

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ  
РАБОТНИКОВ И РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ**

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Рекомендуемый размер базового оклада (руб.)
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ.</b> (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	11 500
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель; Инструктор по физической культуре	16 000
2 квалификационный уровень	Социальный педагог	16 200
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог - психолог	16 400
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) тьютор	17 000
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением	16 000
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ</b> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»		
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; кассир	11 500
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		

1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	11 500
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	12 000
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	12 500
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер по охране труда и технике безопасности;	14 500
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих»		
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник; кастелянша; кладовщик; уборщик служебных помещений; дворник; сторож; кухонный рабочий; машинист по стирке спецодежды (белья); дежурный по учреждению. Рабочий по комплексному обслуживанию здания (слесарь-сантехник, плотник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)	11 000
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»- Повар	12 000
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	12 500

## Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности воспитателей

№ п/п	Наименование критерия	Шкала / максимальный балл	Периодичность оценки	Порядок определения значений
1.	<b>Наполняемость.</b> Количество воспитанников в группе. Превышение плановой наполняемости, менее плановой наполняемости.	3	ежемесячная	Наполняемость группы: 23 и более - 3 балла; 20 -22 - 2 балла; 19 и менее - 1 балл.
2.	<b>Соблюдение санитарно-гигиенического режима</b> в группе в соответствии с требованиями СанПиН. Отсутствие замечаний мед.сестры, администрации МАДОУ	3	ежемесячная	Отсутствие замечаний – 3 балла; наличие замечаний– 0 баллов.
3.	Средняя посещаемость в группе.	3	ежемесячная	100-90% - 3 балла; 90-80% - 2 балла; 80-70% - 1 балл; менее 70% - 0 баллов.
4.	<b>Результаты образовательной деятельности.</b> / Положительная динамика по итогам диагностики/ Качество выполнения образовательных программ.	3	декабрь, май	высокий уровень –3 балла; оптимальный – 2 балла; достаточный – 1 балл; низкий уровень или отсутствие показателей – 0 баллов.
5.	<b>Разновозрастные и ясельные группы.</b> Выполнение работы по реализации приоритетных направлений программы развития МАДОУ в разновозрастной или ясельной группе фактически.	5	ежемесячная	ясельная группа – 5 баллов; 3-4 возрастные категории- 4 балла; 2 возрастные категории- 2 балла; Отсутствие – 0 баллов.
6.	<b>Психолого-педагогическое сопровождение.</b> Организация работы с детьми, требующими особого педагогического внимания (дети, имеющие статус ОВЗ (РАС, ЗПР, ОНР1-2 ур., дети-инвалиды и т.д.) Индивидуальная работа с ребенком по освоению АООП, работа по индивидуальным образовательным маршрутам), постоянное взаимодействие со специалистами ЦСД. Написание характеристики на ребенка для ПМПК.	3	ежемесячная	Эффективность организации работы / наличие индивидуальных оздоровительных и образовательных маршрутов, педагогическое сопровождение индивидуальных образовательных программ (маршрутов) воспитанников и т.д./ - 3 балла за каждого ребенка имеющего тяжелые нарушения; Отсутствие- 0 баллов.
7.	<b>Предметно-развивающая среда</b> Создание, пополнение музеев, предметно-пространственной среды группы и ДОУ. Изготовление пособий (Перечисление и представление). Инновации в оформлении интерьера группы (Презентация инноваций).	5	ежемесячная	Наличие – 5 баллов, Отсутствие - баллов
8.	<b>Привлечение дополнительных источников финансирования. Организация платных развлечений( Д.Р. и т.д.) Оформление музыкального зала, подготовка атрибутов к празднику, изготовление атрибутов.</b>	5 +	ежемесячная	Привлечение дополнительных средств (платные услуги) – 5 баллов; Отсутствие привлеченных средств- 0 баллов.
9.	<b>Дополнительные образовательные услуги.</b> Реализация дополнительных образовательных услуг на безвозмездной основе	5	ежемесячная	(А/В)*100%, где А – число обучающихся, которым оказываются дополнительные образовательные (оздоровительные) услуги; В - общее количество обучающихся в МАДОУ, Более 15% -5 балла; 15-10% - 4 балла; 9 -1% - 3 балла; отсутствие – 0 баллов.

10.	<b>Участие воспитанников</b> в очных конкурсах: Участие и результативность воспитанников в различных конкурсах, мероприятиях, проводимых сторонними организациями и МАДОУ. участия воспитанников группы в различных	5+	ежемесячная	За участие одного ребенка/ одной команды на Международном, федеральном уровне - 5 баллов; региональном уровне – 4 балла; городском уровне –3 балла; уровень МАДОУ- 1 балл; отсутствие – 0 баллов. За участие еще 1 ребенка добавляется по 1 баллу
11.	<b>Участие воспитанников</b> в дистанционных конкурсах: Участие и результативность воспитанников в различных конкурсах, мероприятиях, проводимых сторонними организациями и МАДОУ.	3+	ежемесячная	Международный уровень – 3 балла; федеральный уровень - 2балла; региональный уровень-1 балл; отсутствие – 0 баллов. За участие 1 ребенка добавляется по 1 баллу, За призовые места + 1 балла ( При наличии сертификатов, дипломов)
12.	<b>Участие педагога</b> в дистанционных мероприятиях ( конкурсах, семинарах, вебинарах, мастер-классах).	3+	ежемесячная	Международный уровень-3 балла; федеральный уровень – 2 балла; региональный уровень- 1 балла; отсутствие – 0 баллов. За каждое дополнительное участие добавляется по 1 баллу. (При наличии справок, сертификатов, дипломов)
13.	<b>Представление опыта и защита работы педагога</b> в проектах, стажировочной площадке, конференциях, семинарах различного уровня с целью обобщения педагогического опыта, выступление на методических объединениях, проведение мастер-классов и т.д. (Презентация, освещение и утверждение материала на педагогическом часе или Педагогическом совете <b>Представление новых разработанных эффективных методических продуктов</b>	5+	ежемесячная	Международный уровень-5баллов; федеральный уровень – 4балла; региональный уровень- 3 балла; городской уровень –2 балла; уровень МАДОУ- 1 балл; отсутствие – 0 баллов. За каждое дополнительное участие, методический продукт добавляется по 1 баллу. ( При наличии справок, сертификатов, дипломов, разработанных методических продуктов)
14.	<b>Результативность участия педагога в очных профессиональных конкурсах.</b>	15	ежемесячная	Призер на международном и всероссийском уровне –15 баллов; призер на региональном уровне – 10 баллов; призер на муниципальном уровне –5 балла; призер на уровне МАДОУ- 2 балла. ( При наличии сертификатов, дипломов, грамот)
15.	Качественное выполнение внеплановых поручений администрации МАДОУ ( подготовка проектов, положений, инструкций, документов, писем, поручений по исполнению заданий учредителя, и др. вышестоящих органов)	3	ежемесячная	Системная деятельность с высоким качеством исполнения- 3 балла; Разовая деятельность с высоким качеством исполнения- 1 баллов; Отсутствие деятельности- 0 баллов
16.	<b>Корпоративная этика.</b> Высокий уровень культуры общения со всеми участниками образовательного процесса.	3	ежемесячная	3-высокий; 2-оптимальный; 1-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
17.	<b>Исполнительская дисциплина.</b> - оперативность и четкое исполнение приказов администрации МАДОУ; - качественное ведение документации; - достоверное и своевременное предоставление отчетной и информационной документации.	2	ежемесячная	Исполнительская дисциплина, своевременное предоставление – 2 балла; Нарушение правил внутреннего распорядка/наличие фактов несвоевременной сдачи отчетности– 0 баллов.

18.	<b>Взаимодействие с органами опеки и попечительства, ЦСД, ПМПК</b> Организация работы по взаимодействию с детьми из неблагополучной семьи, находящейся под опекой. Написание характеристики на ребенка, работа по программе реабилитации семьи.	2	ежемесячная	Наличие -2 балла; Отсутствие- 0 баллов.
19.	<b>Активное участие.</b> Участие (в том числе и в качестве актеров) в различного рода мероприятиях МАДОУ (кроме обязательных в соответствии функциональными обязанностями на своей группе). Участие в утреннике на другой группе. Участие в общественной деятельности МАДОУ.	За каждое мероприятие /роль	ежемесячная	За каждое мероприятие/роль 3 балла
20.	<b>Привлечение родителей к активному участию в деятельности МАДОУ</b> Разработка идей, подготовка атрибутов, ролевое участие, Совет родителей и т.д.	За каждое мероприятие/роль	ежемесячная	За каждое мероприятие/роль 5 баллов За каждого следующего родителя +1 балл
	<b>Максимальный балл</b>			

#### Дополнительные критерии и показатели

1.	Результативность участия педагога в очных конкурсах профессионального мастерства.	Оценка КРСВ 50	ежемесячная	Призер на международном и всероссийском уровне – 50 баллов; призер на региональном уровне – 40 баллов; призер на муниципальном уровне –25 баллов; призер на уровне МАДОУ- 5 баллов.
2.	Инновационная деятельность. Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций. Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения. Подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада. Освещение педагогического и управленческого опыта в СМИ и т.д.	Оценка КРСВ 50	ежемесячно	За качество, оперативность до 50 баллов
3.	Другие виды дополнительных работ, не входящие в круг основных функциональных обязанностей, расширение зоны обслуживания. Выполнение особо важных срочных работ, обеспечивающих бесперебойное функционирование МАДОУ, связанных с развитием МАДОУ, его участием в акциях, проектах, смотрах, конкурсах.	Оценка КРСВ 100	ежемесячная	За качество, оперативность до 100 баллов (при наличии средств)
4.	Участие в общественной жизни МАДОУ, города, области.	Оценка КРСВ 50	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов (при наличии средств)
5.	Подготовка демонстрационного оборудования для проведения спектаклей, концертов и прочего. Создание предметно-развивающей среды, участка МАДОУ, эстетическое оформление. Участие в подготовке и проведении праздников и утренников оформление помещений детского сада; пошив костюмов, бахил т.д. (кроме обязательных в соответствии функциональными обязанностями). Проведение ремонтных работ. Подготовка к новому учебному году	Оценка КРСВ 50	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов (при наличии средств)
6.	Вклад в решение кадровой проблемы. Наличие и количество подработок на группе.	50	ежемесячная	До 50 баллов
7.	Дополнительная работа по совмещению профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 100 баллов (при наличии средств)

#### Иные денежные доплаты.

Иные денежные доплаты - материальная помощь, единовременные стимулирующие выплаты, надбавки, премии, выплачиваются при наличии экономии фонда заработной платы и при наличии финансовых средств в МАДОУ №5 «Колокольчик».

1.	Оказание материальной помощи работнику, попавшему в экстренную жизненную ситуацию (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь и т.д.)	Приказ заведующего	До 100 баллов (при наличии средств)
2.	Поощрительные выплаты: - по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилейная дата трудовой деятельности, уход на пенсию, получение отраслевой или правительственной награды и т.д.)	Приказ заведующего	До 100 баллов (при наличии средств)
3.	Особый вклад в развитие МАДОУ. За инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, за достижение результатов труда в МАДОУ в целом или её структурном подразделении. Высокое качество проведения отдельных мероприятий, качественная и продолжительная работа.	Оценка КРСВ	До 100 баллов (при наличии средств)
4.	По итогам работы за периоды: с 01 января по 30 сентября, с 01 октября по 31 декабря и по итогам календарного года.	Оценка КРСВ	До 100 баллов (при наличии средств)

**Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности специалистов психолого-педагогической и социальной службы  
«Центр сопровождения детей»**

№ п/п	Наименование критерия	Шкала	Периодичность оценки	Порядок определения значений
1.	Активное участие в инновационной деятельности ЦСД, МАДОУ ( участие в проектной деятельности, проблемных, творческих, рабочих группах., совершенствование ИКТ)	2	ежемесячная	Системная деятельность с высоким качеством исполнения – 2 балла; Разовая деятельность с высоким качеством исполнения- 1 балл; Отсутствие деятельности – 0 баллов.
2.	Обеспечение качества санитарно-гигиенического режима, противопожарных, антитеррористических и других необходимых мер в кабинете в соответствии с законными требованиями. Отсутствие замечаний администрации	1	ежемесячная	Отсутствие замечаний, жалоб –1 балл; наличие замечаний – 0 баллов.
3.	Представление новых эффективных методических продуктов ( программы, методические пособия и рекомендации, тематический, дидактический и диагностический материал) <i>Утверждение педсоветом</i>	2	ежемесячная	Системная деятельность с высоким качеством исполнения – 2 балла; Разовая деятельность с высоким качеством исполнения- 1 балл; Отсутствие деятельности – 0 баллов.
4.	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги. Доля потребителей, удовлетворенных качеством услуги по реализации дополнительных образовательных программ и диагностико-консультативных услуг ( выборка не менее 20% , анализ анкет) Позитивная публичная оценка деятельности педагога. / отзывы о работе специалиста в СМИ/	2+2	2 раза в год/ сентябрь, декабрь/	90-100% клиентов удовлетворены услугой- 2 балла; 80-89% клиентов удовлетворены услугой -1балл; Ниже 79%- 0 баллов. Позитивная публичная оценка деятельности педагога в СМИ –2 балла
5.	Выполнение муниципальной услуги №3: Организация и проведение коррекционно-развивающих и компенсирующих занятий с детьми, испытывающими трудности в освоении общеобразовательных программ. Количество потребителей услуг-интенсивность <i>Соответствие плановым значениям по ежемесячным статистическим отчетам</i>	2	ежемесячная	Соответствует 100%- 2 балла; Снижение по объективным причинам- 1 балл; Значительное снижение без объективных причин- 0 балл.
6.	Качество выполнения муниципальной услуги №4: Комплексная диагностика и консультирование детей, нуждающихся в психолого-педагогической и социальной помощи. <i>Соответствие плановым значениям по ежемесячным статистическим отчетам</i> <i>Качество взаимодействия.</i>	2	ежемесячная	Соответствует 100%- 2 балла; Снижение по объективным причинам- 1 балл; Значительное снижение без объективных причин- 0 балл.
7.	Качественное ведение текущей рабочей по приказу ( журналов, карт сопровождения, речевых карт, журналов по ДОП, своевременное и качественное предоставление отчетных материалов, обеспечение конфиденциальности обращения с информацией	2	ежемесячная	Материалы представлены полностью, своевременно с высоким качеством- 2 балла; Незначительные-1 балл; Отсутствие- 0 баллов.
8.	Привлечение дополнительных источников финансирования ( платные услуги, привлечение спонсоров и т.д.)	5	ежемесячная	Привлечение дополнительных средств внебюджет, платные услуги, гранты и др.)- 5 баллов; Отсутствие деятельности- 0 баллов
9.	Развитие профессионального уровня, педагогического творчества (выступление, участие специалиста в профессиональных конкурсах, проектах, методических объединениях, проведении мастер-классов, конференциях, семинарах, публикаций, материалы на сайт) различного уровня (начиная с уровня ДОУ) с целью обобщения педагогического опыта.	2	ежемесячная	Системная деятельность с высоким качеством исполнения – 2 балла; Разовая деятельность с высоким качеством исполнения- 1 балл; Отсутствие деятельности – 0 баллов.
10.	Обучение педагога на курсах по изучению иностранного языка.	2	ежемесячная	Наличие/ удостоверение, справка/ – 2 балла; отсутствие – 0 баллов.

11.	Качественное выполнение внеплановых поручений администрации ( замещение, подготовка проектов, отчетов, положений, порядков, инструкций, писем, поручений по исполнению заданий учредителя и др.)	1	ежемесячная	Системная деятельность с высоким качеством исполнения – 2 балла; Разовая деятельность с высоким качеством исполнения- 1 балл; Отсутствие деятельности – 0 баллов.
12.	Качественное и полное ( развернутое) написание заключений, рекомендаций ( для ПМПК, суда, ОДН ОМВД, КДНиЗП,ОО)	2	ежемесячная	Более 3-х документов- 2 балла; 3 документа- 1 балл; Отсутствие деятельности- 0 баллов
13.	Корпоративная этика. Высокий уровень культуры общения со всеми участниками образовательного процесса. Заинтересованность и активность в вопросах повышения качества работы. Профессиональная компетентность. Мастерство общения и взаимодействия с детьми.	2	ежемесячная	2-высокий и оптимальный уровень; 1-достаточный уровень; 0- низкий уровень или отсутствие показателей
Дополнительные и индивидуальные критерии и показатели / при наличии денежных средств/				
1.	Привлечение родителей к активному участию в деятельности ЦСД (разработка идей, помощь и т.д.)	За каждое мероприятие	ежемесячная	За каждое мероприятие - 1 балл
2.	Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности ЦСД. Освещение педагогического и управленческого опыта в СМИ и т.д. (кроме обязательных в соответствии функциональными обязанностями).	Оценка КРСВ МАДОУ до 50 баллов	ежемесячно	За качество, оперативность до 50 баллов
3.	Другие виды дополнительных работ, не входящие в круг основных функциональных обязанностей.	до 100 баллов	ежемесячная	За качество, оперативность до 100 баллов ( при наличии средств)
4.	Проявление активной жизненной позиции вне рабочего времени: (участие городских в конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях, концертах, встреч, участие в митингах, участие в городских мероприятиях по благоустройству территории, субботниках и др. мероприятиях	Оценка КРСВ до 50 баллов	ежемесячная	За качество, активность до 50 баллов ( при наличии средств)

*В) Иные денежные доплаты.*

*Иные денежные доплаты* - материальная помощь, единовременные стимулирующие выплаты, надбавки, премии, выплачиваются при наличии экономии фонда заработной платы и при наличии финансовых средств в МАДОУ №5 «Колокольчик».

1.	Оказание материальной помощи работнику, попавшему в экстренную жизненную ситуацию ( материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь и т.д.)	Приказ заведующего	До 100 баллов ( при наличии средств)
2.	Поощрительные выплаты: - по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилейная дата трудовой деятельности, уход на пенсию, получение отраслевой или правительственной награды и т.д.)	Приказ заведующего	До 100 баллов ( при наличии средств)
3.	Особый вклад в развитие ЦСД и ДОУ. За инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе.	Оценка КРСВ	До 100 баллов ( при наличии средств)
4.	По итогам работы за периоды: с 01 января по 30 сентября, с 01 октября по 31 декабря и по итогам календарного года.	Оценка КРСВ	До 100 баллов ( при наличии средств)



## Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности музыкального руководителя

№ п/п	Наименование критерия	Шкала	Периодичность оценки	Порядок определения значений Балл/ процент
1.	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности). Результаты образовательной деятельности. Качество выполнения образовательных программ.	Администрация ДОУ 3	ежемесячная	Отсутствие замечаний по реализации ООП и ведению документации по образовательной деятельности, результативность –3 баллов; Наличие замечаний - 0 баллов.
2.	Организация работы с детьми, требующими особого педагогического внимания. Качественное выполнение психолого-педагогического сопровождения детей, нуждающихся в психолого-педагогической помощи. Работа с индивидуальными оздоровительными и образовательными маршрутами.	4	ежемесячная	Эффективность организации работы / наличие индивидуальных оздоровительных и образовательных маршрутов, педагогическое сопровождение индивидуальных образовательных программ (маршрутов) воспитанников и т.д./ - 4 б; Отсутствие- 0 баллов.
3.	Привлечение дополнительных источников финансирования.	5	ежемесячная	Привлечение дополнительных средств (внебюджет, платные услуги, гранты и др.)- 5 баллов; Отсутствие привлеченных средств- 0 б.
4.	Создание элементов образовательной инфраструктуры. Организация предметно-развивающей среды Соответствие ПРС условиям реализации ООП. Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов и постоянное его пополнение.	3	ежемесячная	Наличие –3 баллов; Отсутствие – 0 баллов.
5.	Участие педагога в профессиональных конкурсах, проектах, методических объединениях, проведении мастер-классов, конференциях, семинарах различного уровня (начиная с уровня ДОУ) с целью обобщения педагогического опыта.	3	ежемесячная	Международный, федеральный уровень 3балла; региональный, городской уровень – 2 балл; отсутствие – 0 баллов.
6.	Участие воспитанников ДОУ в различных конкурсах, проводимых сторонними организациями.	3	ежемесячная	$A/B \cdot 100\%$ , где А – число обучающихся группы, которые участвуют в различных мероприятиях, В - общее количество обучающихся в группе, более 15% - 3 балла; 15-10% - 2 балла; 9 и менее % - 1балл; отсутствие- 0 баллов.
7.	Результативность участия педагога/воспитанников в различных мероприятиях ДОУ и проводимых сторонними организациями.	5	ежемесячная	Наличие победителей и призеров на всероссийском и международном уровне –5 баллов; наличие победителей и призеров на региональном уровне –4 балла; наличие победителей и призеров на муниципальном уровне –3 балла; отсутствие-0 баллов. Для педагога наличие личной победы в конкурсах для педагогов на всех уровнях стимулирующий балл устанавливается в течение 1 года, в конкурсе « Воспитатель года»- в течение 2-х лет. Наличие победы воспитанников на всех уровнях стимулирующий балл устанавливается в течение 3-х месяцев.
8.	Исполнительская дисциплина: - оперативность и четкое исполнение приказов администрации ДОУ; - качественное ведение документации; - достоверное и своевременное предоставление отчетной и информационной документации.	Администрация ДОУ 2	ежемесячная	Исполнительская дисциплина, своевременное предоставление – 2 балла; Нарушение правил внутреннего распорядка/наличие фактов несвоевременной сдачи отчетности– 0 баллов.

9.	Создание, реализация, использование в учебно-воспитательном процессе электронных образовательных ресурсов	3	ежемесячная	Использование в образовательном процессе электронных образовательных ресурсов – 3 балл; отсутствие электронных образовательных ресурсов – 0 баллов.
10.	Корпоративная этика. Высокий уровень культуры общения со всеми участниками образовательного процесса	Администрация ДОУ 3	ежемесячная	3- высокий; 2-оптимальный; 1-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
11.	Наличие собственных публикаций, в том числе в сети Интернет. Разработка и внедрение авторских программ, методик, методических и дидактических материалов (перспективных планов, дидактических игр, пособий, программ) по отдельным направлениям образовательной деятельности. Размещение методических разработок на сайте педагога.	2	ежемесячная	Наличие- 2 балла; Отсутствие- 0 баллов.
12.	Заинтересованность и активность в вопросах повышения качества работы. Профессиональная компетентность. Мастерство общения и взаимодействия с воспитанниками.	3	ежемесячная	3-высокий; 2-оптимальный; 1-достаточный; 0- низкий уровень или отсутствие показателей
13.	Наличие регулярно обновляемого сайта педагога.	1	ежемесячная	Наличие –1 балл; отсутствие -0 баллов.
14.	Интенсивность и напряжённость во время подготовки праздничных мероприятий на уровне ДОУ	5	ежемесячная	Наличие -5 баллов; Отсутствие – 0 баллов.
15.	Повышение квалификации педагога по ФГОС. Самообразование.	5	ежемесячная	Самообразование /справка о повышении квалификации, участии/ 5 баллов; Курсы ФГОС-3 балла; Плановое повышение квалификации / индивидуальный образовательный маршрут/– 1 балл; Отсутствие- 0 баллов.
16.	Участие в организации, проведении консультативного пункта для родителей неорганизованных детей. Взаимодействие с органами опеки и попечительства работы по взаимодействию с детьми из неблагополучной семьи, находящейся под опекой.	2	ежемесячная	Наличие -2 балла; Отсутствие- 0 баллов.
17.	Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп общеразвивающей направленности по музыкальному развитию детей.	2	ежемесячная	Наличие -2 балла; Отсутствие – 0 баллов.
<b>Общее количество баллов</b>				
	Стаж работы	20	ежемесячная	1-5 лет -10 баллов; 5-10 лет- 15 баллов; 10 и выше- 20 баллов
	Наличие отраслевой награды	5	ежемесячная	Наличие -5баллов
	Наличие квалификационной категории	20	ежемесячная	1 категория - 15баллов; высшая- 20 баллов
<b>Дополнительные критерии и показатели</b>				
1.	Активное участие (в том числе и в качестве актеров) в различного рода мероприятиях ДОУ(кроме обязательных в соответствии функциональными обязанностями).	За каждое мероприятие/роль	ежемесячная	За каждое мероприятие/роль 2 балла
2	Привлечение родителей к активному участию в деятельности МАДОУ (разработка идей, подготовка атрибутов, ролевое участие, Совет родителей)	За каждое мероприятие/роль	ежемесячная	За каждое мероприятие/роль 1балл
3.	Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения. Подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада. Освещение педагогического и управленческого опыта в СМИ и т.д.	Заведующий МАДОУ до 50 баллов	ежемесячно	За качество, оперативность до 50 баллов
4.	Вклад в решение кадровой проблемы. Количество подработок. Наличие подработок на группе.	Заведующий МАДОУ до 50 баллов	ежемесячная	До 50 баллов
5.	Другие виды дополнительных работ, не входящие в круг основных функциональных обязанностей.	Оценка КРСВ до 100 баллов	ежемесячная	За качество, оперативность до 100 баллов ( при наличии средств)
6.	Участие в общественной жизни МАДОУ, города, области. Участие в общественных органах управления.	Оценка КРСВ до 50 баллов	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов ( при наличии средств)

7.	Подготовка демонстрационного оборудования для проведения спектаклей, концертов и прочего. Создание предметно-развивающей среды, участка МАДОУ, эстетическое оформление. Участие в подготовке и проведении праздников и утренников оформление помещений детского сада; пошив костюмов, бахил т.д. (кроме обязательных в соответствии функциональными обязанностями).Проведение ремонтных работ.	Оценка КРСВ до 50 баллов	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов ( при наличии средств)
8.	Молодой специалист	20	ежемесячная	Молодой специалист, пришедший в МАДОУ после окончания ВУЗа, СУЗа, выплата производится в течение 3 –х лет
9.	Руководство методическими объединениями	10	ежемесячная	10 баллов
10.	Расширение зоны обслуживания.	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов ( при наличии средств)

**В) Иные денежные доплаты.**

*Иные денежные доплаты* - материальная помощь, единовременные стимулирующие выплаты, надбавки, премии, выплачиваются при наличии экономии фонда заработной платы и при наличии финансовых средств в МАДОУ №5 «Колокольчик».

1.	Оказание материальной помощи работнику, попавшему в экстренную жизненную ситуацию ( материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь и т.д.)	Приказ заведующего	До 100 баллов ( при наличии средств)
2.	Поощрительные выплаты: - по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилейная дата трудовой деятельности, уход на пенсию, получение отраслевой или правительственной награды и т.д.)	Приказ заведующего	До 100 баллов ( при наличии средств)
3.	Особый вклад в развитие МАДОУ. За инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе.	Оценка КРСВ	До 100 баллов ( при наличии средств)
4.	По итогам работы за периоды: с 01 января по 31 сентября, с 01 октября по 31 декабря и по итогам календарного года.	Оценка КРСВ	До 100 баллов ( при наличии средств)

## Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности делопроизводителя

№ п/п	Наименование критерия	Шкала	Периодичность оценки	Порядок определения значений
1.	Прием поступающей в ДОУ корреспонденции, передача ее в соответствии с указаниями заведующего	5	ежемесячная	Своевременность и высокое качество оформления - 5 баллов; Оптимальный уровень - 3 балла; Достаточный уровень- 1 балл; Низкий уровень – 0 баллов.
2.	Исполнительская дисциплина: - оперативность и четкое исполнение приказов администрации ДОУ; -поддержание порядка на рабочем месте.	Администрация ДОУ 3	ежемесячная	Отсутствие замечаний –3 балла; наличие замечаний– 0 баллов.
3.	Ведение картотеки учета прохождения документов, контроль их исполнения	3		Ведение/ исполнение - 3балла; Отсутствие – 0 баллов
4.	Подготовка и сдача в архив документальных материалов, законченные делопроизводством, и регистрационной картотеки	3	ежемесячная	Своевременность и высокое качество подготовки - 3 балла; Оптимальный уровень - 2 балла; Достаточный уровень- 1 балл; Низкий уровень- 0 баллов
5.	Подготовка проектов приказов и распоряжений по движению контингента воспитанников, оформление личных дел воспитанников, обработка и оформление сдачи личных дел воспитанников в архив	3	ежемесячная	Своевременность и высокое качество оформления - 3 балла; Оптимальный уровень - 2 балла; Достаточный уровень- 1 балл; Низкий уровень- 0 баллов
6.	Выполнение различных операций с применением компьютерной техники по программам, предназначенными для сбора, обработки и предоставления информации	3	ежемесячная	Выполнение/ - 3 балл; Отсутствие – 0 баллов
7.	Подготовка проектов приказов и распоряжений по кадровому вопросу, оформление личных дел сотрудников, обработка и оформление сдачи личных дел сотрудников в архив	3	ежемесячная	Своевременность и высокое качество оформления - 3 балла; Оптимальный уровень - 2 балла; Достаточный уровень- 1 балл; Низкий уровень- 0 баллов
8.	Ведение делопроизводства, составление писем, запросов, других документов	5	ежемесячная	Своевременность и высокое качество ведения - 5 балла; Оптимальный уровень - 2 балла; Достаточный уровень- 1 балл; Низкий уровень- 0 баллов
9.	Контроль за соблюдением сроков исполнения указаний и поручений заведующего	5	ежемесячная	Выполнение/ - 5 баллов; Отсутствие – 0 баллов
10.	Обеспечение сохранности проходящей служебной документации.	5	ежемесячная	Обеспечение – 5 баллов; Нарушение- 0 баллов.

11.	Соблюдение мер потребления энергетических ресурсов – воды, электроэнергии. Материальная ответственность, исполнение правил эксплуатации закрепленного оборудования	Заведующий хозяйством 1	раз в квартал	Сокращение объемов потребления (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)/ исполнение –1 балл; Увеличение объемов потребления, (по итогам квартала в сравнении с предыдущим / нарушение –0 баллов
12.	Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, воскресники). Личный вклад в благоустройство территории ДООУ	3	ежемесячная Администрация ДООУ	3-оптимальный; 1-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
13.	Корпоративная этика. Высокий уровень культуры общения со всеми участниками образовательного процесса/ дети, родители, педагоги, администрация/	Администрация ДООУ 3	ежемесячная	3-высокий; 2-оптимальный; 1-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
14.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов Своевременное устранение замечаний	5	ежемесячная	Наличие более одного нарушения - 0 баллов Наличие одного объективного нарушения и своевременное устранение - 1 баллов Отсутствие предписаний- 5 баллов
15.	Активное участие в мероприятиях, повышающих имидж ДООУ (утренники, родительские собрания, соревнования, конкурсы, праздники, в том числе и в качестве актеров). (Кроме обязательных в соответствии функциональными обязанностями).	За каждое мероприятие /роль	ежемесячная	За каждое мероприятие/роль 1 балл
Дополнительные и индивидуальные критерии и показатели				
1.	Своевременное и качественное выполнение особо важных и срочных поручений администрации, непредвиденных и (или) разовых работ в МАДОУ.	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
2.	Вклад в решение кадровой проблемы. Количество подработок на группе.	Заведующий МАДОУ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
3.	Участие в ремонтных работах при подготовке к новому учебному году	Заведующий МАДОУ	1 раз в год	За качество, оперативность до 100 баллов
4.	Подготовка демонстрационного оборудования для проведения спектаклей, концертов и прочего. Создание предметно-развивающей среды, участка МАДОУ, эстетическое оформление. Участие в подготовке и проведении праздников и утренников оформление помещений детского сада; пошив костюмов, бахил и т.д. (кроме обязательных в соответствии функциональными обязанностями).	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 100 баллов
5.	Участие в общественной жизни. Участие в общественных органах управления МАДОУ (ответ. за ОТ и прочее).	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
6.	Активное участие в мероприятиях ДООУ, города, области, повышающих имидж ДООУ. Иные формы работы с воспитанниками и родителями (законными представителями), не относящиеся к функциональным (должностным) обязанностям. Помощь воспитателю в проведении родительских собраний (кроме обязательных в соответствии с функциональными обязанностями) и т.д.	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
7.	Расширение зоны обслуживания. Ведение электронного детского сада и т.д.	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
8.	Другие виды дополнительных работ, не входящие в круг основных функциональных обязанностей.	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 100 баллов

**В) Иные денежные доплаты.**

*Иные денежные доплаты* - материальная помощь, единовременные стимулирующие выплаты, надбавки, премии, выплачиваются при наличии экономии фонда заработной платы и при наличии финансовых средств в МАДОУ №5 «Колокольчик» до 100 баллов (при наличии средств).

1.	Оказание материальной помощи работнику, попавшему в экстренную жизненную ситуацию (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь и т.д.)	Приказ заведующего	(при наличии средств) до 100 баллов
2.	Поощрительные выплаты: - по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилейная дата трудовой деятельности, уход на пенсию, получение отраслевой или правительственной награды и т.д.)	Приказ заведующего	(при наличии средств) до 100 баллов
3.	Особый вклад в развитие МАДОУ. За инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе.	Оценка КРСВ	За качество, напряженность (при наличии средств) до 100 баллов
4.	По итогам работы за периоды: с 01 января по 30 сентября, с 01 октября по 31 декабря и по итогам календарного года.	Оценка КРСВ	За качество, напряженность, интенсивность труда, обеспечивающих бесперебойное функционирование МАДОУ (при наличии средств) до 100 баллов

#### Приложение № 6

#### Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителя психолого-педагогической и социальной службы «Центр сопровождения детей», структурного подразделения МАДОУ №5 «Колокольчик»

№ п/п	Наименование критерия	Шкала	Периодичность оценки	Порядок определения значений
1.	Выполнение объема муниципального задания по видам услуг: - организация и проведение коррекционно-развивающих и компенсирующих занятий с детьми, испытывающими трудности в освоении общеобразовательных программ; - комплексная диагностика и консультирование детей, нуждающихся в психолого-педагогической и социальной помощи.	5	ежемесячная	(A/B)*100%, где А- объем выполненного муниципального задания, В- объем муниципального задания по плану. Выполнение показателей- 5 баллов; Невыполнение- 0 баллов.
2.	Качество исполнения муниципальных услуг. Отсутствие обоснованных жалоб на функционирование ЦСД, работу специалистов, руководителя	5	ежемесячная	Отсутствие обоснованных жалоб – 5 балла; 1 жалоба, при условии ее своевременного устранения- 2 балла; Более 1 жалобы- 0 балл
3.	Уровень и качество организации комплексного подхода к построению коррекционно-развивающего процесса, психолого-педагогического сопровождения детей с ОВЗ. Заинтересованность и активность в вопросах повышения качества работы. Профессиональная компетентность.	5	2 раза в год/сентябрь, декабрь/	Высокий уровень – 5 баллов; оптимальный – 4 балла; достаточный – 3 балла; низкий уровень или отсутствие показателей – 0 баллов
4.	Исполнительская дисциплина: - оперативность и четкое исполнение приказов администрации ДОУ; - качественное ведение документации; -своевременное и качественное предоставление отчетности и информации по структурному подразделению; -наличие аналитических и отчетных материалов о деятельности ЦСД.	3	ежемесячная	Предоставление –3 балла; наличие замечаний– 0 баллов.
5.	Наполнение и регулярное обновление страницы ЦСД на официальном сайте МАДОУ в соответствии с требованиями законодательства.	1	ежемесячная	Наличие- 1 балл; Отсутствие- 0 баллов.
6.	Представление новых разработанных документов для деятельности ЦСД. Создание, реализация, использование в учебно-воспитательном процессе электронных образовательных ресурсов.	3	ежемесячная	Создание, наличие, использование – 3 балла; Отсутствие- 0 баллов
7.	Обеспечение качества санитарно-гигиенического режима в ЦСД в соответствии с требованиями СанПиН, обеспечение охраны жизни и здоровья детей, противопожарных, антитеррористических и других необходимых мер в соответствии с законодательными требованиями. Отсутствие замечаний администрации	2	ежемесячная	Отсутствие замечаний –2 балла; наличие замечаний– 0 баллов.

8.	Уровень организации предметно-развивающей среды ЦСД.	5	1 раз в полугодие /сентябрь, декабрь/	Высокий уровень – 5 баллов; оптимальный – 4 балла; достаточный – 3 балла; низкий уровень или отсутствие показателей – 0 баллов
9.	Организация областных и муниципальных мероприятий на базе ЦСД, МАДОУ, способствующих расширению социокультурных связей, сохранению и укреплению здоровья детей (дни открытых дверей, дни здоровья, семинары, тренинги, МО, и т.д.)	3	ежемесячная	За каждое мероприятие 3 балла
10.	Участие руководителя и специалистов ЦСД в опытно-экспериментальной деятельности, стажировочных площадках, профессиональных конкурсах, проектах различных уровней.	3	1 раз в полугодие	Участие 20% специалистов ЦСД - 3 балла; 19-10% - 2 балла; Менее 10%- 1 балл.
11.	Участие руководителя и специалистов ЦСД в методических объединениях, в проведении мастер-классов, вебинарах, конференциях, семинарах различного уровня (начиная с уровня ДОУ) с целью обобщения педагогического опыта. Самообразование.	5	ежемесячная	(А/В)*100% - руководитель и специалисты ЦСД, представивших опыт работы на методических объединениях, мастер-классах, вебинарах, конференциях, семинарах различного уровня (начиная с уровня ДОУ) Более-70%-5 баллов; 69-50% - 4 балла; 49-30% - 3 балла; менее 30%-1 балл. 0% - 0 баллов
12.	Результативность участия в различных мероприятиях, проводимых сторонними организациями	5	ежемесячная	Наличие победителей и призеров на всероссийском и международном уровне- 5 балла; наличие победителей и призеров на региональном уровне – 2 балла;  наличие победителей и призеров на муниципальном уровне – 1 балл;  отсутствие – 0 баллов.
13.	Качественное выполнение внеплановых поручений заведующего ( подготовка проектов, локальных актов, муниципального задания, инструкций, писем, отчетов, поручений по исполнению учредителя, и др. вышестоящих органов)	5	ежемесячная	Системная деятельность с высоким качеством исполнения- 5 баллов; Разовая деятельность с высоким качеством-3 балла; Отсутствие деятельности- 0 баллов.
14.	Привлечение дополнительных источников финансирования.	10	ежемесячная	Привлечение дополнительных средств ( внебюджет, платные услуги, гранты и др.) - 10 баллов; Отсутствие привлеченных средств- 0 баллов.
15.	Корпоративная этика. Мастерство общения и взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	5	ежемесячная	5- высокий; 2-оптимальный; 1-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
16.	Сохранение материально-технической базы структурного подразделения.	3	ежемесячная	Исполнение- 3 балл; Нарушение- 0 баллов.
17.	Обучение руководителя и специалистов ЦСД курсах по изучению иностранного языка.	3	ежемесячная	Наличие / удостоверение, справка/ –3 балла; отсутствие – 0 баллов.
<b>Максимальное количество баллов</b>				
<b>Дополнительные критерии и показатели / при наличии денежных средств/</b>				
1.	Привлечение родителей к активному участию в деятельности ЦСД (разработка идей, помощь и т.д.)	За каждое мероприятие	ежемесячная	За каждое мероприятие - 1 балл
2.	Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности ЦСД. Освещение педагогического и управленческого опыта в СМИ и т.д. (кроме обязательных в соответствии функциональными обязанностями).	Оценка КРСВ до 50 баллов	ежемесячно	За качество, оперативность до 50 баллов
3.	Другие виды дополнительных работ, не входящие в круг основных функциональных обязанностей.  Организация платных услуг	до 100 баллов	ежемесячная	За качество, оперативность до 100 баллов ( при наличии средств)

4.	Проявление активной жизненной позиции вне рабочего времени: (участие городских в конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях, концертах, встреч, участие в митингах, участие в городских мероприятиях по благоустройству территории, субботниках и др. мероприятиях)	Оценка КРСВ до 50 баллов	ежемесячная	За качество, активность до 50 баллов ( при наличии средств)
5.	Расширение зоны обслуживания.	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов ( при наличии средств)
<b>В) Иные денежные доплаты.</b>				
<i>Иные денежные доплаты</i> - материальная помощь, единовременные стимулирующие выплаты, надбавки, премии, выплачиваются при наличии экономии фонда заработной платы и при наличии финансовых средств в МАДОУ №5 «Колокольчик».				
1.	Оказание материальной помощи работнику, попавшему в экстренную жизненную ситуацию ( материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь и т.д.)	Приказ заведующего	До 100 баллов ( при наличии средств)	
2.	Поощрительные выплаты: - по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилейная дата трудовой деятельности, уход на пенсию, получение отраслевой или правительственной награды и т.д.)	Приказ заведующего	До 100 баллов ( при наличии средств)	
3.	Особый вклад в развитие ЦСД и ДОУ. За инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе.	Оценка КРСВ	До 100 баллов ( при наличии средств)	
4.	По итогам работы за периоды: с 01 января по 30 сентября, с 01 октября по 31 декабря и по итогам календарного года.	Оценка КРСВ	До 100 баллов ( при наличии средств)	



## Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности помощников воспитателей

№ п/п	Наименование критерия	Шкала	Периодичность оценки	Порядок определения значений
1.	Количество воспитанников в группе. Превышение плановой наполняемости, менее плановой наполняемости.	3	ежемесячная	Наполняемость группы: 23 и более - 3 балла; 20 -22 - 2 балла; 19 и менее - 1 балл.
2.	Соблюдение санитарно-гигиенического режима в группе в соответствии с требованиями СанПиН. Отсутствие замечаний мед.сестры, администрации ДОУ	5	ежемесячная	Отсутствие замечаний –5 балла; Быстрое устранение 1 замечания – 1 балл,; Более 1-го замечания– 0 баллов.
3.	Качественное и своевременное выполнение мероприятий в эпидемиологический сезон. Отсутствие карантин	3	в эпидемиологический сезон, карантин	Выполнение - 3 балла; Отсутствие – 0 баллов
4.	Посещаемость 65 - 70%; 71 - 80%; 81 - 100%	3	ежемесячная	До 65% - 0 баллов 65- 70% - 1 балл 71- 80%; - 2 балла 81 - 100% - 3 балла
5.	Выполнение работы в разновозрастной / ясельной группе	2	ежемесячная	3-4 возрастные категории/ ясельная группа- 2 балла; 2 возрастные категории- 1 балл; Отсутствие – 0 баллов.
6.	Помощь педагогам в подготовке и проведении организованной образовательной деятельности, развлечений, праздников, в оформлении предметно-развивающей среды, документации, в изготовлении пособий, ширм, макетов.	5	ежемесячная	Систематическая помощь – 5 баллов; Разовое выполнение/ - 3 балла; Отсутствие – 0 баллов
7.	Организация питания в группе: Соблюдение санитарно-гигиенических условий приема пищи; Формирование навыков самообслуживания у детей и правил этикета; Организация питьевого режима в группе, соблюдение питьевого режима на прогулке, обеспечение безопасности качества питьевой воды.	3	ежемесячная	3-высокий; 2-оптимальный; 1-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
8.	Выполнение гигиенических процедур с детьми ясельного возраста и детьми с ограниченными возможностями здоровья	5	ежемесячная	Выполнение – 5 баллов Отсутствие - 0 баллов
9.	Организация безопасности жизни и здоровья детей.	3	ежемесячная	Обеспечение безопасности – 3 балла невыполнение – 0 баллов.
10.	Соблюдение режима, четкое выполнение режимных моментов.	1	ежемесячная	Соблюдение – 1 балл; Нарушение- 0 баллов.
11.	Соблюдение мер потребления энергетических ресурсов – воды, электроэнергии . Материальная ответственность.	1	раз в квартал	Сокращение объемов потребления (по итогам квартала в сравнении с предыдущим) –1 балла; Увеличение объемов потребления, (по итогам квартала в сравнении с предыдущим –0 баллов
12.	Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, воскресники, украшение ДОУ к празднику и др.). Личный вклад в благоустройство территории ДОУ	5	ежемесячная	0- низкий уровень или отсутствие показателей 3-достаточный, 5-оптимальный
13.	Корпоративная этика. Высокий уровень культуры общения со всеми участниками образовательного процесса/ дети, родители, педагоги, администрация/	3	ежемесячная	3-высокий; 2-оптимальный; 1-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей

14.	Активное участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОУ (утренники, родительские собрания, соревнования, конкурсы, праздники, в том числе и в качестве актеров). (Кроме обязательных в соответствии функциональными обязанностям).	За каждое мероприятие /роль	ежемесячная	За каждое мероприятие/роль 1 балл
15.	<b>Исполнительская дисциплина.</b> - оперативность и четкое исполнение приказов администрации МАДОУ	3		Выполнение – 3 балла Отсутствие - 0 баллов
Дополнительные и индивидуальные критерии и показатели /				
1.	Своевременное и качественное выполнение особо важных и срочных поручений администрации, непредвиденных и (или) разовых работ в МАДОУ.	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
2.	Вклад в решение кадровой проблемы. Количество подработок на группе.	КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
3.	Участие в ремонтных работах при подготовке к новому учебному году	КРСВ	1 раз в год	За качество, оперативность до 100 баллов
4.	Подготовка демонстрационного оборудования для проведения спектаклей, концертов и прочего. Создание предметно-развивающей среды, участка МАДОУ, эстетическое оформление. Участие в подготовке и проведении праздников и утренников оформление помещений детского сада; пошив костюмов, бахил и т.д. (кроме обязательных в соответствии функциональными обязанностями).	КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 100 баллов
5.	Участие в общественной жизни. Участие в общественных органах управления МАДОУ (ответ. за ОТ и прочее).	КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
6.	Активное участие в мероприятиях ДОУ, города, области, повышающих имидж ДОУ. Иные формы работы с воспитанниками и родителями (законными представителями), не относящиеся к функциональным (должностным) обязанностям. Помощь воспитателю в проведении родительских собраний (кроме обязательных в соответствии с функциональными обязанностями) и т.д.	КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
7.	Расширение зоны обслуживания.	КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
8.	Другие виды дополнительных работ, не входящие в круг основных функциональных обязанностей.	КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 100 баллов

*В) Иные денежные доплаты.*

*Иные денежные доплаты* - материальная помощь, единовременные стимулирующие выплаты, надбавки, премии, выплачиваются при наличии экономии фонда заработной платы и при наличии финансовых средств в МАДОУ №5 «Колокольчик» до 100 баллов (при наличии средств).

1.	Оказание материальной помощи работнику, попавшему в экстренную жизненную ситуацию (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь и т.д.)	Приказ заведующего	(при наличии средств) до 100 баллов
2.	Поощрительные выплаты: - по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилейная дата трудовой деятельности, уход на пенсию, получение отраслевой или правительственной награды и т.д.)	Приказ заведующего	(при наличии средств) до 100 баллов
3.	Особый вклад в развитие МАДОУ. За инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе.	КРСВ	За качество, напряженность (при наличии средств) до 100 баллов
4.	По итогам работы за периоды: с 01 января по 30 сентября, с 01 октября по 31 декабря и по итогам календарного года.	КРСВ	За качество, напряженность, интенсивность труда, обеспечивающих бесперебойное функционирование МАДОУ(при наличии средств) до 100 баллов

## Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности главного бухгалтера

№ п/п	Наименование критерия	Шкала / максимальный балл	Периодичность оценки	Порядок определения значений
1.	Профессиональная компетентность. Способность справляться с заданием, умение выявлять проблемы и находить решения.	5	ежемесячная	высокий уровень - 5 баллов оптимальный- 3 балла достаточный - 1 балл 0- низкий уровень или отсутствие показателей
2.	Разработка новых программ, положений, экономических расчётов и прочей документальной базы для МАДОУ.	5	ежемесячная	высокий уровень - 5 баллов оптимальный- 3 балла достаточный - 1 балл 0- низкий уровень или отсутствие показателей
3.	Уровень проведения запроса котировок, аукционов, закупок товаров, работ и услуг	5	ежемесячная	высокий уровень - 5 баллов оптимальный- 3 балла достаточный - 1 балл 0- низкий уровень или отсутствие показателей
4.	Отсутствие объективных жалоб на работу главного бухгалтера	5	ежемесячная	Наличие- 0 баллов отсутствие – 5 баллов
5.	Качество составления и представление бухгалтерской и консолидированной финансовой отчетности. Подготовка данных по соответствующим участкам учета для составления отчетности, сохранность бухгалтерских документов, оформление их в соответствии с установленным порядком для передачи в архив. Проведение итогового обобщения фактов хозяйственной жизни.	10	ежемесячная	высокий уровень - 10 баллов оптимальный- 5 баллов достаточный - 3 балла 0- низкий уровень или отсутствие показателей
6.	Качество ведения налогового учета и составление налоговой отчетности, налогового планирования.	5	ежемесячная	высокий уровень - 5 баллов оптимальный- 3 балла достаточный - 1 балл 0- низкий уровень или отсутствие показателей
7.	Проведение финансового анализа, бюджетирование и управление денежными потоками	5	ежемесячная	высокий уровень 5 балла оптимальный- 3 балла достаточный - 1 балл 0- низкий уровень или отсутствие показателей
8.	Участие в разработке и осуществлении мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины и рациональное использование ресурсов. Материальная ответственность, исполнение правил эксплуатации закрепленного оборудования.	5	ежемесячная	высокий уровень 5 баллов оптимальный- 3 балла достаточный - 1 балл 0- низкий уровень или отсутствие показателей
9.	Привлечение дополнительных источников финансирования	5	ежемесячная	Наличие- 5 балла Отсутствие- 1 балл 0- низкий уровень или отсутствие показателей
10.	Средняя посещаемость воспитанников	5	ежемесячная	100-90% - 5 баллов; 90-80% - 4 балла; 80-70% – 3 балла; менее 70% - 0 баллов.
11.	Выполнение показателей роста размера среднемесячной заработной платы педагогических работников дошкольного образовательного учреждения к среднемесячной заработной плате в общем образовании Советского городского округа	5	ежемесячная	Выполнение- 5 баллов Отсутствие – 0 баллов

12.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов Своевременное устранение замечаний со стороны финансового, контрольно-ревизионного отделов.	5	ежемесячная	Наличие более одного нарушения - 0 баллов Наличие одного объективного нарушения и своевременное устранение - 1 баллов Отсутствие предписаний- 5 баллов
13.	Соблюдение мер потребления энергетических ресурсов – воды, электроэнергии. Материальная ответственность, исполнение правил эксплуатации закрепленного оборудования	3	ежемесячная	высокий уровень 3 балла оптимальный- 2 балла достаточный - 1 балл 0- низкий уровень или отсутствие показателей
14.	Оказание работникам МАДОУ методической помощи по вопросам учета, контроля, отчетности и экономического анализа	3	ежемесячная	высокий уровень 3 балла оптимальный- 2 балла достаточный - 1 балл 0- низкий уровень или отсутствие показателей
15.	Отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности	3	ежемесячная	высокий уровень 3 балла оптимальный- 2 балла достаточный - 1 балл 0- низкий уровень или отсутствие показателей
16.	Уровень исполнительской дисциплины: оперативность и четкое исполнение приказов заведующего ДОУ; -поддержание порядка на рабочем месте. Отсутствие дисциплинарных взысканий.	3	ежемесячная	высокий уровень 3 балла оптимальный- 2 балла достаточный - 1 балл 0- низкий уровень или отсутствие показателей
17.	Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, воскресники). Личный вклад в благоустройство территории ДОУ	5	ежемесячная	высокий уровень 5 баллов оптимальный- 3 балла достаточный - 1 балл 0- низкий уровень или отсутствие показателей
18.	Корпоративная этика. Уровень культуры общения со всеми участниками образовательного процесса/ дети, родители, педагоги, администрация	3	ежемесячная	высокий уровень 3 балла оптимальный- 2 балла достаточный - 1 балл 0- низкий уровень или отсутствие показателей

#### Дополнительные критерии и показатели

1.	Активное участие в различного рода мероприятиях ДОУ (кроме обязательных в соответствии функциональными обязанностями).	За каждое мероприятие/роль	ежемесячная	За каждое мероприятие/роль 2 балла
2	За напряженность, интенсивность, расширение зоны обслуживания	до 100 баллов	ежемесячная	За качество, оперативность до 100 баллов ( при наличии средств)
3.	Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения. Подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада и др. сайтах в соответствии с требованиями.	Заведующий МАДОУ до 50 баллов	ежемесячно	За качество, оперативность до 50 баллов
4.	Другие виды дополнительных работ, не входящие в круг основных функциональных обязанностей/ психолого-педагогическая и социальная служба «Центр сопровождения детей».	Оценка КРСВ до 100 баллов	ежемесячная	За качество, оперативность до 100 баллов ( при наличии средств)
5.	Участие в общественной жизни МАДОУ, города, области. Участие в общественных органах управления.	Оценка КРСВ до 50 баллов	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов ( при наличии средств)
6.	Подготовка демонстрационного оборудования для проведения спектаклей, концертов и прочего. Создание предметно-развивающей среды, участка МАДОУ, эстетическое оформление. Участие в подготовке и проведении праздников и утренников оформление помещений детского сада; пошив костюмов, бахил т.д. (кроме обязательных в соответствии функциональными обязанностями).. Проведение ремонтных работ.	Оценка КРСВ до 50 баллов	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов ( при наличии средств)
7.	За вклад в решение кадровой проблемы	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 100 баллов ( при наличии средств)

#### В) Иные денежные доплаты.

Иные денежные доплаты - материальная помощь, единовременные стимулирующие выплаты, надбавки, премии, выплачиваются при наличии экономии фонда заработной платы и при наличии финансовых средств в МАДОУ №5 «Колокольчик».

1.	Оказание материальной помощи работнику, попавшему в экстренную жизненную ситуацию (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь и т.д.)	Приказ заведующего	До 100 баллов (при наличии средств)
2.	Поощрительные выплаты: - по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилейная дата трудовой деятельности, уход на пенсию, получение отраслевой или правительственной награды и т.д.)	Приказ заведующего	До 100 баллов (при наличии средств)
3.	Особый вклад в развитие МАДОУ. За инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе.	Оценка КРСВ	До 100 баллов (при наличии средств)
4.	По итогам работы за периоды: с 01 января по 30 сентября, с 01 октября по 31 декабря и по итогам календарного года.	Оценка КРСВ	До 100 баллов (при наличии средств)

Приложение №9

Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности бухгалтера

№ п/п	Наименование критерия	Шкала / максимальный балл	Периодичность оценки	Порядок определения значений
1.	Профессиональная компетентность. Способность справляться с заданием, умение выявлять проблемы и находить решения.	5	ежемесячная	высокий уровень - 5 баллов оптимальный- 3 балла достаточный - 1 балл 0- низкий уровень или отсутствие показателей
2.	Разработка новых программ, положений, экономических расчётов и прочей документальной базы для МАДОУ.	5	ежемесячная	высокий уровень - 5 баллов оптимальный- 3 балла достаточный - 1 балл 0- низкий уровень или отсутствие показателей
3.	Отсутствие объективных жалоб на работу бухгалтера	5	ежемесячная	Наличие- 0 баллов отсутствие – 5 баллов
4.	Участие в разработке и осуществлении мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины и рациональное использование ресурсов, исполнение правил эксплуатации закрепленного оборудования.	5	ежемесячная	высокий уровень 5 баллов оптимальный- 3 балла достаточный - 1 балл 0- низкий уровень или отсутствие показателей
5.	Привлечение дополнительных источников финансирования	5	ежемесячная	Наличие- 5 балла Отсутствие- 1 балл 0- низкий уровень или отсутствие показателей
6.	Средняя посещаемость воспитанников	5	ежемесячная	100-90% - 5 баллов; 90-80% - 4 балла; 80-70% – 3 балла; менее 70% - 0 баллов.
7.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов Своевременное устранение замечаний со стороны финансового, контрольно-ревизионного отделов.	5	ежемесячная	Наличие более одного нарушения - 0 баллов Наличие одного объективного нарушения и своевременное устранение - 1 балл Отсутствие предписаний- 5 баллов
8.	Соблюдение мер потребления энергетических ресурсов – воды, электроэнергии. Материальная ответственность, исполнение правил эксплуатации закрепленного оборудования	3	ежемесячная	высокий уровень 3 балла оптимальный- 2 балла достаточный - 1 балл 0- низкий уровень или отсутствие показателей
9.	Отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности	3	ежемесячная	высокий уровень 3 балла оптимальный- 2 балла достаточный - 1 балл 0- низкий уровень или отсутствие показателей
10.	Уровень исполнительской дисциплины: оперативность и четкое исполнение приказов заведующего ДОУ; -поддержание порядка на рабочем месте. Отсутствие дисциплинарных взысканий.	3	ежемесячная	высокий уровень 3 балла оптимальный- 2 балла достаточный - 1 балл 0- низкий уровень или отсутствие показателей
11.	Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, воскресники). Личный вклад в благоустройство территории ДОУ	5	ежемесячная	высокий уровень 5 баллов оптимальный- 3 балла достаточный - 1 балл 0- низкий уровень или отсутствие показателей

12.	Корпоративная этика. Уровень культуры общения со всеми участниками образовательного процесса/ дети, родители, педагоги, администрация	3	ежемесячная	высокий уровень 3 балла оптимальный- 2 балла достаточный - 1 балл 0- низкий уровень или отсутствие показателей
<b>Дополнительные критерии и показатели</b>				
1.	Активное участие в различного рода мероприятиях ДОО (кроме обязательных в соответствии функциональными обязанностям).	За каждое мероприятие/роль	ежемесячная	За каждое мероприятие/роль 2 балла
2.	Привлечение родителей к активному участию в деятельности МАДОУ	За каждое мероприятие/роль	ежемесячная	За каждое мероприятие/роль 1балл
3.	Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения. Подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада и др. сайтах в соответствии с требованиями.	Заведующий МАДОУ до 50 баллов	ежемесячно	За качество, оперативность до 50 баллов
4.	Другие виды дополнительных работ, не входящие в круг основных функциональных обязанностей.	Оценка КРСВ до 100 баллов	ежемесячная	За качество, оперативность до 100 баллов ( при наличии средств)
5.	Участие в общественной жизни МАДОУ, города, области. Участие в общественных органах управления.	Оценка КРСВ до 50 баллов	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов ( при наличии средств)
6.	Подготовка демонстрационного оборудования для проведения спектаклей, концертов и прочего. Создание предметно-развивающей среды, участка МАДОУ, эстетическое оформление. Участие в подготовке и проведении праздников и утренников оформление помещений детского сада; пошив костюмов, бахил т.д. (кроме обязательных в соответствии функциональными обязанностями).. Проведение ремонтных работ.	Оценка КРСВ до 50 баллов	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов ( при наличии средств)
7.	Расширение зоны обслуживания.	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов ( при наличии средств)

**В) Иные денежные доплаты.**

*Иные денежные доплаты* - материальная помощь, единовременные стимулирующие выплаты, надбавки, премии, выплачиваются при наличии экономии фонда заработной платы и при наличии финансовых средств в МАДОУ №5 «Колокольчик».

1.	Оказание материальной помощи работнику, попавшему в экстренную жизненную ситуацию ( материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь и т.д.)	Приказ заведующего	До 100 баллов ( при наличии средств)
2.	Поощрительные выплаты: - по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилейная дата трудовой деятельности, уход на пенсию, получение отраслевой или правительственной награды и т.д.)	Приказ заведующего	До 100 баллов ( при наличии средств)
3.	Особый вклад в развитие МАДОУ. За инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе.	Оценка КРСВ	До 100 баллов ( при наличии средств)
4.	По итогам работы за периоды: с 01 января по 30 сентября, с 01 октября по 31 декабря и по итогам календарного года.	Оценка КРСВ	До 100 баллов ( при наличии средств)

## Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего хозяйством

№ п/п	Наименование критерия	Шкала	Периодичность оценки	Порядок определения значений
1.	Профессиональная компетентность.	Администрация ДОУ 5	ежемесячная	5-высокий уровень компетентности; 3-оптимальный; 1-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
2.	Сохранение материально-технической базы ДОУ.	10	ежемесячная	Сохранение –10 баллов; Нарушение –0 баллов
3.	Разработка новых положений и прочей документальной базы для ДОУ.	3	ежемесячная	3-высокий уровень разработки; 2-оптимальный; 1-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
4.	Своевременное и качественное предоставление отчетности и информации по ДОУ.	Администрация ДОУ 3	ежемесячная	Отсутствие замечаний –3 балла; наличие замечаний –0 баллов.
5.	Подготовка ДОУ к новому учебному году.	10	май, июнь, июль, август, сентябрь	10-высокий уровень подготовки; 5-оптимальный; 3-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
6.	Создание эстетических условий, организация оформления помещений ДОУ	5	ежемесячная	5-высокий уровень оформления; 3-оптимальный; 1-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
7.	Подготовка к ремонтным работам в ДОУ. Организация и обеспечение своевременного контроля за выполнением текущего и капитального ремонта в помещениях ДОУ	5	ежемесячная	5-высокий уровень качества; 3-оптимальный; 1-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
8.	Обеспечение требований по охране и безопасности труда и при необходимости своевременное устранение замечаний в ДОУ	5	ежемесячная	5-высокий уровень качества; 3-оптимальный; 1-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
9.	Обеспечение сотрудников ДОУ необходимыми инструкциями по технике безопасности труда	5	ежемесячная	Обеспечение –5 балл; нарушение- 0 баллов.
10.	Обеспечение требований и при необходимости своевременное устранение замечаний ГО и ЧС, санитарным нормам в ДОУ.	5	ежемесячная	Обеспечение требований –5 баллов невывполнение – 0 баллов.
11.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий.	1	ежемесячная	Исполнение – 1 балл; нарушение- 0 баллов.

12.	Осуществление контроля за исполнением сотрудниками ДОУ правил эксплуатации закрепленного оборудования	5	ежемесячная	5-высокий уровень контроля; 3-оптимальный; 1-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
13.	Организация и участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, воскресники и т.д.). Личный вклад в благоустройство территории ДОУ, наличие ограждений и состояние территории.	2	ежемесячная Администрация ДОУ	2-оптимальный; 1-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
14.	Обеспечение пожарной безопасности и при необходимости своевременное устранение замечаний в ДОУ	10	ежемесячная	Обеспечение безопасности –10 баллов; невыполнение – 0 баллов.
15.	Обеспечение антитеррористической защищенности и при необходимости своевременное устранение замечаний в ДОУ	10	ежемесячная	Обеспечение безопасности –10 баллов; невыполнение – 0 баллов.
16.	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов в ДОУ	5	ежемесячно	Сокращение объемов потребления (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)/ –5 баллов; Увеличение объемов потребления, (по итогам квартала в сравнении с предыдущим / –0 баллов
17.	Обеспечение работы и правильной эксплуатации электрооборудования в ДОУ	5	ежемесячная	5-высокий уровень обеспечения; 2-оптимальный; 1-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
18.	Снабжение сотрудников ДОУ необходимым инвентарем и моющими средствами для проведения мероприятий по санитарной гигиене, технике безопасности и охране труда.	3	ежемесячная	Своевременность 3-высокий уровень; 2-оптимальный; 1-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
19.	Обеспечение контроля за состоянием оборудования, помещений, мебели, малых форм на участках с целью охраны жизни детей и сотрудников	5	ежемесячная	5-высокий уровень контроля; 3-оптимальный; 1-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
20.	Руководство и контроль за работой младшего обслуживающего персонала по хозяйственному обслуживанию ДОУ	5	ежемесячная	5-высокий уровень контроля; 3-оптимальный; 1-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
21.	Качество работы с регламентной документацией: -ведение документации ДОУ;-ведение документации личной	5	ежемесячная	5-высокий уровень; 3-оптимальный; 1-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
22.	Привлечение внебюджетных средств с целью развития материально-технической базы ДОУ.	3	ежемесячная	Привлечение- 3 балла; Отсутствие- 0 баллов
23.	Консультационная работа с работниками, родителями ДОУ.	3	ежемесячная	Наличие- 3 балла; Отсутствие- 0 баллов
24.	Отзывы родителей (законных представителей), сотрудников о работе ДОУ.	3	ежемесячная	Наличие- 5 балла; Отсутствие- 0 баллов
25.	Корпоративная этика. Высокий уровень культуры общения со всеми участниками образовательного процесса/ дети, родители, педагоги, администрация/	Администрация ДОУ 3	ежемесячная	3-высокий; 2-оптимальный; 1-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
26.	Активное участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОУ (утренники, родительские собрания, соревнования, конкурсы, праздники, в том числе и в качестве актеров). (Кроме обязательных в соответствии функциональными обязанностям).	За каждое мероприятие /роль	ежемесячная	За каждое мероприятие/роль 1 балл



Дополнительные и индивидуальные критерии и показатели				
1.	Своевременное и качественное выполнение особо важных и срочных поручений администрации, непредвиденных и (или) разовых работ в МАДОУ.	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
2.	Вклад в решение кадровой проблемы. Количество подработок на группе.	Заведующий МАДОУ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
3.	Участие в ремонтных работах при подготовке к новому учебному году	Заведующий МАДОУ	1 раз в год	За качество, оперативность до 100 баллов
4.	Подготовка демонстрационного оборудования для проведения спектаклей, концертов и прочего. Создание предметно-развивающей среды, участка МАДОУ, эстетическое оформление. Участие в подготовке и проведении праздников и утренников оформление помещений детского сада; пошив костюмов, бахил и т.д. (кроме обязательных в соответствии функциональными обязанностями).	КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 100 баллов
5.	Активное участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОУ (утренники, родительские собрания, соревнования, конкурсы, праздники, в том числе и в качестве актеров). (Кроме обязательных в соответствии функциональными обязанностями).	КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
6.	Активное участие в мероприятиях ДОУ, города, области, повышающих имидж ДОУ. Иные формы работы с воспитанниками и родителями (законными представителями), не относящиеся к функциональным (должностным) обязанностям. Помощь воспитателю в проведении родительских собраний (кроме обязательных в соответствии с функциональными обязанностями) и т.д.	КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
7.	Расширение зоны обслуживания. Написание меню	КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
8.	Другие виды дополнительных работ, не входящие в круг основных функциональных обязанностей. Заведование складом	КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 100 баллов

**В) Иные денежные доплаты.**

*Иные денежные доплаты* - материальная помощь, единовременные стимулирующие выплаты, надбавки, премии, выплачиваются при наличии экономии фонда заработной платы и при наличии финансовых средств в МАДОУ №5 «Колокольчик» до 100 баллов (при наличии средств).

1.	Оказание материальной помощи работнику, попавшему в экстренную жизненную ситуацию (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь и т.д.)	Приказ заведующего	(при наличии средств) до 100 баллов
2.	Поощрительные выплаты: - по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилейная дата трудовой деятельности, уход на пенсию, получение отраслевой или правительственной награды и т.д.)	Приказ заведующего	(при наличии средств) до 100 баллов
3.	Особый вклад в развитие МАДОУ. За инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе.	Оценка КРСВ	За качество, напряженность (при наличии средств) до 100 баллов
4.	По итогам работы за периоды: с 01 января по 30 сентября, с 01 октября по 31 декабря и по итогам календарного года.	КРСВ	За качество, напряженность, интенсивность труда, обеспечивающих бесперебойное функционирование МАДОУ(при наличии средств) до 100 баллов

## Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности кухонного рабочего

№ п/п	Наименование критерия	Шкала	Периодичность оценки	Порядок определения значений
1.	Эффективная и качественная работа по приготовлению блюд в соответствии с технологическими картами с соблюдением санитарно-гигиенических требований	Администрация ДОУ, мед.сестра 10	ежемесячная	10-высокий уровень приготовления; 5-оптимальный; 3-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
2.	Сохранность посуды и др. инвентаря пищеблока.	2	ежемесячная	Сохранение –2 баллов; Нарушение –0 баллов
3.	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени помещений пищеблока в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями. Отсутствие замечаний мед.сестры, администрации ДОУ	5	ежемесячная	Отсутствие замечаний –5 балла; наличие замечаний– 0 баллов.
4.	Превышение численности обслуживаемых воспитанников (от нормы по муниципальному заданию) - от 1% до 5%; - от 6% до 10%; - от 10% до 20%	Администрация ДОУ 3	ежемесячная	- от 1% до 5% - 1 балл; - от 6% до 10%;- 2 балла; - от 10% до 20%- 3 балла; 0- отсутствие показателей
5.	Эстетический внешний вид повара, содержание специальной одежды в надлежащем санитарном состоянии	Администрация ДОУ 5	ежемесячная	Отсутствие замечаний – 35балла; наличие замечаний– 0 баллов.
6.	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи)	5	ежемесячная	5-высокий уровень оформления; 3-оптимальный; 1-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
7.	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и родителей (законных представителей)	5	ежемесячная	5-высокий уровень качества; 3-оптимальный; 1-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
8.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий.	5	ежемесячная	Исполнение – 5 балл; нарушение- 0 баллов.
9.	Организация и участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, воскресники и т.д.). Личный вклад в благоустройство территории ДОУ, наличие ограждений и состояние территории.	5	ежемесячная Администрация ДОУ	5 -оптимальный; 3 -достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
10.	Рациональное использование (экономию) энергоресурсов в ДОУ	2	ежеквартально	Сокращение объемов потребления (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)/ –2 баллов; Увеличение объемов потребления, (по итогам квартала в сравнении с предыдущим) / –0 баллов
11.	Корпоративная этика. Высокий уровень культуры общения со всеми участниками образовательного процесса/ дети, родители, педагоги, администрация/	Администрация ДОУ 3	ежемесячная	3-высокий; 2-оптимальный; 1-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
12.	Вклад в решение кадровой проблемы. Количество подработок.	Заведующий МАДОУ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
Дополнительные и индивидуальные критерии и показатели				
1.	Своевременное и качественное выполнение особо важных и срочных поручений администрации, непредвиденных и (или) разовых работ в МАДОУ.	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов

2.	Активное участие в мероприятиях ДООУ, (утренники, родительские собрания, соревнования, конкурсы, праздники, в том числе и в качестве актеров). (Кроме обязательных в соответствии функциональными обязанностями).	За каждое мероприятие /роль	ежемесячная	За каждое мероприятие/роль 1 балл
3.	Участие в ремонтных работах при подготовке к новому учебному году	Заведующий МАДОУ	1 раз в год	За качество, оперативность до 100 баллов
4.	Подготовка демонстрационного оборудования для проведения спектаклей, концертов и прочего. Создание предметно-развивающей среды, участка МАДОУ, эстетическое оформление. Участие в подготовке и проведении праздников и утренников оформление помещений детского сада; пошив костюмов, бахил и т.д. (кроме обязательных в соответствии функциональными обязанностями).	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 100 баллов
5.	Участие в общественной жизни. Участие в общественных органах управления МАДОУ (ответ. за ОТ и прочее).	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
6.	Активное участие в мероприятиях города, области, повышающих имидж ДООУ. Иные формы работы с воспитанниками и родителями (законными представителями), не относящиеся к функциональным (должностным) обязанностям. Помощь воспитателю в проведении родительских собраний (кроме обязательных в соответствии с функциональными обязанностями) и т.д.	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
7.	Расширение зоны обслуживания.	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
8.	Другие виды дополнительных работ, не входящие в круг основных функциональных обязанностей.	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 100 баллов

**В) Иные денежные доплаты.**

*Иные денежные доплаты* - материальная помощь, единовременные стимулирующие выплаты, надбавки, премии, выплачиваются при наличии экономии фонда заработной платы и при наличии финансовых средств в МАДОУ №5 «Колокольчик» до 100 баллов ( при наличии средств).

1.	Оказание материальной помощи работнику, попавшему в экстренную жизненную ситуацию ( материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь и т.д.)	Приказ заведующего	( при наличии средств) до 100 баллов
2.	Поощрительные выплаты: - по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилейная дата трудовой деятельности, уход на пенсию, получение отраслевой или правительственной награды и т.д.)	Приказ заведующего	( при наличии средств) до 100 баллов
3.	Особый вклад в развитие МАДОУ. За инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе.	Оценка КРСВ	За качество, напряженность ( при наличии средств) до 100 баллов
4.	По итогам работы за периоды: с 01 января по 30 сентября, с 01 октября по 31 декабря и по итогам календарного года.	Оценка КРСВ	За качество, напряженность, интенсивность труда, обеспечивающих бесперебойное функционирование МАДОУ( при наличии средств) до 100 баллов

## Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности повара

№ п/п	Наименование критерия	Шкала	Периодичность оценки	Порядок определения значений
1.	Эффективная и качественная работа по приготовлению блюд в соответствии с технологическими картами с соблюдением санитарно-гигиенических требований	Администрация ДОО, мед.сестра 5	ежемесячная	5-высокий уровень приготовления; 3-оптимальный; 1-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
2.	Сохранность посуды и др. инвентаря пищеблока.	5	ежемесячная	Сохранение –5 баллов; Нарушение –0 баллов
3.	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени помещений пищеблока в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями. Отсутствие замечаний мед.сестры, администрации ДОО	5	ежемесячная	Отсутствие замечаний –5 баллов; наличие замечаний– 0 баллов.
4.	Превышение численности обслуживаемых воспитанников (от нормы по муниципальному заданию) - от 1% до 5%; - от 6% до 10%; - от 10% до 20%	Администрация ДОО 3	ежемесячная	- от 1% до 5% - 1 балл; - от 6% до 10%;- 2 балла; - от 10% до 20%- 3 балла; 0- отсутствие показателей
5.	Эстетический внешний вид повара, содержание специальной одежды в надлежащем санитарном состоянии	Администрация ДОО 3	ежемесячная	Отсутствие замечаний –3 балла; наличие замечаний– 0 баллов.
6.	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи)	5	ежемесячная	5-высокий уровень оформления; 3-оптимальный; 1-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
7.	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и родителей (законных представителей)	5	ежемесячная	5-высокий уровень качества; 3-оптимальный; 1-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
8.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий.	1	ежемесячная	Исполнение – 1 балл; нарушение- 0 баллов.
9.	Организация и участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, воскресники и т.д.). Личный вклад в благоустройство территории ДОО, наличие ограждений и состояние территории.	5	ежемесячная Администрация ДОО	5-оптимальный; 1-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
10.	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов в ДОО	5	ежеквартально	Сокращение объемов потребления (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)/ –2 баллов; Увеличение объемов потребления, (по итогам квартала в сравнении с предыдущим / –0 баллов
11.	Корпоративная этика. Высокий уровень культуры общения со всеми участниками образовательного процесса/ дети, родители, педагоги, администрация/	Администрация ДОО 3	ежемесячная	3-высокий; 2-оптимальный; 1-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
12.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов Своевременное устранение замечаний	5	ежемесячная	Наличие более одного нарушения - 0 баллов Наличие одного объективного нарушения и своевременное устранение - 1 баллов Отсутствие предписаний- 5 баллов

13.	Активное участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОУ (утренники, родительские собрания, соревнования, конкурсы, праздники, в том числе и в качестве актеров). (Кроме обязательных в соответствии функциональными обязанностям).	За каждое мероприятие /роль	ежемесячная	За каждое мероприятие/роль 1 балл
Дополнительные и индивидуальные критерии и показатели				
1.	Своевременное и качественное выполнение особо важных и срочных поручений администрации, непредвиденных и (или) разовых работ в МАДОУ.	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
2.	Вклад в решение кадровой проблемы. Количество подработок.	Заведующий МАДОУ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
3.	Участие в ремонтных работах при подготовке к новому учебному году	Заведующий МАДОУ	1 раз в год	За качество, оперативность до 100 баллов
4.	Подготовка демонстрационного оборудования для проведения спектаклей, концертов и прочего. Создание предметно-развивающей среды, участка МАДОУ, эстетическое оформление. Участие в подготовке и проведении праздников и утренников оформление помещений детского сада; пошив костюмов, бахил и т.д. (кроме обязательных в соответствии функциональными обязанностями).	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 100 баллов
5.	Участие в общественной жизни. Участие в общественных органах управления МАДОУ (ответ. за ОТ и прочее).	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
6.	Активное участие в мероприятиях ДОУ, города, области, повышающих имидж ДОУ. Иные формы работы с воспитанниками и родителями (законными представителями), не относящиеся к функциональным (должностным) обязанностям. Помощь воспитателю в проведении родительских собраний (кроме обязательных в соответствии с функциональными обязанностями) и т.д.	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
7.	Расширение зоны обслуживания.	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
8.	Другие виды дополнительных работ, не входящие в круг основных функциональных обязанностей.	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 100 баллов

**В) Иные денежные доплаты.**

*Иные денежные доплаты* - материальная помощь, единовременные стимулирующие выплаты, надбавки, премии, выплачиваются при наличии экономии фонда заработной платы и при наличии финансовых средств в МАДОУ №5 «Колокольчик» до 100 баллов (при наличии средств).

1.	Оказание материальной помощи работнику, попавшему в экстренную жизненную ситуацию (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь и т.д.)	Приказ заведующего	(при наличии средств) до 100 баллов
2.	Поощрительные выплаты: - по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилейная дата трудовой деятельности, уход на пенсию, получение отраслевой или правительственной награды и т.д.)	Приказ заведующего	(при наличии средств) до 100 баллов
3.	Особый вклад в развитие МАДОУ. За инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе.	Оценка КРСВ	За качество, напряженность (при наличии средств) до 100 баллов
4.	По итогам работы за периоды: с 01 января по 30 сентября, с 01 октября по 31 декабря и по итогам календарного года.	Оценка КРСВ	За качество, напряженность, интенсивность труда, обеспечивающих бесперебойное функционирование МАДОУ(при наличии средств) до 100 баллов

## Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности уборщика служебных помещений

№ п/п	Наименование критерия	Шкала	Периодичность оценки	Порядок определения значений
1.	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями. Отсутствие замечаний мед.сестры, администрации ДОУ	Администрация ДОУ 10	ежемесячная	Отсутствие замечаний –10 баллов; наличие замечаний – 0 баллов.
2.	Личный вклад в благоустройство территории	10	ежемесячная	Выполнение/ - 10 баллов; Отсутствие – 0 баллов
3.	Качественное и своевременное выполнение мероприятий в эпидемиологический сезон, карантин	Администрация ДОУ 5	в эпидемиологический сезон, карантин	Выполнение- 5 балл; Отсутствие – 0 баллов
4.	Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, воскресники)	5	ежемесячная	0- низкий уровень или отсутствие показателей, 3-достаточный, 5-оптимальный
5.	Соблюдение режима, четкое выполнение режимных моментов.	5	ежемесячная	Соблюдение – 5 балл; Нарушение- 0 баллов.
6.	Организация безопасности жизни и здоровья детей.	3	ежемесячная	Обеспечение безопасности – 3 баллов невыполнение – 0 баллов.
7.	Соблюдение мер потребления энергетических ресурсов – воды, электроэнергии . Материальная ответственность.	Завхоз 1	раз в квартал	Сокращение объемов потребления (по итогам квартала в сравнении с предыдущим) –1 балла; Увеличение объемов потребления, (по итогам квартала в сравнении с предыдущим –0 баллов
8.	Корпоративная этика. Высокий уровень культуры общения со всеми участниками образовательного процесса/ дети, родители, педагоги, администрация/	Администрация ДОУ 3	ежемесячная	3-высокий; 2-оптимальный; 1-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
9.	Активное участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОУ (утренники, родительские собрания, соревнования, конкурсы, праздники, в том числе и в качестве актеров). (Кроме обязательных в соответствии функциональными обязанностями).	За каждое мероприятие /роль	ежемесячная	За каждое мероприятие/роль 5 баллов
Дополнительные и индивидуальные критерии и показатели				
1.	Своевременное и качественное выполнение особо важных и срочных поручений администрации, непредвиденных и (или) разовых работ в МАДОУ.	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 20 баллов
2.	Вклад в решение кадровой проблемы. Количество подработок	Заведующий МАДОУ	ежемесячная	За качество, оперативность до 100 баллов
3.	Участие в ремонтных работах при подготовке к новому учебному году	Заведующий МАДОУ	1 раз в год	За качество, оперативность до 100 баллов
4.	Подготовка демонстрационного оборудования для проведения спектаклей, концертов и прочего. Создание предметно-развивающей среды, участка МАДОУ, эстетическое оформление. Участие в подготовке и проведении праздников и утренников оформление помещений детского сада; пошив костюмов, бахил т.д. (кроме обязательных в соответствии функциональными обязанностями).	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 100 баллов

5.	Участие в общественной жизни. Участие в общественных органах управления МАДОУ (ответ. за ОТ и прочее).	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
6.	Активное участие в мероприятиях ДОУ, города, области, повышающих имидж ДОУ. Иные формы работы с воспитанниками и родителями (законными представителями), не относящиеся к функциональным (должностным) обязанностям. Помощь воспитателю в проведении родительских собраний (кроме обязательных в соответствии с функциональными обязанностями) и т.д.	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
7.	Расширение зоны обслуживания.	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
8.	Другие виды дополнительных работ, не входящие в круг основных функциональных обязанностей.	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 100 баллов

*В) Иные денежные доплаты.*

*Иные денежные доплаты* - материальная помощь, единовременные стимулирующие выплаты, надбавки, премии, выплачиваются при наличии экономии фонда заработной платы и при наличии финансовых средств в МАДОУ №5 «Колокольчик» до 100 баллов (при наличии средств).

1.	Оказание материальной помощи работнику, попавшему в экстренную жизненную ситуацию (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь и т.д.)	Приказ заведующего	(при наличии средств)
2.	Поощрительные выплаты: - по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилейная дата трудовой деятельности, уход на пенсию, получение отраслевой или правительственной награды и т.д.)	Приказ заведующего	(при наличии средств)
3.	Особый вклад в развитие МАДОУ. За инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе.	Оценка КРСВ	За качество, напряженность (при наличии средств)
4.	По итогам работы за периоды: с 01 января по 30 сентября, с 01 октября по 31 декабря и по итогам календарного года.	Оценка КРСВ	За качество, напряженность, интенсивность труда, обеспечивающих бесперебойное функционирование МАДОУ(при наличии средств)

## Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности кастаняши

№ п/п	Наименование критерия	Шкала	Периодичность оценки	Порядок определения значений
1.	Бесперебойная организация смены белья, спецодежды и другого инвентаря	Администрация ДООУ 10	ежемесячная	10-высокий; 5-оптимальный; 3-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
2.	Отсутствие жалоб на качество (маркировка, целостность) спецодежды, белья, съемного инвентаря со стороны администрации и сотрудников Мелкий ремонт мягкого инвентаря и постельных принадлежностей	10	ежемесячная	10-высокий; 5-оптимальный; 3-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
3.	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	10	ежемесячная	10-высокий; 5-оптимальный; 3-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
4.	Качественная подготовка костюмов, атрибутов к праздникам и утренникам ( стирка и глажка).Инициативность при реализации должностных обязанностей.	10	ежемесячная	10-высокий; 5-оптимальный; 3-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
5.	Выполнение ответственных поручений администрации, влияющих на развитие учреждения.	10	ежемесячная	10-высокий; 5-оптимальный; 3-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
6.	Корпоративная этика. Высокий уровень культуры общения со всеми участниками образовательного процесса/ дети, родители, педагоги, администрация/	5	ежемесячная	5-высокий; 3-оптимальный; 1-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
7.	Активное участие в мероприятиях, повышающих имидж ДООУ (утренники, родительские собрания, соревнования, конкурсы, праздники, в том числе и в качестве актеров). (Кроме обязательных в соответствии функциональными обязанностям).	За каждое мероприятие /роль	ежемесячная	За каждое мероприятие/роль 1 балл
8.	Соблюдение мер потребления энергетических ресурсов – воды, электроэнергии . Материальная ответственность.	Завхоз 1	раз в квартал	Сокращение объемов потребления (по итогам квартала в сравнении с предыдущим) –1 балла; Увеличение объемов потребления, (по итогам квартала в сравнении с предыдущим –0 баллов
Дополнительные и индивидуальные критерии и показатели				
1.	Своевременное и качественное выполнение особо важных и срочных поручений администрации, непредвиденных и (или) разовых работ в МАДОУ.	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 20 баллов
2.	Вклад в решение кадровой проблемы. Количество подработок	Заведующий МАДОУ	ежемесячная	За качество, оперативность до 100 баллов



3.	Участие в ремонтных работах при подготовке к новому учебному году	Заведующий МАДОУ	1 раз в год	За качество, оперативность до 100 баллов
4.	Подготовка демонстрационного оборудования для проведения спектаклей, концертов и прочего. Создание предметно-развивающей среды, участка МАДОУ, эстетическое оформление. Участие в подготовке и проведении праздников и утренников оформление помещений детского сада; пошив костюмов, бахил т.д. (кроме обязательных в соответствии функциональными обязанностями).	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 100 баллов
5.	Участие в общественной жизни. Участие в общественных органах управления МАДОУ (ответ. за ОТ и прочее).	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
6.	Активное участие в мероприятиях ДОУ, города, области, повышающих имидж ДОУ. Иные формы работы с воспитанниками и родителями (законными представителями), не относящиеся к функциональным (должностным) обязанностям. Помощь воспитателю в проведении родительских собраний (кроме обязательных в соответствии с функциональными обязанностями) и т.д.	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
7.	Расширение зоны обслуживания. За интенсивность и напряженность труда. Написание меню	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
8.	Другие виды дополнительных работ, не входящие в круг основных функциональных обязанностей.  Организация медосмотров сотрудников	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 100 баллов

В) Иные денежные доплаты.

Иные денежные доплаты - материальная помощь, единовременные стимулирующие выплаты, надбавки, премии, выплачиваются при наличии экономии фонда заработной платы и при наличии финансовых средств в МАДОУ №5 «Колокольчик» до 100 баллов (при наличии средств).

1.	Оказание материальной помощи работнику, попавшему в экстренную жизненную ситуацию  (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь и т.д.)	Приказ заведующего	(при наличии средств)
2.	Поощрительные выплаты:  - по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилейная дата трудовой деятельности, уход на пенсию, получение отраслевой или правительственной награды и т.д.)	Приказ заведующего	(при наличии средств)
3.	Особый вклад в развитие МАДОУ. За инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе.	Оценка КРСВ	За качество, напряженность (при наличии средств)
4.	По итогам работы за периоды: с 01 января по 30 сентября с 01 октября по 31 декабря и по итогам календарного года.	Оценка КРСВ	За качество, напряженность, интенсивность труда, обеспечивающих бесперебойное функционирование МАДОУ (при наличии средств)

## Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности рабочего по комплексному ремонту и обслуживанию здания

№ п/п	Наименование критерия	Шкала	Периодичность оценки	Порядок определения значений
1.	Эффективная и качественная работа по обеспечению технического обслуживанию зданий, сооружений, оборудования, механизмов, ремонту мебели	20	ежемесячная	Высокое качество - 20 баллов; Оптимальный уровень - 10 баллов; Достаточный уровень- 5 балла; Низкий уровень – 0 баллов.
2.	За устранение нестандартных ситуаций в системе жизнеобеспечения учреждения. Напряженность и интенсивность.	10	ежемесячная	Высокий уровень - 10 бал.; Оптимальный уровень - 5 бал.; Достаточный уровень- 3 бал.; Низкий уровень – 0 баллов.
3.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников	5	ежемесячная	Отсутствие – 5 баллов; Наличие жалоб- 0 баллов.
4.	Подготовка ДОУ к новому учебному году. Подготовка помещений к отопительному сезону. Подготовка помещений ДОУ, музыкального зала, спортивного зала к праздничным, открытым мероприятиям.	20	ежемесячная	Высокое качество - 20 баллов; Оптимальный уровень - 10 баллов; Достаточный уровень- 5 бал.; Низкий уровень – 0 баллов.
5.	Профилактика травматизма (отсутствие травм) Соблюдение правил по ПБ и ОТ.	5	ежемесячная	Соблюдение- 5 бал.; Нарушение- 0 баллов.
6.	Исполнительская дисциплина: - оперативность и четкое исполнение приказов администрации ДОУ	3	ежемесячная	Отсутствие замечаний –3 балла; наличие замечаний– 0 баллов.
7.	Своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, пожарного гидранта	Заведующий хозяйством 5	ежеквартально	исполнение –5 балл; нарушение –0 баллов.
8.	Исполнение правил эксплуатации закрепленного оборудования. Содержание инструментария в надлежащем виде.	5	ежемесячная	Высокий уровень - 5 баллов; Оптимальный уровень - 3 балла; Достаточный уровень- 2 балла; Низкий уровень – 0 баллов.
9.	Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, воскресники). Личный вклад в благоустройство территории ДОУ.	2	ежемесячная	Участие- 2 балла; Отсутствие показателя – 0 баллов.
10.	Корпоративная этика. Высокий уровень культуры общения со всеми участниками образовательного процесса/ дети, родители, педагоги, администрация/	3	ежемесячная	3-высокий; 2-оптимальный; 1-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
11.	Активное участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОУ (утренники, родительские собрания, соревнования, конкурсы, праздники, в том числе и в качестве актеров).	За каждое мероприятие /роль	ежемесячная	За каждое мероприятие/роль 1 балл

12.	Вклад в решение кадровой проблемы. Количество подработок.		ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
Дополнительные и индивидуальные критерии и показатели				
1.	Своевременное и качественное выполнение особо важных и срочных поручений администрации, непредвиденных и (или) разовых работ в МАДОУ.	КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
2.	Участие в ремонтных работах при подготовке к новому учебному году	КРСВ	1 раз в год	За качество, оперативность до 100 баллов
3.	Подготовка демонстрационного оборудования для проведения спектаклей, концертов и прочего. Создание предметно-развивающей среды, участка МАДОУ, эстетическое оформление. Участие в подготовке и проведении праздников и утренников оформление помещений детского сада; пошив костюмов, бахил и т.д. (кроме обязательных в соответствии функциональными обязанностями).	КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 100 баллов
4.	Участие в общественной жизни. Участие в общественных органах управления МАДОУ (ответ. за ОТ и прочее).	КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
5.	Активное участие в мероприятиях ДОУ, города, области, повышающих имидж ДОУ.	КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
6.	Сложность, интенсивность, напряженность работ. Расширение зоны обслуживания.	КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
7.	Другие виды дополнительных работ, не входящие в круг основных функциональных обязанностей.	КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 100 баллов

*В) Иные денежные доплаты.*

*Иные денежные доплаты* - материальная помощь, единовременные стимулирующие выплаты, надбавки, премии, выплачиваются при наличии экономии фонда заработной платы и при наличии финансовых средств в МАДОУ №5 «Колокольчик» до 100 баллов (при наличии средств).

1.	Оказание материальной помощи работнику, попавшему в экстренную жизненную ситуацию (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь и т.д.)	Приказ заведующего	(при наличии средств) до 100 баллов
2.	Поощрительные выплаты: - по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилейная дата трудовой деятельности, уход на пенсию, получение отраслевой или правительственной награды и т.д.)	Приказ заведующего	(при наличии средств) до 100 баллов
3.	Особый вклад в развитие МАДОУ. За инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе.	Оценка КРСВ	За качество, напряженность (при наличии средств) до 100 баллов
4.	По итогам работы за периоды: с 01 января по 30 сентября, с 01 октября по 31 декабря и по итогам календарного года.	Оценка КРСВ	За качество, напряженность, интенсивность труда, обеспечивающих бесперебойное функционирование МАДОУ(при наличии средств) до 100 баллов

**Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
Старшего воспитателя**

№ п/п	Наименование критерия	Шкала	Периодичность оценки	Порядок определения значений
1.	Общие показатели уровня развития воспитанников Учреждения по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования	10	1 раз в полугодие	Достижение воспитанниками Учреждения более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом 80-100% воспитанников -10 баллов 60-79% воспитанников - 5 баллов 40-59% воспитанников - 3 балла до 40% воспитанников - 1 балл
2.	Мотивирование педагогов на использование в образовательной деятельности современных образовательных технологий и методик.	5	ежемесячная	Доля педагогов использующих современные образовательные технологии и методики (СОТ) 80-100% педагогов – 5 баллов; 60-79% педагогов- 3 балла; 40-59% педагогов- 1 балл; до 40% педагогов- 0 баллов.
3.	Мотивирование педагогов на использование в работе современных методов и форм организации образовательного процесса (проектной деятельности, проблемного обучения и пр.).	5	ежемесячная	Доля педагогов использующих современные методы и формы организации образовательного процесса (проектная деятельность, проблемное обучение и пр.) 80-100% педагогов – 5 баллов; 60-79% педагогов- 3 балла; 40-59% педагогов- 1 балл; до 40% педагогов- 0 баллов.
4.	Наличие и реализация в ДОО дополнительных образовательных программ.	3	ежемесячная	Наличие и реализация – 3 балла; Отсутствие – 0 баллов.
5.	Результативное участие педагогов ДОО в конкурсах (за каждый конкурс): -муниципальных; -региональных; - всероссийских, международных	5/10	ежемесячная	1.(А/В)*100%, где А – число педагогов ДОО, которые участвуют в различных мероприятиях, конкурсах В - общее количество педагогов ДОО, более 15% - 5 баллов; 15-10% - 3 баллов; 9 и менее % - 1 балл; отсутствие- 0 баллов. 2.Наличие победителей и призеров на всероссийском и международном уровне –10 баллов; наличие победителей и призеров на региональном уровне –5 баллов; наличие победителей и призеров на муниципальном уровне –3 балла; отсутствие-0 баллов. Наличие личной победы в конкурсах педагогов на всех уровнях стимулирующий балл устанавливается в течение 1 года, в конкурсе « Воспитатель года»- в течение 2-х лет.

6.	<p>Результативное участие детей в конкурсах (за каждый конкурс):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-внутри учреждения;</li> <li>-муниципальных;</li> <li>-региональных;</li> <li>- всероссийских, международных</li> </ul>	5/5	ежемесячная	<p>1.(A/B)*100%, где А – число воспитанников ДОУ, которые участвуют в различных мероприятиях, конкурсах, В – общее количество воспитанников ДОУ, более 15% - 5 баллов; 15-10% - 3 балла; 9 и менее % - 2 балла; внутри ДОУ- 1 балл; отсутствие- 0 баллов.</p> <p>2.Наличие победителей и призеров на всероссийском и международном уровне –5 баллов; наличие победителей и призеров на региональном уровне –3 баллов; наличие победителей и призеров на муниципальном уровне –2 балла; уровень ДОУ- 1 балл; отсутствие-0 баллов.</p> <p>Наличие победы воспитанников на всех уровнях стимулирующий балл устанавливается в течение 3-х месяцев.</p>
7.	Охват воспитанников ДОУ платными /бесплатными дополнительными образовательными услугами.	3	ежемесячная	<p>(A/B)*100%, где А – число обучающихся, которым оказываются дополнительные образовательные (оздоровительные) услуги; В - общее количество обучающихся в ДОУ, Более 15% - 3 балла; 15-10% - 2 балла; 9 -4% - 1 балл; менее 4% - 0 баллов.</p>
8.	Организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей ДОУ, сохранению и укреплению здоровья детей (праздники, дни открытых дверей, дни здоровья, спартакиады и т.д.) (за каждое мероприятие)	2	ежемесячная	За каждое мероприятие 2 балла
9.	<p>Создание элементов образовательной инфраструктуры. Организация предметно-развивающей среды ДОУ.</p> <p>Соответствие ПРС условиям реализации ООП. Наличие в предметно-развивающей среде ДОУ нетрадиционного оборудования и материалов, постоянное его пополнение.</p>	5	ежемесячная	Наличие –5 баллов; Отсутствие – 0 баллов.
10.	Выполнение годового плана методических мероприятий.	5	ежемесячная	- 100% - 5 баллов; - 70% - 3 балла; до 70% - 0 баллов.
11.	Наличие обобщенных материалов по распространению и обобщению педагогического опыта (открытых занятий, мастер-классов, выступлений на конференциях, семинарах, педагогических советах).	2	1 раз в полугодие	- полное соответствие критерию -2 балла; частичное соответствие критерию- 1 балл; незначительное соответствие критерию – 0 баллов.
12.	Участие ДОУ в опытно-экспериментальной деятельности, стажировочных площадках.	3	1 раз в полугодие	Федеральный уровень - 3 баллов; регионального уровень- 2 балла; муниципальный уровень- 1 балл.
13.	Качественное выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы, контролярежима и распорядка учебно-воспитательного процесса, четкое выполнение режимных моментов.	3	ежемесячная	Соблюдение –3 баллов; Нарушение- 0 баллов.
14.	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги. Позитивная публичная оценка деятельности педагога. /анкеты, отзывы о работе педагога /.	5	ежемесячная	Позитивная публичная оценка деятельности педагога –5 баллов; Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений – 3 балла; наличие замечаний– 0 баллов.
15.	Организация в ДОУ работы с детьми, требующими особого педагогического внимания. Своевременное оказание коррекционно-развивающей помощи воспитанникам и их родителям в сотрудничестве со специалистами ЦСД.	5	ежемесячная	Эффективность организации работы и наличие динамики развития детей / наличие индивидуальных оздоровительных и образовательных маршрутов и т.д./ - 5 баллов; Отсутствие- 0 баллов.
16.	Привлечение дополнительных источников финансирования.	3	ежемесячная	Привлечение дополнительных средств ( внебюджет, платные услуги, гранты и др.)- 3 балла; Отсутствие привлеченных средств-0 баллов.

17.	Применение здоровьесберегающих технологий. Организация профилактической, физкультурно-оздоровительной работы ДОУ (утренняя гимнастика и др.)	1	ежемесячная	Наличие – 1балл; отсутствие 0 баллов.
18.	Участие старшего воспитателя в профессиональных конкурсах, проектах, методических объединениях, проведении мастер-классов, конференциях, семинарах различного уровня (начиная с уровня ДОУ) с целью обобщения педагогического опыта.	10	ежемесячная	Международный уровень- 10 баллов; Федеральный уровень- 7 баллов; Региональный уровень – 5 баллов; Муниципальный уровень - 3 балла; Уровень ДОУ - 1 балл; отсутствие – 0 баллов.
19.	Наличие авторских публикаций, выполненных старшим воспитателем.  Разработка и внедрение авторских программ, методик, методических и дидактических материалов (перспективных планов, дидактических игр, пособий, программ) по отдельным направлениям образовательной деятельности. Размещение методических разработок на сайте педагога.  Ведение просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности.	5	ежемесячная	Международный уровень- 5 баллов; Федеральный уровень- 3 баллов; Региональный уровень– 2 балла; Муниципальный уровень - 1 балл; отсутствие – 0 баллов.
20.	Подготовка педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства.	5	ежемесячная	Международный уровень- 5 баллов; Федеральный уровень- 3 баллов; Региональный уровень– 2 балла; Муниципальный уровень - 1 балл; отсутствие – 0 баллов.
21.	Создание, реализация, использование в учебно-воспитательном процессе электронных образовательных ресурсов.	1	ежемесячная	Использование – 1 балл; отсутствие – 0 баллов.
22.	Наличие аналитических и отчетных материалов о деятельности ДОУ, участие в подготовке Публичного доклада.	2	1 раз в полугодие	Наличие- 2 балла; Отсутствие- 0 баллов.
23.	Положительная динамика количества аттестованных педагогов.	3	1 раз в полугодие	Положительная динамика- 3 балла;  Отсутствие- 0 баллов.
24.	Исполнительская дисциплина:  - оперативность и четкое исполнение приказов администрации ДОУ;  - качественное ведение документации;  - достоверное и своевременное предоставление отчетной и информационной документации.	Администрация ДОУ  2	ежемесячная	Исполнительская дисциплина, своевременное предоставление – 2 балла;  Нарушение правил внутреннего распорядка/наличие фактов несвоевременной сдачи отчётности– 0 баллов.
25.	Корпоративная этика. Мастерство общения и взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса.	Администрация ДОУ 3	ежемесячная	3- высокий; 2-оптимальный; 1-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
26.	Заинтересованность и активность в вопросах повышения качества работы. Профессиональная компетентность.	3	ежемесячная	3-высокий; 2-оптимальный; 1-достаточный; 0- низкий уровень или отсутствие показателей
27.	Наличие регулярно обновляемого сайта старшего воспитателя.	1	ежемесячная	Наличие –1 балл; отсутствие -0 баллов.
28.	Интенсивность и напряжённость во время подготовки праздничных мероприятий на уровне ДОУ, подготовки к ПМПК	5	ежемесячная	Наличие -5 баллов; Отсутствие – 0 баллов.
29.	Повышение квалификации педагога по ФГОС. Самообразование.	5	ежемесячная	Самообразование /справка о повышении квалификации, участия/5 баллов; Плановое повышение квалификации / индивидуальный образовательный маршрут/– 1 балл; Отсутствие- 0 баллов.
30.	Участие в организации, проведении консультативного пункта для родителей неорганизованных детей. Взаимодействие с органами опеки и попечительства работы по взаимодействию с детьми из неблагополучной семьи, находящейся под опекой.	3	ежемесячная	Наличие- 2 балла;  Отсутствие- 0 баллов.
31.	Обучение педагога на курсах по изучению иностранного языка.	2	ежемесячная	Наличие / удостоверение, справка/ – 2 балла; отсутствие – 0 баллов.

32.	Активное участие в качестве актера в различного рода мероприятиях ДОУ.	За каждую роль	ежемесячная	За каждую роль 2 балла
33.	Привлечение родителей к активному участию в деятельности МАДОУ (разработка идей, подготовка атрибутов, ролевое участие, Совет родителей)	За каждое мероприятие/роль	ежемесячная	За каждое мероприятие/роль 1 балл
34.	Вклад в решение кадровой проблемы. Количество подработок. Наличие подработок на группе.	Заведующий МАДОУ 50	ежемесячная	До 50 баллов

#### Дополнительные критерии и показатели

1.	Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения. Подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада. Освещение педагогического и управленческого опыта в СМИ и т.д.	Заведующий МАДОУ 50	ежемесячно	За качество, оперативность до 50 баллов
2	Другие виды дополнительных работ, не входящие в круг основных функциональных обязанностей, расширение зоны обслуживания. Выполнение особо важных срочных работ, обеспечивающих бесперебойное функционирование МАДОУ, связанных с развитием МАДОУ, его участием в акциях, проектах, смотрах, конкурсах. За интенсивность и напряженность труда.	Оценка КРСВ 100	ежемесячная	За качество, оперативность до 100 баллов (при наличии средств)
3.	Участие в общественной жизни МАДОУ, города, области. Участие в общественных органах управления.	Оценка КРСВ 50	ежемесячная	За качество, активность до 50 баллов (при наличии средств)
4.	Подготовка демонстрационного оборудования для проведения спектаклей, концертов и прочего. Создание предметно-развивающей среды, участка МАДОУ, эстетическое оформление. Участие в подготовке и проведении праздников и утренников оформление помещений детского сада; пошив костюмов, бахил т.д. (кроме обязательных в соответствии функциональными обязанностями). Проведение ремонтных работ.	Оценка КРСВ 50	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов (при наличии средств)
5.	Дополнительная работа по совмещению профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов (при наличии средств)
	<b>Индивидуальные показатели</b>			
6.	Руководство методическими объединениями	10	ежемесячная	10 баллов
7.	Стаж работы	20	ежемесячная	1-5 лет -10 баллов; 5-10 лет- 15 баллов; 10 и выше- 20 баллов
8.	Наличие отраслевой награды	5	ежемесячная	Наличие -5баллов
9.	Наличие квалификационной категории	20	ежемесячная	1 категория – 15 баллов; высшая- 20 баллов

#### Иные денежные доплаты.

Иные денежные доплаты - материальная помощь, единовременные стимулирующие выплаты, надбавки, премии, выплачиваются при наличии экономии фонда заработной платы и при наличии финансовых средств в МАДОУ №5 «Колокольчик».

1.	Оказание материальной помощи работнику, попавшему в экстренную жизненную ситуацию (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь и т.д.)	Приказ заведующего		До 100 баллов (при наличии средств)
2.	Поощрительные выплаты: - по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилейная дата трудовой деятельности, уход на пенсию, получение отраслевой или правительственной награды и т.д.)	Приказ заведующего		До 100 баллов (при наличии средств)

3.	Особый вклад в развитие МАДОУ. За инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе.	Оценка КРСВ	До 100 баллов ( при наличии средств)
4.	По итогам работы за периоды: с 01 января по 31 сентября, с 1 октября по 31 декабря и по итогам календарного года.	Оценка КРСВ	До 100 баллов ( при наличии средств)



## Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности дворника

№ п/п	Наименование критерия	Шкала	Периодичность оценки	Порядок определения значений
1.	Эффективная и качественная работа по уборке закреплённой и прилегающей территории	10	ежемесячная	Высокое качество - 10 баллов; Оптимальный уровень - 3 балла; Достаточный уровень- 1 балл; Низкий уровень – 0 баллов.
2.	Исполнительская дисциплина: - оперативность и четкое исполнение приказов администрации ДОУ	Администрация ДОУ 3	ежемесячная	Отсутствие замечаний –3 балла; наличие замечаний– 0 баллов.
3.	Качественная работа в особых условиях (в зимнее, осеннее время). Напряженность и интенсивность.	10	ежемесячная	Высокий уровень - 10 баллов; Оптимальный уровень - 5 балла; Достаточный уровень- 1 балл; Низкий уровень – 0 баллов.
4.	Материальная ответственность, исполнение правил эксплуатации закрепленного оборудования. Содержание инструментария в надлежащем виде.	Заведующий хозяйством 1	ежеквартально	исполнение –1 балл; нарушение –0 баллов.
5.	Покос травы. Оформление газонов. Осуществление полива, уборка снега.	10	ежемесячная	Высокий уровень - 10баллов; Оптимальный уровень - 5 балла; Достаточный уровень- 3 балла; Низкий уровень – 0 баллов.
6.	Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, воскресники). Личный вклад в благоустройство территории ДОУ	Администрация ДОУ 10	ежемесячная	Участие- 10 балла; Отсутствие показателя – 0 баллов.
7.	Корпоративная этика. Высокий уровень культуры общения со всеми участниками образовательного процесса/ дети, родители, педагоги, администрация/	Администрация ДОУ 3	ежемесячная	3-высокий; 2-оптимальный; 1-достаточный, 0- низкий уровень или отсутствие показателей
8.	Активное участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОУ (утренники, родительские собрания, соревнования, конкурсы, праздники, в том числе и в качестве актеров). (Кроме обязательных в соответствии функциональными обязанностями).	За каждое мероприятие /роль	ежемесячная	За каждое мероприятие/роль 5 баллов
Дополнительные и индивидуальные критерии и показатели				
1.	Своевременное и качественное выполнение особо важных и срочных поручений администрации, непредвиденных и (или) разовых работ в МАДОУ.	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
2.	Вклад в решение кадровой проблемы. Количество подработок.	Заведующий МАДОУ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
3.	Участие в ремонтных работах при подготовке к новому учебному году	Заведующий МАДОУ	1 раз в год	За качество, оперативность до 100 баллов
4.	Подготовка демонстрационного оборудования для проведения спектаклей, концертов и прочего. Создание предметно-развивающей среды, участка МАДОУ, эстетическое оформление. Участие в подготовке и проведении праздников и утренников оформление помещений детского сада; пошив костюмов, бахил и т.д. (кроме обязательных в соответствии функциональными обязанностями).	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 100 баллов
5.	Участие в общественной жизни. Участие в общественных органах управления МАДОУ (ответ. за ОТ и прочее).	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
6.	Активное участие в мероприятиях ДОУ, города, области, повышающих имидж ДОУ. Иные формы работы с воспитанниками и родителями (законными представителями), не относящиеся к функциональным (должностным) обязанностям. Помощь воспитателю в проведении родительских собраний (кроме обязательных в соответствии с функциональными обязанностями) и т.д.	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
7.	За интенсивность и напряженность труда. Расширение зоны обслуживания. Посыпка дорожек и участков песком, колка льда	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 50 баллов
8.	Другие виды дополнительных работ, не входящие в круг основных функциональных обязанностей.	Оценка КРСВ	ежемесячная	За качество, оперативность до 100 баллов

В) Иные денежные доплаты.

Иные денежные доплаты - материальная помощь, единовременные стимулирующие выплаты, надбавки, премии, выплачиваются при наличии экономии фонда заработной платы и при наличии финансовых средств в МАДОУ №5 «Колокольчик» до 100 баллов ( при наличии средств).

1.	Оказание материальной помощи работнику, попавшему в экстренную жизненную ситуацию ( материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь и т.д.)	Приказ заведующего	( при наличии средств) до 100 баллов
2.	Поощрительные выплаты: - по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилейная дата трудовой деятельности, уход на пенсию, получение отраслевой или правительственной награды и т.д.)	Приказ заведующего	( при наличии средств) до 100 баллов
3.	Особый вклад в развитие МАДОУ. За инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе.	Оценка КРСВ	За качество, напряженность ( при наличии средств) до 100 баллов
4.	По итогам работы за периоды: с 01 января по 30 сентября, с 01 октября по 31 декабря и по итогам календарного года.	Оценка КРСВ	За качество, напряженность, интенсивность труда, обеспечивающих бесперебойное функционирование МАДОУ( при наличии средств) до 100 баллов