

УТВЕРЖДЕНО
приказом МДОБУ «Муринский ДСКВ №1»
от «28» февраля 2024 г. № 38-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ
О системе оплаты труда в
МДОБУ «Муринский ДСКВ № 1»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) разработано на основании «Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Всеволожского муниципального района Ленинградской области и муниципального образования «Город Всеволожск» по видам экономической деятельности», утвержденного Постановлением администрации Всеволожского муниципального района Ленинградской области от 19.01.2024 г № 182 и устанавливает систему оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Муринский детский сад комбинированного вида № 1» (далее – учреждение).

1.2. Помимо Положения оплата труда работников учреждения регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Ленинградской области, муниципальными правовыми актами Всеволожского муниципального района Ленинградской области (далее – Всеволожский муниципальный район), коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

1.3. Положение не регламентирует вопросы оплаты труда руководителя учреждения.

1.4. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств Всеволожского муниципального района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (при наличии).

1.5. Штатное расписание учреждения формируется в соответствии с действующими штатными нормативами, утвержденными Постановлением администрации Всеволожского муниципального района Ленинградской области, и утверждается ежегодно по состоянию на 01 сентября.

1.6. Заработная плата работников состоит из:
оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

1.7. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иные условия оплаты труда для конкретного работника устанавливаются трудовым договором с работником и (или) утверждаются приказом учреждения в соответствии с Положением.

В случае если размер компенсационных, стимулирующих или иных выплат не установлен Положением или муниципальными правовыми актами Всеволожского муниципального района, он устанавливается по соглашению сторон трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. В случае если трудовым договором установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены Положением, применяются правила трудового договора, если это не ухудшает положение работника.

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

1.9. Фонд оплаты труда работников распределяется на базовую и стимулирующую части.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающий коэффициент уровня квалификации, выплаты компенсационного характера всех работников учреждения формируют базовую часть фонда оплаты труда и являются гарантированными (постоянными) выплатами.

Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь формируют стимулирующую часть фонда оплаты труда, которая является переменной величиной.

Базовая часть фонда оплаты труда формируется на основании штатного расписания и тарификационного списка, включающего все составные части гарантированных выплат в

соответствии с разделами 2 и 3 Положения. Плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части устанавливается Приказом Комитета по образованию администрации Всеволожского муниципального района Ленинградской области, в разрезе категорий сотрудников и источников финансирования.

1.10. Изменение размера оплаты труда работников производится в следующих случаях:
 при изменении расчетной величины решением Совета депутатов Всеволожского муниципального района Ленинградской области – с даты введения новой расчетной величины;
 при получении образования или получении дубликатов документов об образовании и (или) о квалификации – со дня представления соответствующего документа;
 при установлении квалификационной категории – со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией;
 при присвоении почетного, отраслевого звания – со дня присвоения соответствующего звания;
 при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

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

1.11. Для рассмотрения вопросов оплаты труда и стимулирования работников в учреждении создается комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее – Комиссия). Порядок деятельности Комиссии приведен в приложении № 1 к Положению.

1.12. Заработная плата выплачивается ежемесячно, два раза в месяц, в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации в установленные коллективным договором сроки, путем перечисления на банковский счет сотрудника, открытый к национальной платежной карте «МИР».

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающий коэффициент уровня квалификации

2.1. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника определяется по формуле

$$ДО = РВ \cdot К$$

где

ДО – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, в рублях;

РВ – расчетная величина в соответствии с пунктом 2.2 Положения, в рублях;

К – межуровневый коэффициент по соответствующей профессии, должности в соответствии с пунктом 2.3 Положения.

Для педагогических работников, выполняющих педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов в неделю, ставка заработной платы определяется по формуле

$$ДО = РВ \cdot К \cdot \frac{\Phi}{Н}$$

где

ДО – ставка заработной платы педагогического работника, в рублях;

РВ – расчетная величина в соответствии с пунктом 2.2 Положения, в рублях;

К – межуровневый коэффициент по соответствующей должности в соответствии с пунктом 2.3 Положения;

Ф – фактический объем педагогической работы (учебной нагрузки), в часах;

Н – норма часов педагогической работы (учебной нагрузки) в неделю для соответствующей должности, установленная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

2.2. Расчетная величина (РВ) устанавливается решением Совета депутатов Всеволожского муниципального района Ленинградской области «О бюджете Всеволожского муниципального района Ленинградской области на очередной финансовый год и плановый период».

2.3. Межуровневый коэффициент (К) по соответствующей профессии, должности устанавливаются на основании «Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования составляет:

Профессия, должность	Межуровневый коэффициент
Младший воспитатель	- с высшим профессиональным образованием – 1,50 - без высшего профессионального образования – 1,35
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	- с высшим профессиональным образованием – 1,75 - без высшего профессионального образования – 1,45
Воспитатель, методист, педагог-психолог	- с высшим профессиональным образованием – 1,9 - без высшего профессионального образования – 1,6
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	- с высшим профессиональным образованием – 2,0 - без высшего профессионального образования – 1,7
Педагог дополнительного образования	- с высшим профессиональным образованием – 1,8 - без высшего профессионального образования – 1,5
Бухгалтер	1,95
Шеф-повар	1,70
Заведующий хозяйством	1,55
Делопроизводитель, повар (4-5 разряд)	1,20
Дворник, уборщик служебных помещений, кастаньяша, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, грузчик, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,05
Наименования профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: -Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,8

2.4. Повышающий коэффициент уровня квалификации работника КК определяется по формуле

$$КК = КВ + ЗВ + УС,$$

где

КВ – коэффициент за квалификационную категорию в соответствии с пунктом 2.5 Положения;

ЗВ – коэффициент за почетные, отраслевые звания в соответствии с пунктом 2.6 Положения;

УС – коэффициент за ученую степень в соответствии с пунктом 2.7 Положения.

2.5. Коэффициент за квалификационную категорию КВ устанавливается педагогическим работникам в размере:

Категория	Коэффициент
Высшая	0,30
Первая	0,20

2.6. Коэффициент за почетные, отраслевые звания ЗВ устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, в следующих размерах:

Звание	Коэффициент
Почетное звание «Народный», «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания: Почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования» Почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» Почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» Почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»	0,10

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых званий коэффициент устанавливается по максимальному значению.

2.7. Коэффициент за ученую степень УС устанавливается педагогическим работникам, занимающим должности, входящие в профессиональную квалификационную группу (ПКГ) должностей педагогических работников (третий и четвертый квалификационные уровни), при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника в следующих размерах:

Ученая степень	Коэффициент
Кандидат наук	0,07
Доктор наук	0,15

Соответствие ученой степени профилю деятельности работника устанавливается комиссией учреждения.

2.8. Размер выплаты по повышающему коэффициенту уровня квалификации ВК рассчитывается по формуле

$$VK = DO \cdot KK$$

Применение повышающего коэффициента уровня квалификации не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается в дальнейшем при определении размеров выплат компенсационного характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.9. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается уполномоченным органом в трудовом договоре (контракте) в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу соответствующего учреждения (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

2.10. Установление должностных окладов руководителя учреждения сверх минимальных уровней должностных окладов руководителей, осуществляется в порядке, установленном уполномоченным органом.

2.11. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются учреждением в размере 90% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения.

2.12. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание, по следующей формуле:

$$СДО_j = \sum_i (МДО(оп)_{ij} \times ШЧ(оп)_{ij}) / \sum_i ШЧ(оп)_{ij},$$

где:

СДО_j – СДО в j-м учреждении;

МДО(оп)_{ij} - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й должности работников j-го учреждения, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ШЧ(оп)_{ij} – штатная численность работников j-го учреждения по i-й должности, отнесенной к основному персоналу.

2.13. Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности согласно соответствующим разделам приложений 3 - 7 к Положению «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Всеволожского муниципального района Ленинградской области и муниципального образования «Город Всеволожск» по видам экономической деятельности», утвержденного Постановлением администрации Всеволожского муниципального района Ленинградской области от 19.01.2024 г № 182.

2.14. Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

2.15. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителей.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- выплаты за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности);

выплаты в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда

3.3. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда определяется по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценке условий труда и может составлять:

Степень вредности условий труда	Размер надбавки, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Вредные условия труда 1 степени (подкласс 3.1)	4
Вредные условия труда 2 степени (подкласс 3.2)	8

3.4. Конкретный перечень должностей, профессий работников учреждения, имеющих право на данную выплату, определяется по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Выплаты за выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности)

3.5. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности):

доплата за совмещение профессий (должностей) по другой профессии (должности);

доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы по такой же профессии (должности);

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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

3.6. Размер доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в пределах заработной платы временно отсутствующего работника (за исключением сверхурочной работы).

3.7. Работнику, замещающему более квалифицированного работника, оплата производится в соответствии с имеющейся у него (ниже, чем у замещаемого работника) квалификацией.

3.8. За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, включая исполнение обязанностей временно отсутствующего сменяющего работника вследствие его неявки, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы в одинарном размере с учетом процента надбавки за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

Выплаты в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

3.9. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы в ночное время рассчитывается следующим образом: размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за месяц делится на среднемесячное число рабочих часов в календарном году по соответствующей профессии, должности. Среднемесячное число рабочих часов определяется делением нормального количества рабочих часов в году на 12.

3.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

Базу для расчета оплаты за сверхурочную работу составляют оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты по повышающему коэффициенту уровня квалификации, выплаты компенсационного характера за работу с вредными условиями труда. Стоимость часа работы определяется аналогично порядку, указанному в пункте 3.9 Положения.

3.11. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере 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 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.

Базу для расчета оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляют оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты по повышающему коэффициенту уровня квалификации, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Размер оплаты определяется аналогично порядку, указанному в пункте 3.9 Положения.

3.12. Работникам учреждения, помимо выплат, предусмотренных пунктами 3.9-3.11 Положения, устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с приложением № 2 к Положению.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В учреждении применяются следующие виды выплат стимулирующего характера: премиальные выплаты по итогам работы; стимулирующая надбавка по итогам работы; профессиональная стимулирующая надбавка; премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ; премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.2. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.3. Выплаты стимулирующего характера могут не назначаться или быть снижены за истекший месяц или иной истекший период в следующих случаях:

неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых (должностных) обязанностей по вине работника;

непредставление или несвоевременное представление работником информации, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию, а также представление неполной или недостоверной информации;

создание конфликтных ситуаций и других факторов, снижающих качество предоставления услуг (выполнения) работ;
невыполнение учреждением муниципального задания;
утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу учреждения или иного причинения ущерба действиями работника.

Основанием для неназначения или снижения выплат стимулирующего характера является служебная записка непосредственного руководителя работника. Решение о конкретном размере и сроках снижения или не назначении выплат стимулирующего характера принимается комиссией с учетом тяжести дисциплинарного проступка (если выплаты снижаются или отменяются вследствие получения работником дисциплинарного взыскания) или иных факторов, указанных в настоящем пункте.

4.4. Работникам, проработавшим неполный месяц, выплаты стимулирующего характера осуществляются:

в полном объеме – премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ, премиальные выплаты к значимым датам (событиям);

пропорционально отработанному времени – премиальные выплаты по итогам работы, стимулирующая надбавка по итогам работы.

4.5. Допускаются дополнительные стимулирующие выплаты из внебюджетных средств за дополнительный объем работ, не связанный с выполнением основных должностных обязанностей. Вышеуказанные выплаты устанавливаются персоналу, занятому в приносящих доход направлениях деятельности Учреждения, при наличии на то оснований и с учетом показателей результативности и трудового вклада.

Размеры выплат стимулирующего характера за счет внебюджетных средств могут устанавливаться в процентном отношении к окладам (ставкам) или в абсолютных величинах.

Выплаты стимулирующего характера за счет внебюджетных средств производятся по решению Руководителя Учреждения в пределах внебюджетных средств, направляемых на оплату труда работников, в соответствии с Планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

Конкретные размеры стимулирующих выплат за счет внебюджетных средств определяются приказом Руководителя. Максимальный размер не ограничен.

При изменении или прекращении основания для дополнительной выплаты за счет внебюджетных средств ее размер может быть изменен или выплата может быть отменена приказом руководителя учреждения.

Премиальные выплаты по итогам работы

4.6. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам работы за месяц. При наличии экономии фонда оплаты труда могут быть установлены премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год (учебный, календарный).

4.7. Оценка результатов работы производится на основе показателей эффективности и результативности деятельности (далее – КПЭ) и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения в соответствии с приложением № 3 к Положению.

4.8. Размеры премиальных выплат по итогам работы могут определяться: исходя из балльной оценки, в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышающего коэффициента уровня квалификации (далее окладно-ставочная часть заработной платы) или в абсолютной величине (рублях). Конкретные единицы измерения указываются по каждому конкретному показателю, критерию.

4.9. На показатели, критерии, рассчитываемые в баллах, направляются средства стимулирующего фонда, оставшиеся после назначения всех выплат в рублях или процентах к окладно-ставочной части заработной платы.

4.10. Стоимость одного балла вычисляется путем деления размера части стимулирующего фонда, определенной в соответствии с пунктом 4.8 Положения, на базовое количество баллов, набранных работниками по премиальным выплатам по итогам работы.

4.11. Эквивалент балла в рублях устанавливается приказом руководителя учреждения и действует до внесения изменений. Эквивалент балла в рублях может быть изменен в следующих случаях: изменения штатного расписания учреждения, изменения общей величины фонда оплаты труда учреждения (части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирующие выплаты), изменения расчетной величины, изменения общего количества сотрудников, имеющих надбавки за квалификационную категорию, по прочим причинам, влияющим на величину общего объема стимулирующих выплат по конкретному источнику финансирования.

4.12. Совокупность КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывают качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, - также и объем выполненных работником работ.

4.13. В отношении каждого работника устанавливается не более 10 КПЭ, критериев оценки деятельности.

4.14. Базовый размер премиальных выплат по итогам работы соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности.

Стимулирующая надбавка по итогам работы, профессиональная стимулирующая надбавка

4.15. Стимулирующая надбавка по итогам работы может устанавливаться на квартал (в случае определения размера надбавки по итогам работы за квартал), год (в случае определения размера надбавки по итогам работы за год учебный или календарный), и (или) до наступления определенных событий – (в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий).

4.16. Оценка результатов работы при установлении стимулирующей надбавки производится на основе показателей эффективности и результативности деятельности (далее – КПЭ) и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения в соответствии с приложениям № 3 к Положению.

4.17. Решение об установлении стимулирующей надбавки конкретному сотруднику принимается комиссией и утверждается Руководителем. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника или в абсолютной величине (рублях).

4.18. В случае, если работнику устанавливается стимулирующая надбавка, то при определении премиальных выплат по итогам работы в период действия стимулирующей надбавки работник не оценивается по КПЭ, критериям оценки деятельности, по которым установлена стимулирующая надбавка.

4.19. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, окладно-ставочной части заработной платы, либо в абсолютной величине

(в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников сроком на один год, единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

- 4.20. Премияльная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ может быть выплачена работнику в следующих случаях:
- организация устранения последствий аварий и последствий прочих непредвиденных ситуаций в учреждении, внеплановых санитарно-гигиенических мероприятий;
 - предоставление информации по разовым запросам, подготовка и сдача внеплановой отчетности, документации, заполнение мониторингов и баз данных, выходящих за рамки текущих должностных обязанностей, либо носящих характер срочности и требующих значительных временных ресурсов;
 - проведение внеплановых мероприятий в учреждении;
 - выполнение заданий и поручений непосредственного руководителя, руководителя учреждения, учредителя;
 - прочие работы, не предусмотренные вышеуказанным перечнем, но порученные работнику в силу производственной необходимости и требующие значительных затрат трудовых ресурсов
- 4.21. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ осуществляются по решению Руководителя учреждения, оформляются приказом.
- 4.22. Основанием для принятия решения о назначении вышеуказанной премии может быть служебная записка непосредственного руководителя сотрудника с информацией об объеме и результатах выполненной работы, сроках ее выполнения, о размере премии. Служебная записка визируется непосредственным руководителем работника и направляется руководителю учреждения.
- 4.23. Руководитель учреждения проверяет соответствие выполненной работы критериям, установленным пунктом 4.18 Положения, заявленному размеру премии и принимает окончательное решение.
- 4.24. Премияльная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ назначается работнику в полном заявленном объеме при условии завершения этой работы (поручения, задания).
- 4.25. Премияльная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ выплачивается не позднее двух месяцев по завершении этой работы.
- 4.26. На премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ направляется не более 5 процентов средств базовой части фонда оплаты труда.
- 4.27. Премияльная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ не выплачивается работнику в случае прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 71, 80, пунктами 3, 5-9, 11 части первой статьи 81, пунктами 3, 4, 8, 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 4.28. Суммарный по учреждению объем премияльных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премияльных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 150 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

Премияльные выплаты к значимым датам (событиям)

- 4.29. Работникам учреждения производятся премияльные выплаты к значимым датам (событиям):
- к профессиональному празднику (день воспитателя и всех дошкольных работников);
 - к юбилейным датам, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет;

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области и совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области;

к праздничным датам (официально установленным в России праздничным дням).

4.30. Решение о назначении выплат принимается Руководителем с учетом имеющейся экономии фонда оплаты труда. Конкретные размеры премиальных выплат к значимым датам (событиям) устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом профессиональных достижений работника. Общий размер средств, направляемых на данные выплаты, не должен превышать 2 процентов годового фонда оплаты труда по соответствующему источнику финансирования.

5. Материальная помощь

5.1. Работникам учреждения на основании их заявления или по представлению непосредственного руководителя, при наличии финансовых возможностей, выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

Смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей) работника – до 5 000,00 рублей.

Рождения ребенка – до 5000 ,00 рублей.

Особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией, – до 5 000,00 рублей.

Причинения значительного ущерба жилищу сотрудника вследствие пожара, наводнения или иных чрезвычайных ситуаций.

5.2. Период обращения за материальной помощью – в течение двух месяцев со дня наступления соответствующего основания.

5.3. В случае смерти работника работодатель оказывает материальную помощь в размере затрат на погребение умершего, но не более 10 000 рублей, супругу или одному из родственников, законному представителю умершего или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего.

Материальная помощь оказывается по заявлению супруга или заявлению одного из родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, при подтверждении затрат соответствующими документами.

5.4. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает Руководитель учреждения. Материальная помощь выплачивается на основании приказа.

5.5. Материальная помощь не выплачивается работникам находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 и 3-х лет.

5.6. Предоставление материальной помощи производится при представлении сотрудником документов, подтверждающих наступление событий, перечисленных в п. 5.1.

5.7. На материальную помощь направляются средства в размере, не превышающем 2 процентов фонда оплаты труда по соответствующему источнику финансирования.

5.8. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 6 размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год, и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

6. Порядок проведения оценки деятельности работников для назначения премиальных выплат по итогам работы и стимулирующей надбавки по итогам работы

6.1. Оценка деятельности работников проводится:
для назначения премиальных выплат по итогам работы – в последние пять рабочих дней каждого месяца;

для назначения стимулирующей надбавки по итогам работы за квартал (год) – в последние пять рабочих дня последнего месяца квартала (года);

6.2. Оценка деятельности работников учреждения проводится комиссией по установлению стимулирующих выплат на основе оценочного листа работника по форме согласно приложению № 4 к Положению.

6.3. Оценочный лист работника составляется и представляется в комиссию по оплате труда работником либо его непосредственным руководителем не позднее даты начала проведения оценки деятельности работников.

6.4. Работники учреждения предоставляют непосредственным руководителям информацию о результатах трудовой деятельности в течение отчетного периода (до даты начала проведения оценки деятельности работников).

6.5. Рассмотрение оценочных листов работников учреждения проводится на заседании комиссии и оформляется протоколом заседания комиссии.

По количественно неизмеряемым КПЭ и критериям оценки деятельности комиссией проводится экспертная (неформализованная) оценка. Результаты экспертной оценки деятельности работника фиксируются в оценочном листе работника.

6.6. В течение двух рабочих дней со дня подписания протокола руководитель учреждения или уполномоченное им лицо знакомит каждого работника учреждения с результатами оценки его деятельности.

6.7. В случае несогласия с оценкой результатов деятельности работник учреждения в течение двух рабочих дней с момента ознакомления вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию.

6.8. Комиссия рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение трех рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры.

6.9. По итогам оценки деятельности работников издается приказ по учреждению об установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда

7.1. Учреждение при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности планирует годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

$$\Phi = \left(12 \times \sum \left(\text{ДО}_j \times (\text{КК}_j + \text{ПК}_j - 1) \right) + \text{ИК}(y) \right) \times (1 + \text{СТ}(y)) + \text{РК}(y),$$

где:

ДО_j – размер должностного оклада (оклада), выплаты по ставке заработной платы j-го работника;

КК_j – повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для j-го работника;

ПК_j – сумма постоянных компенсационных выплат (установленных пунктами 3.1, 3.3, 3.8-3.10 настоящего Положения) по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j-го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

ИК(y) - расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных обязанностей, работ, перечисленных в приложении 9 к настоящему Положению, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

РК(у) – расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

СТ(у) - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в учреждении.

Для вакантных должностей показатели КК_ж, КТ_ж, ПК_ж определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

7.3. В целях планирования расходов на оплату труда в Учреждении, а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников.

Формы тарификационных списков устанавливаются уполномоченным органом.

*Принято с учетом мнения
представительного органа работников
Протокол от №*

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты труда в МДОБУ «Муринский ДСКВ №1 »
утвержденному приказом
от 28 февраля 2024 г. № 38 - ОД

ПОРЯДОК
создания, организации работы и принятия решений комиссией
по оплате труда

1 Комиссия по оплате труда (далее – комиссия) является коллегиальным рабочим органом, созданным в целях рассмотрения вопросов материального стимулирования работников учреждения.

2 К компетенции комиссии относятся:
проведение оценки результатов деятельности работников учреждения;
выработка предложений по совершенствованию системы стимулирования труда работников учреждения;
выражение мотивированного мнения по вопросам установления надбавок и доплат, размер которых прямо не урегулирован Положением об оплате труда работников учреждения, иными локальными нормативными актами учреждения.

3 Комиссия имеет право:
запрашивать и получать в установленном порядке необходимые информацию и материалы;
определять повестку дня своих заседаний;
приглашать на свои заседания при необходимости любого работника учреждения.

4 Комиссия состоит из председателя комиссии, заместителя председателя комиссии, секретаря комиссии и членов комиссии.

5 В состав комиссии в обязательном порядке включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом учреждения, представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии). Руководитель учреждения не входит в состав комиссии.

6 Состав комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые комиссией решения.

7 При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае соответствующий член комиссии не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса.

8 Персональный состав комиссии утверждаются приказом учреждения.

9 Члены комиссии не вправе делегировать свои полномочия другим лицам.

10 Председатель комиссии избирается на первом заседании комиссии простым большинством голосов присутствующих. Комиссия вправе в любой момент переизбрать своего председателя.

11 Председатель комиссии руководит деятельностью комиссии, определяет дату заседания и утверждает его повестку, председательствует на заседании комиссии, осуществляет контроль за исполнением принятых комиссией решений.

12 Секретарь комиссии:
осуществляет организацию работы по подготовке заседаний комиссии, подготавливает повестку дня заседания комиссии и формирует, по согласованию с председателем комиссии, список приглашенных на заседание лиц;

осуществляет сбор материалов по вопросам, подлежащим рассмотрению на заседании комиссии;

не позже чем за два дня до заседания информирует членов комиссии и лиц, приглашенных на заседание, о повестке дня заседания, дате, месте и времени его проведения, а также направляет членам комиссии материалы по вопросам, подлежащим рассмотрению на заседании комиссии;

ведет протокол заседания комиссии;

направляет копии протокола заседания комиссии директору учреждения в течение трех дней с момента его подписания;

направляет, в случае необходимости, выписку из протокола заседания комиссии заинтересованным лицам.

13 В отсутствие секретаря комиссии его полномочия выполняет другой член комиссии по решению председателя комиссии.

14 Члены комиссии:

присутствуют на заседаниях комиссии, а при невозможности присутствовать на заседании комиссии обязаны заблаговременно известить об этом секретаря комиссии;

вносят председателю комиссии предложения по плану работы комиссии;

представляют секретарю комиссии материалы по вопросам, подлежащим рассмотрению на заседании комиссии;

вносят предложения по приглашению на заседания комиссии работников учреждения;

участвуют в обсуждении рассматриваемых комиссией вопросов и выработке по ним решений;

направляют, в случае необходимости, секретарю комиссии свое мнение по вопросам повестки дня заседания комиссии в письменном виде.

15 Заседания комиссии проводятся по мере необходимости.

16 Члены комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы комиссии.

17 Решение комиссии принимается открытым голосованием. Решение комиссии считается принятым при условии, что за него проголосовало простое большинство присутствующих на заседании членов комиссии.

18 Решение комиссии носит рекомендательный характер, оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

19 Решение комиссии направляется на утверждение Руководителю учреждения.

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты труда в
МДОБУ «Муринский ДСКВ № 1»
утвержденному приказом
от 28 февраля 2024 г. № 38 - ОД

РАЗМЕРЫ
выплат компенсационного характера за выполнение работ
в других условиях, отклоняющихся от нормальных

Вид работ. Содержание работ	Размер выплаты (руб. / % от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы)
Педагогическим работникам за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами <1>	20%
Отдельным категориям работников (младший воспитатель, ассистент (помощник)) за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами <2>	20%

<1> Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной преподавательской работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной нагрузки, приходящейся на работу с вышеуказанными группами и индивидуальную работу с указанной категорией детей. Если для педагогического работника не установлена учебная нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<2> Выплата назначается в полном размере младшим воспитателям в случае их работы со специальными группами для соответствующих категорий детей. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально плановой доле рабочего времени работника с вышеуказанными группами для указанных категорий лиц в общей сумме рабочего времени с воспитанниками. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

Приложение № 3
к Положению о системе оплаты труда в
МДОБУ «Муринский ДСКВ № 1»
утвержденному приказом
от 28 февраля 2024 г. № 38 - ОД

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности
деятельности и (или) критериев оценки деятельности
работников учреждения для установления
премиальных выплат по итогам работы и
стимулирующей надбавки по должностям

Воспитатель					
№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты в рублях, процентном отношении к окладно-ставочной части з/пл., или в баллах	Метод измерения	Источник информации
1	Охрана и укрепление физического и психического здоровья детей	<p>1.1 Кол-во пропущенных по болезни дней в группе на одного ребёнка в группе 2-3 года до 6 дней в группах 3-7 лет до 4 дней</p> <p>1.2 Качественное содержание помещений (территории) и выполнение требований СанПин2.4.1.3648-20 и 23/2.4.3590-20 способствующих сохранению здоровья обучающихся</p> <p>1.3 Отсутствие детского травматизма, иных повреждений здоровья, обусловленных воздействием внешних факторов</p> <p>Итого плановое значение по критерию:</p>	<p>0,2 балла</p> <p>0,3 балла</p> <p>0,1 балл</p> <p>0,6 балла</p>	<p>Количественный</p> <p>Качественный</p> <p>Количественный</p>	<p>Табель</p> <p>Журнал по обработке помещений</p> <p>Отсутствие заявлений (жалоб) от родителей</p>
2	Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями	<p>Участие в подготовке и проведении мероприятий воспитанников:</p> <p>2.1 Предусмотренных программой и годовым планом ДОУ (активное участие в утренниках и в качестве актера)</p> <p>2.2 Не предусмотренных программой и годовым планом ДОУ (турпоход, концерт, экскурсии, КВН, встреча с интересным человеком).</p> <p>2.3 Обеспечение, сохранение и укрепление здоровья детей:</p>	<p>0,3 балла</p> <p>0,3 балла</p>	<p>Количественный \ качественный</p> <p>Количественный \ качественный</p>	<p>Годовой план</p> <p>План работы педагога</p>

		<p>Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе 3-8 лет посещение 75-84%</p> <p>посещение 85-100% в группе 2-3 года посещение 60-69%</p> <p>посещение 70-100%</p> <p>2.4 Осуществление воспитательной деятельности в период адаптации детей (на начало года в группах мл.дошкольного возраста, в группах ЗПР и ТНР)</p> <p>2.5 Участие воспитанников в смотрах конкурсах,выставках, соревнованиях: На уровне ДОУ (1 раз в 3 мес) По запросу администрации ДОУ, а так же КО</p> <p>Итого плановое значение по критерию:</p>	<p>0,5 балла 0,8 балла</p> <p>0,5 балла 0,8 балла</p> <p>0,1 балла</p> <p>0,5 балла</p> <p>0,5 балла</p> <p>2,2 балла</p>	<p>Количественный</p> <p>Количественный</p> <p>Количественный \ качественный</p>	<p>Журнал посещения</p> <p>Листы адаптации</p> <p>Грамоты \ дипломы об участии (фото)</p>
3	<p>Поддержка родителей (законных представителей) в воспитании детей, охране и укреплении их здоровья, вовлечение семей непосредственно в образовательную деятельность</p>	<p>3.1Проведение мероприятий по психолого-педагогическому просвещению и консультированию родителей, индивидуальных и групповых консультаций, в том числе в дистанционной форме, оформление стендов, уголков для родителей, выставок книг по семейному воспитанию и других мероприятий.</p> <p>3.2 Работа по ликвидации задолженностей по родительской оплате</p> <p>3.3Использование инновационных технологий в работе с семьей и социумом. Приобщение родителей к участию в совместных мероприятиях (проекты, праздники, совместная д-ть)</p> <p>Итого плановое значение по критерию:</p>	<p>0,3 балла</p> <p>0,3 балла</p> <p>0,3 балла</p> <p>0,9 балла</p>	<p>Количественный</p> <p>Количественный</p> <p>Качественный</p>	<p>Журнал консультаций (фото)</p> <p>Сверка от бухгалтерии</p> <p>Конспекты мероприятий (фото)</p>
4	<p>Осуществление методической и организационно-педагогичес</p>	<p>4.1 Отсутствие конфликтных ситуаций с педагогическим коллективом и сотрудниками ДОУ(согласно кодексу этики и служебного поведения работников)</p>	<p>0,3 балла (+/-)</p>	<p>Количественный</p>	<p>Отсутствие жалоб</p>

	кой деятельност и	<p>4.2 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей</p> <p>4.3 Работа, не входящая в должностные обязанности (за отсутствующего работника, индивидуальные поручения...)</p> <p>4.4 Наличие в группах общеразвивающей направленности детей с ОВЗ (с ТНР, ЗПР, детей инвалидов и др. диагнозами (имеется заключение ТПМПК))</p> <p>4.5 Участие в МО ВРМЦ</p> <p>4.6 Издание трудов в сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта и выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п.</p> <p>4.7 Участие педагога в комиссиях (ПМПК, по распределению стимулирующих баллов, по урегулированию споров и т.п)</p>	<p>0,4</p> <p>От 0,1 балла</p> <p>От 0,5 балла</p> <p>0,3 балла</p> <p>0,5 балла</p> <p>0,5 балла</p>	<p>Количественный</p> <p>Количественный \ качественный</p> <p>Количественный</p> <p>Качественный \ количественный</p> <p>Количественный \ качественный</p> <p>Количественный \ качественный</p>	<p>Отсутствие жалоб</p> <p>Замены \ документация, планы</p> <p>Заключение комиссии (инвалидность)</p> <p>Сертификат (скриншот)</p> <p>Сертификат \ удостоверение</p> <p>Приказ</p>
		<p>4.8 Творческий опыт педагога и уровень представленных знаний</p> <p>Начальный уровень (0-3г)</p> <p>Средний уровень (3-5л)</p> <p>Выше среднего уровень (5-7 л)</p> <p>Высокий уровень (от 7 лет)</p> <p>4.9 Наставничество</p> <p>4.10 Непрерывность трудового участия в обеспечении образовательного процесса за отчетный период (отсутствие заболеваемости)</p> <p>Итого плановое значение по критерию:</p>	<p>0,2</p> <p>0,3</p> <p>0,4</p> <p>0,5</p> <p>0,2 балла</p> <p>0,3 балла (+/-)</p> <p>3,3 балла</p>	<p>Количественный \ качественный</p> <p>Количественный \ качественный</p> <p>Качественный \ количественный</p>	<p>Трудовой стаж</p> <p>Приказ</p> <p>Отсутствие больничного листа</p>
5	Создание элементов образовател	Творческий подход в создании предметно-развивающей среды			

	ьной инфраструктуры	<p>в группе с учетом требований ФГОС ДО:</p> <p>5.1 Оформление, изготовление, подготовка развивающих дидактических игр, пособий, плакатов ...</p> <p>5.2 Создание условий для индивидуальной поддержки детей (игры, пособия, материалы для деятельности по интересам)</p> <p>5.3 Оснащение центров активности в соответствии с темой комплексно-тематического плана</p> <p>5.4 Благоустройство и сезонное оформление площадок, субботники</p> <p>Итого плановое значение по критерию:</p>	<p>0,2 балла</p> <p>0,2 балла</p> <p>0,4 балла</p> <p>0,5 балла</p> <p>1,3 балла</p>	<p>Количественный \ качественный</p>	<p>Дидактический \ наглядный материал</p> <p>Дидактический \ наглядный материал</p> <p>Дидактический \ наглядный материал</p> <p>Фото</p>
6	Ведение планирующей и отчетной (отчетно-аналитической) документации	<p>6.1 Соблюдение требований (отсутствие замечаний):</p> <p>а) к содержанию и оформлению документации;</p> <p>б) к срокам представления документации</p> <p>6.2 Обучение на курсах ПК;</p> <p>6.3 Участие в онлайн-конференциях, семинарах, вебинарах</p> <p>6.4 Результаты участия педагога в открытых мероприятиях, конкурсах профессионального мастерства.</p> <p>6.5 Размещение информации из опыта работы в соц. Сетях (в персон. Группе ВК, образ. форумах, электр. журналах, на персон. сайте педагога...</p> <p>6.6 Сбор информации и подготовка проекта отчета о деятельности учреждения за отчетный период (ответственный сотрудник)</p> <p>Итого плановое значение по критерию</p>	<p>0,2 балла</p> <p>0,1 балла</p> <p>0,1 балла</p> <p>0,1 балла</p> <p>0,5 балла</p> <p>0,9 балла</p> <p>1,9 балла</p>	<p>Качественный \ количественный</p> <p>Количественный</p> <p>Количественный</p> <p>Количественный \ качественный</p> <p>Количественный \ качественный</p> <p>Качественный</p>	<p>Отсутствие замечаний</p> <p>Удостоверение \ диплом</p> <p>Сертифик. \ удостоверение \ диплом</p> <p>Сертификат \ диплом</p> <p>Скриншот (фото, сайт)</p> <p>Презентация на сайт ДОУ</p>
7	Обеспечение	Условие достижения показателя - отсутствие замечаний к	Из расчета на 1 ставку	Качественный	

организации образовательной деятельности и в соответствии с требованиями ФГОС ДО *	качеству и срокам выполнения работ по направлению. <ul style="list-style-type: none"> • Воспитатель с высшим профессиональным образованием • Воспитатель без высшего профессионального образования 	заработной платы		8850.00
				7500.00

*КПЭ * - показатель эффективности и результативности, критерии оценки деятельности по которым может устанавливаться стимулирующая надбавка.*

Педагог - психолог

№ п/п	Показатель эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты: в рублях, процентном отношении к окладно-ставочной части з/пл., или в баллах	Метод измерения	Источник информации
1	Охрана и укрепление физического и психического здоровья детей	<p>1.1 Качественное содержание помещений (территории) и выполнение требований СанПин2.4.1.3648-20 и способствующих сохранению здоровья обучающихся</p> <p>1.2 Отсутствие детского травматизма, иных повреждений здоровья, обусловленных воздействием внешних факторов.</p> <p>1.3 Применение здоровьесберегающих технологий</p> <p>Итого плановое значение по критерию:</p>	<p>0,2 балла</p> <p>0,2 балла</p> <p>0,2 балла</p> <p>0,6 балла</p>	<p>Качественный</p> <p>Количественный</p> <p>Качественный</p>	<p>Журнал по обработке помещений</p> <p>Отсутствие заявлений (жалоб) от родителей</p> <p>Применение здоровьесберегающих технологий</p>
2	Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями	<p>Участие в подготовке и проведении мероприятий воспитанников:</p> <p>2.1 Предусмотренных программой и годовым планом ДОУ (активное участие в утренниках и в качестве актера)</p> <p>2.2 Не предусмотренных программой и годовым планом</p> <p>2.3 Участие воспитанников в смотрах конкурсах, музыкальных развлечениях:</p> <p>На уровне ДОУ, на муниципальном, областном, всероссийском, международном уровне</p> <p>Итого плановое значение по критерию:</p>	<p>0,3 балла</p> <p>0,2 балла</p> <p>0,5 балла</p> <p>1 балл</p>	<p>Количественный \ качественный</p> <p>Количественный \ качественный</p> <p>Количественный \ качественный</p>	<p>Годовой план</p> <p>План работы педагога</p> <p>Грамоты \ дипломы об участии (фото)</p>

Педагог - психолог

№ п/п	Показатель эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты: в рублях, процентном отношении к окладно-ставочной части з/пл., или в баллах	Метод измерения	Источник информации
3	Поддержка родителей (законных представителей) в воспитании детей, охране и укреплении их здоровья, вовлечение семей непосредственно в образовательную деятельность	<p>3.1 Проведение мероприятий по психолого-педагогическому просвещению и консультированию родителей, индивидуальных и групповых консультаций, в том числе в дистанционной форме, оформление стендов, уголков для родителей, выставок книг по семейному воспитанию и других мероприятий.</p> <p>3.2 Использование инновационных технологий в работе с семьей и социумом. Приобщение родителей к участию в совместных мероприятиях (проекты, праздники, совместная д-ть)</p> <p>Итого плановое значение по критерию:</p>	<p>0,3 балла</p> <p>0,2 балла</p> <p>0,5 балла</p>	<p>Количественный</p> <p>Качественный</p>	<p>Журнал консультаций (фото)</p> <p>Конспекты мероприятий (фото)</p>

Педагог - психолог

№ п/п	Показатель эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты: в рублях, процентном отношении к окладно-ставочной части з/пл., или в баллах	Метод измерения	Источник информации
4	Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности	<p>4.1 Отсутствие конфликтных ситуаций с педагогическим коллективом и сотрудниками ДООУ (согласно кодексу этики и служебного поведения работников)</p> <p>4.2 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей</p> <p>4.3 Работа, не входящая в должностные обязанности (за отсутствующего работника, индивидуальные поручения...)</p> <p>4.4 Участие в МО ВРМЦ</p> <p>4.5 Издание трудов в сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта и выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п.</p> <p>4.6 Участие педагога в комиссиях (ППк, по распределению стимулирующих баллов, по урегулированию споров и т. П</p> <p>4.7 Творческий опыт педагога и уровень представленных знаний Начальный уровень (0-3г) Средний уровень (3-5л) Выше среднего уровень (5-7 л) Высокий уровень (от 7 лет)</p> <p>4.8 Наставничество</p> <p>4.9 Непрерывность трудового участия в обеспечении образовательного процесса за отчетный период (отсутствие заболеваемости)</p> <p>Итого плановое значение по критерию:</p>	<p>0,3 балла</p> <p>0,3 балла</p> <p>От 0,1 балла</p> <p>0,5 балла</p> <p>0,5 балла</p> <p>0,5 балла</p> <p>0,2 балла</p> <p>0,3 балла</p> <p>0,4 балла</p> <p>0,5 балла</p> <p>0,1 балла</p> <p>0,3 балла (+/-)</p> <p>3.1 балла</p>	<p>Количественный</p> <p>Количественный</p> <p>Количественный \ качественный</p> <p>Количественный \ качественный</p> <p>Качественный</p> <p>Количественный \ качественный</p> <p>Количественный \ качественный</p>	<p>Отсутствие жалоб</p> <p>Отсутствие жалоб</p> <p>Замены \ документация, планы</p> <p>Сертификат (скриншот)</p> <p>Сертификат \ удостоверение</p> <p>Приказ</p> <p>Трудовой стаж</p> <p>Приказ</p> <p>Отсутствие больничного листа</p>

Педагог - психолог

№ п/п	Показатель эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты: в рублях, процентном отношении к окладно-ставочной части з/пл., или в баллах	Метод измерения	Источник информации
5	Создание элементов образовательной инфраструктуры	<p>Творческий подход в создании предметно-развивающей среды в группе с учетом требований ФГОС ДО:</p> <p>5.1 Оформление, изготовление, подготовка развивающих дидактических игр, пособий, плакатов ...</p> <p>5.2 Благоустройство и сезонное оформление площадок, субботники</p> <p>Итого плановое значение по критерию:</p>	<p>0,5 балла</p> <p>От 0,1 балла</p> <p>0,6 балла</p>	<p>Количественный \ качественный</p> <p>Качественный</p>	<p>Дидактический \ наглядный материал</p> <p>Фото</p>

Педагог - психолог

№ п/п	Показатель эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты: в рублях, процентном отношении к окладно-ставочной части з/пл., или в баллах	Метод измерения	Источник информации
6	Ведение планирующей и отчетной (отчетно-аналитической) документации	<p>6.1 Соблюдение требований (отсутствие замечаний):</p> <p>а) к содержанию и оформлению документации;</p> <p>б) к срокам представления документации</p> <p>6.2 Обучение на курсах ПП, курсах ПК;</p> <p>6.3 Участие в онлайн-конференциях, семинарах, вебинара</p> <p>6.4 Результаты участия педагога в открытых мероприятиях, конкурсах профессионального мастерства.</p> <p>6.5 Размещение информации из опыта работы в соц.сетях(в персон.группе ВК, образ. форумах, электр. журналах,на персон.сайте педагога...)</p> <p>6.6 Предоставление информации и материалов для размещения на сайте учреждения.</p> <p>Итого плановое значение по критерию:</p>	<p>0,5 балла</p> <p>0,1 балла</p> <p>0,1 балла (+/-)</p> <p>0,1 балла (+/-)</p> <p>0,5 балла</p> <p>0,2 балла</p> <p>1,8 балла</p>	<p>Количественный</p> <p>Количественный</p> <p>Количественный</p> <p>Количественный \ качественный</p> <p>Количественный \ качественный</p>	<p>Отсутствие замечаний</p> <p>Удостоверение \ диплом</p> <p>Сертифик. \ удостоверение \ диплом</p> <p>Сертификат \ диплом</p> <p>Скриншот (фото, сайт)</p>

Педагог - психолог					
№ п/п	Показатель эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты: в рублях, процентном отношении к окладно-ставочной части з/пл., или в баллах	Метод измерения	Источник информации
7	Дополнительная работа по направлению	<p>7.1 Дополнительная работа вне групп с ОВЗ, закрепленных за специалистом:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Работа в группах общей направленности по консультированию педагогов. 2) Проведение диагностики вне групп с ОВЗ, закрепленных за специалистом: (первичная диагностика детей) 3) Сопровождение детей с ОВЗ в группах общеразвивающей направленности (подготовка пакета документов для ТПМПК) 4) Работа в группах общей направленности по консультированию родителей воспитанников <p>7.2 Другая работа в рамках деятельности специалиста</p> <p>Итого плановое значение по критерию:</p>	<p>0,5 балла</p> <p>0,5 балла</p> <p>0,5 балла</p> <p>0,5 балла</p> <p>до 0,4 балла</p> <p>2,4 балла</p>	<p>Количественный</p> <p>Количественный \ качественный</p> <p>Количественный \ качественный</p> <p>Количественный</p>	<p>Журнал консультаций</p> <p>Результаты диагностики</p> <p>Документы в ТПМПК</p> <p>Журнал консультаций</p>
	ИТОГО:		10.0		
8	Обеспечение организационной и образовательной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС ДО *	<p>Условие достижения показателя - отсутствие замечаний к качеству и срокам выполнения работ по направлению. Рассчитывается пропорционально установленной нагрузке.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Педагог - психолог с высшим профессиональным образованием • Педагог - психолог без высшего профессионального образования 	<p>Из расчета на 1 ставку заработной платы</p> <p>8850,00</p> <p>7500,00</p>		

*КПЭ * - показатель эффективности и результативности, критерии оценки деятельности по которым может устанавливаться стимулирующая надбавка.*

Учитель – логопед, учитель - дефектолог

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты: в рублях, процентом отношении к окладно-ставочной части з/пл., или в баллах	Метод измерения	Источник информации
1	Охрана и укрепление физического и психического здоровья детей	<p>1.4 Качественное содержание помещений (территории) и выполнение требований СанПин2.4.1.3648-20 способствующих сохранению здоровья обучающихся</p> <p>1.5 Отсутствие детского травматизма, иных повреждений здоровья, обусловленных воздействием внешних факторов.</p> <p>1.6 Применение здоровьесберегающих технологий</p> <p>Итого плановое значение по критерию:</p>	<p>0,2 балла</p> <p>0,2 балла</p> <p>0,2 балла</p> <p>0,6 балла</p>	<p>Качественный</p> <p>Качественный</p> <p>Количественный</p>	<p>Журнал по обработке помещений</p> <p>Отсутствие заявлений (жалоб) от родителей</p> <p>Применение здоровьесберегающих технологий</p>
2	Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастным и индивидуальными особенностями и склонностями	<p>Участие в подготовке и проведении мероприятий воспитанников:</p> <p>2.1 Предусмотренных программой и годовым планом ДОУ (активное участие в утренниках и в качестве актера)</p> <p>2.3 Не предусмотренных программой и годовым планом</p> <p>2.3 Участие воспитанников в смотрах конкурсах, музыкальных развлечениях:</p> <p>На уровне ДОУ, на муниципальном, областном, всероссийском, международном уровне</p> <p>Итого плановое значение по критерию:</p>	<p>0,3 балла</p> <p>0,2 балла</p> <p>0,5 балла</p> <p>1 балл</p>	<p>Количественный \ качественный</p> <p>Количественный \ качественный</p> <p>Количественный \ качественный</p>	<p>Годовой план</p> <p>План работы педагога</p> <p>Грамоты \ дипломы об участии (фото)</p>

3	Поддержка родителей (законных представителей) в воспитании детей, охране и укреплении их здоровья, вовлечение семей непосредственно в образовательную деятельность	<p>3.1 Проведение мероприятий по психолого-педагогическому просвещению и консультированию родителей, индивидуальных и групповых консультаций, в том числе в дистанционной форме, оформление стендов, уголков для родителей, выставок книг по семейному воспитанию и других мероприятий.</p> <p>3.2 Использование инновационных технологий в работе с семьей и социумом. Приобретение родителей к участию в совместных мероприятиях (проекты, праздники, совместная д-ть)</p> <p>Итого плановое значение по критерию:</p>	<p>0,3 балла</p> <p>0,2 балла</p> <p>0,5 балла</p>	<p>Количес- венный</p> <p>Качестве- нный</p>	<p>Журнал консультаций (фото)</p> <p>Конспекты мероприятий (фото)</p>
4	Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности	<p>4.10 Отсутствие конфликтных ситуаций с педагогическим коллективом и сотрудниками ДОУ (согласно кодексу этики и служебного поведения работников)</p> <p>4.11 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей</p> <p>4.12 Работа, не входящая в должностные обязанности (за отсутствующего работника, индивидуальные поручения...)</p> <p>4.13 Участие в МО ВРМЦ</p> <p>4.14 Издание трудов в сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта и выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п.</p> <p>4.15 Участие педагога в комиссиях (ППк, по распределению стимулирующих баллов, по урегулированию споров и т. П</p> <p>4.16 Творческий опыт педагога и уровень представленных знаний Начальный уровень (0-3г) Средний уровень (3-5л) Выше среднего уровень (5-7 л) Высокий уровень (от 7 лет)</p> <p>4.17 Наставничество</p> <p>4.18 Непрерывность трудового участия в обеспечении образовательного процесса за отчетный период (отсутствие заболеваемости)</p> <p>Итого плановое значение по критерию:</p>	<p>0,3 балла</p> <p>0,3 балла</p> <p>От 0,1 балла</p> <p>0,5 балла</p> <p>0,5 балла</p> <p>0,5 балла</p> <p>0,2 балла 0,3 балла 0,4 балла 0,5 балла</p> <p>0,1 балла</p> <p>0,3 балла (+/-)</p> <p>3.1 балла</p>	<p>Количес- венный</p> <p>Количес- венный</p> <p>Количес- венный \ качествен- ный</p> <p>Количес- венный \к ачественн- ый</p> <p>Качестве- нный \количес- венный</p> <p>Количес- венный \ качествен- ный</p> <p>Количес- венный \ качествен- ный</p>	<p>Отсутствие жалоб</p> <p>Отсутствие жалоб</p> <p>Замены \ документация, планы</p> <p>Сертификат (скриншот)</p> <p>Сертификат \ удостоверение</p> <p>Приказ</p> <p>Трудовой стаж</p> <p>Приказ</p> <p>Отсутствие больничного листа</p>

5	Создание элементов образовательной инфраструктуры	<p>Творческий подход в создании предметно-развивающей среды в группе с учетом требований ФГОС ДО:</p> <p>5.3 Оформление, изготовление, подготовка развивающих дидактических игр, пособий, плакатов ...</p> <p>5.4 Благоустройство и сезонное оформление площадок, субботники</p> <p>Итого плановое значение по критерию:</p>	<p>0,5 балла</p> <p>От 0,1 балла</p> <p>0,6 балла</p>	<p>Количественный \ качественный</p> <p>Качественный \ количественный</p>	<p>Дидактический \ наглядный материал</p> <p>Фото</p>
6	Ведение планирующей и отчетной (отчетно-аналитической) документации	<p>6.1 Соблюдение требований (отсутствие замечаний):</p> <p>а) к содержанию и оформлению документации;</p> <p>б) к срокам представления документации</p> <p>6.7 Обучение на курсах ПП, курсах ПК;</p> <p>6.8 Участие в онлайн-конференциях, семинарах, вебинара</p> <p>6.9 Результаты участия педагога в открытых мероприятиях, конкурсах профессионального мастерства.</p> <p>6.10 Размещение информации из опыта работы в соц.сетях(в персон.группе ВК, образ. форумах, электр. журналах,на персон.сайте педагога...)</p> <p>6.11 Предоставление информации и материалов для размещения на сайте учреждения.</p> <p>Итого плановое значение по критерию:</p>	<p>0,5 балла</p> <p>0,1 балла</p> <p>0,1 балла (+/-)</p> <p>0,1 балла (+/-)</p> <p>0,5 балла</p> <p>0,3 балла</p> <p>1,8 балла</p>	<p>Качественный \ количественный</p> <p>Количественный</p> <p>Количественный</p> <p>Количественный \ качественный</p> <p>Количественный \ качественный</p>	<p>Отсутствие замечаний</p> <p>Удостоверение \ диплом</p> <p>Сертифик. \ удостоверение \ диплом</p> <p>Сертификат \ диплом</p> <p>Скриншот (фото, сайт)</p>
7	Дополнительная работа по направлению	<p>7.3 Дополнительная работа вне групп с ОВЗ, закрепленных за специалистом:</p> <p>5) Работа в группах общей направленности по консультированию педагогов.</p> <p>6) Проведение диагностики вне групп с ОВЗ, закрепленных за специалистом:(первичная диагностика детей)</p> <p>7) Сопровождение детей с ОВЗ в группах общеразвивающей направленности (подготовка пакета документов для ТПМПК)</p> <p>8) Работа в группах общей направленности по консультированию родителей воспитанников</p> <p>7.4 Другая работа в рамках деятельности специалиста</p> <p>Итого плановое значение по критерию:</p>	<p>0.5 балла</p> <p>0,5 балла</p> <p>0,5 балла</p> <p>0,5 балла</p> <p>до 0,4балла</p> <p>2,4 балла</p>	<p>Количественный</p> <p>Количественный \ качественный</p> <p>Количественный \ качественный</p> <p>Количественный</p>	<p>Журнал консультаций</p> <p>Результаты диагностики</p> <p>Документы в ТПМПК</p> <p>Журнал консультаций</p>
	ИТОГО:		10.0		

8	Обеспечение организации и образовательной деятельности в соответствии с требованиями ми ФГОС ДО *	Условие достижения показателя - отсутствие замечаний к качеству и срокам выполнения работ по направлению. Рассчитывается пропорционально установленной нагрузке. Учитель – логопед, учитель – дефектолог с высшим образованием	Из расчета на 1 ставку заработной платы 9300,00		
---	---	---	--	--	--

*КПЭ * - показатель эффективности и результативности, критерии оценки деятельности по которым может устанавливаться стимулирующая надбавка.*

Инструктор по физической культуре

№ п/п	Показатели эффективности и результативности и деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты: в рублях, процентно м отношении к окладно-ставочной части з/пл., или в баллах	Метод измерения	Источник информации
1	Охрана и укрепление физического и психического здоровья детей	<p>1.7 Качественное содержание помещений (территории) и выполнение требований СанПин2.4.3648-20 и 2.312.4.3590-20 способствующих сохранению здоровья обучающихся</p> <p>1.8 Отсутствие детского травматизма, иных повреждений здоровья, обусловленных воздействием внешних факторов.</p> <p>1.9 Применение здоровьесберегающих технологий</p> <p>Итого плановое значение по критерию:</p>	<p>0,2 балла</p> <p>0,1 балла</p> <p>0,2 балла</p> <p>0,5 балла</p>	<p>Качественный</p> <p>Количественный</p> <p>Качественный</p>	<p>Журнал по обработке помещений</p> <p>Отсутствие заявлений (жалоб) от родителей</p> <p>Применение здоровьесберегающих технологий</p>
2	Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными и особенностями и склонностями	<p>Участие в подготовке и проведении мероприятий воспитанников:</p> <p>2.1 Предусмотренных программой и годовым планом ДОУ (активное участие в утренниках и в качестве актера)</p> <p>2.2 Не предусмотренных программой и годовым планом</p> <p>2.3 Преимущество между педагогами и специалистами</p> <p>Итого плановое значение по критерию:</p>	<p>0,3 балла</p> <p>0,3 балла</p> <p>0,4 балла</p> <p>1,0 балла</p>	<p>Количественный \ качественный</p> <p>Количественный \ качественный</p> <p>Количественный \ качественный</p>	<p>Годовой план</p> <p>План работы педагога</p> <p>Грамоты \ дипломы об участии (фото)</p>
3	Поддержка родителей (законных представителей) в воспитании детей, охране и укреплении их здоровья, вовлечение семей непосредственно в образовательную деятельность	<p>3.1 Проведение мероприятий по психолого-педагогическому просвещению и консультированию родителей, индивидуальных и групповых консультаций, в том числе в дистанционной форме, оформление стендов, уголков для родителей, выставок книг по семейному воспитанию и других мероприятий.</p> <p>3.2 Использование инновационных технологий в работе с семьей и социумом. Приобщение родителей к участию в совместных мероприятиях (проекты, праздники, совместная д-ть)</p> <p>Итого плановое значение по критерию:</p>	<p>0,5 балла</p> <p>0,5 балла</p> <p>1,0 балла</p>	<p>Количественный</p> <p>Качественный</p>	<p>Журнал консультаций (фото)</p> <p>Конспекты мероприятий (фото)</p>

Инструктор по физической культуре

№ п/п	Показатели эффективности и результативности и деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты: в рублях, процентно м отношении к окладно-ставочной части з/пл., или в баллах	Метод измерения	Источник информации
4	Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности	<p>4.1 Отсутствие конфликтных ситуаций с педагогическим коллективом и сотрудниками ДООУ(согласно кодексу этики и служебного поведения работников)</p> <p>4.2 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей</p> <p>4.3 Работа, не входящая в должностные обязанности (за отсутствующего работника, индивидуальные поручения...)</p> <p>4.4 Участие в МО ВРМЦ</p> <p>4.5 Издание трудов в сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта и выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п.</p> <p>4.6 Участие педагога в комиссиях (ППк, по распределению стимулирующих баллов, по урегулированию споров и т. п</p> <p>Итого плановое значение по критерию:</p>	<p>0,3 балла (+/-)</p> <p>0,4 балла</p> <p>От 0,1 балла</p> <p>0,3 балла</p> <p>От 0,5 балла</p> <p>0,5 балла</p> <p>2,1 балла</p>	<p>Количес- венный</p> <p>Количес- венный</p> <p>Количес- венный \ качествен- ный</p> <p>Количес- венный \ качествен- ный</p> <p>Количес- венный \ качествен- ный</p> <p>Качестве- нный</p>	<p>Отсутствие жалоб</p> <p>Отсутствие жалоб</p> <p>Замены \ документация, планы</p> <p>Сертификат (скриншот)</p> <p>Сертификат \ удостоверение</p> <p>Приказ</p>
5	Создание элементов образовательной инфраструктуры	<p>Творческий подход в создании предметно-развивающей среды в группе с учетом требований ФГОС ДО:</p> <p>5.1 Оформление, изготовление, подготовка развивающих дидактических игр, пособий, плакатов ...</p> <p>5.2 Создание условий для индивидуальной поддержки детей(игры, пособия, материалы для деятельности по интересам)</p> <p>5.3 Благоустройство и сезонное оформление площадок, субботники</p> <p>Итого плановое значение по критерию:</p>	<p>0,3 балла</p> <p>0,3 балла</p> <p>0,4 балла</p> <p>1,0</p>	<p>Количес- венный \ качествен- ный</p> <p>Количес- венный \ качествен- ный</p> <p>Качестве- нный</p>	<p>Дидактический \ наглядный материал</p> <p>Дидактический \ наглядный материал</p> <p>Фото</p>

Инструктор по физической культуре					
№ п/п	Показатели эффективности и результативности и деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты: в рублях, процентно м отношении к окладно-ставочной части з/пл., или в баллах	Метод измерения	Источник информации
6	Ведение планирующей и отчётной (отчётно-аналитической) документации	<p>6.1 Соблюдение требований (отсутствие замечаний):</p> <p>а) к содержанию и оформлению документации;</p> <p>б) к срокам представления документации</p> <p>6.2 Обучение на курсах ПП, курсах ПК;</p> <p>6.3 Участие в онлайн-конференциях, семинарах, вебинара</p> <p>6.4 Результаты участия педагога в открытых мероприятиях, конкурсах профессионального мастерства.</p> <p>6.5 Размещение информации из опыта работы в соц.сетях(в персон.группеВК, образ.форумах, электр. журналах, на персон.сайте педагога...)</p> <p>Итого плановое значение по критерию:</p>	<p>0,5 балла</p> <p>0,1 балла</p> <p>0,1 балла</p> <p>0,3 балла</p> <p>0,5 балла</p> <p>1,5 балла</p>	<p>Количес- венный</p> <p>Количес- венный</p> <p>Количес- венный</p> <p>Количес- венный \ качествен- ный</p> <p>Количес- венный \ качествен- ный</p>	<p>Отсутствие замечаний</p> <p>Удостоверение \ диплом</p> <p>Сертифик. \ удостоверение \ диплом</p> <p>Сертификат \ диплом</p> <p>Скриншот (фото, сайт)</p>
7	Другое	<p>7.1 Творческий опыт педагога и уровень представленных знаний</p> <p>Начальный уровень (0-3г)</p> <p>Средний уровень (3-5л)</p> <p>Выше среднего уровень (5-7 л)</p> <p>Высокий уровень (от 7 лет)</p> <p>7.2 Индивидуальная работа с детьми</p> <p>7.3 Непрерывность трудового участия в обеспечении образовательного процесса за отчетный период (отсутствие заболеваемости)</p> <p>Итого плановое значение по критерию:</p>	<p>0,2 балла</p> <p>0,3 балла</p> <p>0,4 балла</p> <p>0,5 балла</p> <p>0,5 балла</p> <p>0,5 балла (+/-)</p> <p>1,5 балла</p>	<p>Количес- венный \ качествен- ный</p> <p>Количес- венный \ качествен- ный</p> <p>Количес- венный \ качествен- ный</p>	<p>Трудовой стаж</p> <p>Журнал консультаций</p> <p>Отсутствие больничного листа</p>

Инструктор по физической культуре					
№ п/п	Показатели эффективности и результативности и деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты: в рублях, процентно м отношении к окладно-ставочной части з/пл., или в баллах	Метод измерения	Источник информации
8	Обеспечение организации образовательной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС ДО *	<p>Условие достижения показателя - отсутствие замечаний к качеству и срокам выполнения работ по направлению. Рассчитывается пропорционально установленной нагрузке.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Инструктор по физической культуре с высшим профессиональным образованием • Инструктор по физической культуре без высшего профессионального образования 	<p>Из расчета на 1 ставку заработной платы</p> <p>8100,00</p> <p>6750,00</p>		

*КПЭ * - показатель эффективности и результативности, критерии оценки деятельности по которым может устанавливаться стимулирующая надбавка.*

Музыкальный руководитель					
№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты: в рублях, процентном отношении к окладно-ставочной части з/пл., или в баллах	Метод измерения	Источник информации
1	Охрана и укрепление физического и психического здоровья детей	<p>1.1 Качественное содержание помещений (территории) и выполнение требований СанПин2.4.1.3648-20 и 2.312.4.3590-20 способствующих сохранению здоровья обучающихся</p> <p>1.2 Отсутствие детского травматизма, иных повреждений здоровья, обусловленных воздействием внешних факторов.</p> <p>1.3 Применение здоровьесберегающих технологий</p> <p>Итого плановое значение по критерию:</p>	<p>0,2 балла</p> <p>0,1 балла</p> <p>0,2 балла</p> <p>0,5 балла</p>	<p>Качественный</p> <p>Количественный</p> <p>Качественный</p>	<p>Журнал по обработке помещений. Отсутствие заявлений (жалоб) от родителей</p> <p>Применение здоровьесберегающих технологий</p>
2	Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями	<p>Участие в подготовке и проведении мероприятий воспитанников:</p> <p>2.1 Предусмотренных программой и годовым планом ДОУ (активное участие в утренниках и в качестве актера)</p> <p>2.2 Не предусмотренных программой и годовым планом</p> <p>2.3 Преемственность между педагогами и специалистами</p> <p>Итого плановое значение по критерию:</p>	<p>0,3 балла</p> <p>0,3 балла</p> <p>0,4 балла</p> <p>1,0 балла</p>	<p>Количественный \ качественный .</p> <p>Количественный \ качественный</p> <p>Количественный \ качественный</p>	<p>Годовой план</p> <p>План работы педагога</p> <p>Грамоты \ дипломы об участии (фото)</p>
3	Поддержка родителей (законных представителей) в воспитании детей, охране и укреплении их здоровья, вовлечение семей непосредственно в образовательную деятельность	<p>3.1 Проведение мероприятий по психолого-педагогическому просвещению и консультированию родителей, индивидуальных и групповых консультаций, в том числе в дистанционной форме, оформление стендов, уголков для родителей, выставок книг по семейному воспитанию и других мероприятий.</p> <p>3.2 Использование инновационных технологий в работе с семьей и социумом. Приобщение родителей к участию в совместных мероприятиях (проекты, праздники, совместная д-ть)</p> <p>Итого плановое значение по критерию:</p>	<p>0,5 балла</p> <p>0,5 балла</p> <p>1,0 балла</p>	<p>Количественный</p> <p>Качественный</p>	<p>Журнал консультаций (фото)</p> <p>Конспекты мероприятий (фото)</p>

Музыкальный руководитель					
№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты: в рублях, процентном отношении к окладно-ставочной части з/пл., или в баллах	Метод измерения	Источник информации
4	Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности	<p>4.1 Отсутствие конфликтных ситуаций с педагогическим коллективом и сотрудниками ДОУ (согласно кодексу этики и служебного поведения работников)</p> <p>4.2 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей</p> <p>4.3 Работа, не входящая в должностные обязанности (за отсутствующего работника, индивидуальные поручения...)</p> <p>4.4 Участие в МО ВРМЦ</p> <p>4.5 Издание трудов в сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта и выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п.</p> <p>4.6 Участие педагога в комиссиях (ППК, по распределению стимулирующих баллов, по урегулированию споров и т. п.</p> <p>Итого плановое значение по критерию:</p>	<p>0,3 балла (+/-)</p> <p>0,4 балла</p> <p>От 0,1 балла</p> <p>0,3 балла</p> <p>От 0,5 балла</p> <p>0,5 балла</p> <p>2,1 балла</p>	<p>Количественный</p> <p>Количественный</p> <p>Количественный \ качественный</p> <p>Количественный \ качественный</p> <p>Качественный</p> <p>Качественный</p>	<p>Отсутствие жалоб</p> <p>Отсутствие жалоб</p> <p>Замены \ документация, планы</p> <p>Сертификат (скриншот)</p> <p>Сертификат \ удостоверение</p> <p>Приказ</p>
5	Создание элементов образовательной инфраструктуры	<p>Творческий подход в создании предметно-развивающей среды в группе с учетом требований ФГОС ДО:</p> <p>5.1. Оформление, изготовление, подготовка развивающих дидактических игр, пособий, плакатов ...</p> <p>5.2. Создание условий для индивидуальной поддержки детей (игры, пособия, материалы для деятельности по интересам)</p> <p>5.3. Благоустройство и сезонное оформление площадок, субботники</p> <p>Итого плановое значение по критерию:</p>	<p>0,3 балла</p> <p>0,3 балла</p> <p>0,4 балла</p> <p>1,0</p>	<p>Количественный \ качественный</p> <p>Количественный \ качественный</p> <p>Качественный</p>	<p>Дидактический \ наглядный материал</p> <p>Дидактический \ наглядный материал</p> <p>Фото</p>

Музыкальный руководитель					
№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты: в рублях, процентном отношении к окладно-ставочной части з/пл., или в баллах	Метод измерения	Источник информации
6	Ведение планирующей и отчетной (отчетно-аналитической) документации	<p>6.1 Соблюдение требований (отсутствие замечаний):</p> <p>а) к содержанию и оформлению документации;</p> <p>б) к срокам представления документации</p> <p>6.6 Обучение на курсах ПП, курсах ПК;</p> <p>6.7 Участие в онлайн-конференциях, семинарах, вебинара</p> <p>6.8 Результаты участия педагога в открытых мероприятиях, конкурсах профессионального мастерства.</p> <p>6.9 Размещение информации из опыта работы в соц.сетях(в персон.группеВК, образ.форумах, электр.журналах, на персон.сайте педагога...)</p> <p>Итого плановое значение по критерию:</p>	<p>0,5 балла</p> <p>0,1 балла</p> <p>0,1 балла</p> <p>0,3 балла</p> <p>0,5 балла</p> <p>1,5 балла</p>	<p>Качественный \ количественный</p> <p>Количественный</p> <p>Количественный</p> <p>Количественный \ качественный.</p> <p>Количественный \ качественный</p>	<p>Отсутствие замечаний</p> <p>Удостоверение \ диплом</p> <p>Сертификат \ удостоверение \ диплом</p> <p>Сертификат \ диплом</p> <p>Скриншот (фото, сайт)</p>
7	Другое	<p>7.4 Творческий опыт педагога и уровень представленных знаний</p> <p>Начальный уровень (0-3г)</p> <p>Средний уровень (3-5л)</p> <p>Выше среднего уровень (5-7 л)</p> <p>Высокий уровень (от 7 лет)</p> <p>7.5 Индивидуальная работа с детьми</p> <p>7.6 Непрерывность трудового участия в обеспечении образовательного процесса за отчетный период (отсутствие заболеваемости)</p> <p>Итого плановое значение по критерию:</p>	<p>0,2 балла</p> <p>0,3 балла</p> <p>0,4 балла</p> <p>0,5 балла</p> <p>0,5 балла</p> <p>0,5 балла (+/-)</p> <p>1,5 балла</p>	<p>Количественный \ качественный</p> <p>Количественный \ качественный</p> <p>Количественный \ качественный</p>	<p>Трудовой стаж</p> <p>Журнал консультаций</p> <p>Отсутствие больничного листа</p>

Музыкальный руководитель					
№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты: в рублях, процентном отношении к окладно-ставочной части з/пл., или в баллах	Метод измерения	Источник информации
8	Обеспечение организации образовательной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС ДО *	<p>Условие достижения показателя - отсутствие замечаний к качеству и срокам выполнения работ по направлению. Рассчитывается пропорционально установленной нагрузке.</p> <ul style="list-style-type: none"> Музыкальный руководитель с высшим профессиональным образованием Музыкальный руководитель без высшего профессионального образования 	<p>Из расчета на 1 ставку заработной платы</p> <p>8 100.00</p> <p>6 750.00</p>		

*КПЭ * - показатель эффективности и результативности, критерии оценки деятельности по которым может устанавливаться стимулирующая надбавка.*

Педагог дополнительного образования					
№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты в баллах	Метод измерения	Источник информации
1	Охрана и укрепление физического и психического здоровья детей	<p>1.1 Отсутствие детского травматизма, иных повреждений здоровья, обусловленных воздействием внешних факторов</p> <p>Итого плановое значение по критерию:</p>	<p>0,1 балла</p> <p>0,1 балла</p>	Количественный	Отсутствие заявлений (жалоб) от родителей
2	Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и инд. особенностями	<p>Участие в подготовке и проведении мероприятий воспитанников:</p> <p>2.1 Не предусмотренных программой и годовым планом ДООУ (турпоход, концерт, экскурсии, КВН, встреча с интересным человеком).</p> <p>Итого плановое значение по критерию</p>	<p>0,2 балла</p> <p>0,2 балла</p>	Количественный \ качественный	План работы педагога
		<p>2.2 Обеспечение, сохранение и укрепление здоровья детей:</p> <p>Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе 5-8 лет</p> <p>посещение 70-80% посещение 80-100%</p> <p>2.3 Участие воспитанников в смотрах конкурсах, выставках, соревнованиях:</p> <p>Итого плановое значение по критерию:</p>	<p>0,1 балла 0,2 балла</p> <p>0,5 балла</p> <p>0,7 балла (0.6 балла)</p>	Количественный \ качественный	Журнал посещаемости Грамоты \ дипломы об участии (фото)
3	Создание элементов образовательной инфраструктуры	<p>Творческий подход в создании предметно-развивающей среды в группе с учетом требований ФГОС ДО:</p> <p>3.1 Оформление, изготовление, подготовка развивающих дидактических игр, пособий, плакатов ...</p>	0,3 балла	Количественный \ качественный	Дидактический \ наглядный материал
4	Ведение планирующей и отчетной (отчетно-аналитической) документации	<p>4.1 Соблюдение требований (отсутствие замечаний):</p> <p>а) к содержанию и оформлению документации;</p> <p>б) к срокам представления документации</p> <p>4.2 Размещение информации из опыта работы в соц. Сетях (в персон. Группе ВК, образ. форумах, электр. журналах, на персон. сайте педагога...</p> <p>Итого плановое значение по критерию</p>	<p>0,1 балла</p> <p>0,6 балла</p> <p>0.7 балла</p>	<p>Качественный \ количественный</p> <p>Количественный \ качественный</p>	Отсутствие замечаний Скриншот (фото)

5	Обеспечение организации образовательной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС ДО *	5.1 Условие достижения показателя - отсутствие замечаний к качеству и срокам выполнения работ по направлению. Рассчитывается пропорционально установленной нагрузке. <ul style="list-style-type: none"> педагог дополнительного образования с высшим профессиональным образованием 	Из расчета на 1 ставку заработной платы		
			8400,00		

*КПЭ * - показатель эффективности и результативности, критерии оценки деятельности по которым может устанавливаться стимулирующая надбавка.*

Заместитель заведующего (по направлению воспитательная работа)			
№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты: в рублях, процентном отношении к окладно-ставочной части з/пл., или в баллах
1	Организационно-педагогическая и методическая деятельность*	<ul style="list-style-type: none"> Качество выполнения ООП и АООП в соответствии с требованиями ФГОС ОУ (положительная динамика, отсутствие замечаний)*; Систематическая организация работы педагогов по подготовке обучающихся к участию в соревнованиях, конкурсах различного уровня*; Систематическая подготовка материалов и документации по своему направлению деятельности для пополнения официального сайта учреждения*; Своевременное и качественное предоставление документации. Разработка положений, приказов, отчетов* 	10 % 10 % 5% 5%
2	Совершенствование кадрового потенциала в образовательном процессе*	<ul style="list-style-type: none"> Систематическая работа с педагогическим персоналом в направлении повышения их профессионального уровня (КПК, аттестация)*. 	5%
3	Инновационная деятельность*	<ul style="list-style-type: none"> Проведение мероприятий по теме инновационной деятельности в соответствии с годовым планом, представление опыта другим участникам инновационной деятельности*. 	10%
4	Исполнительская дисциплина*	<ul style="list-style-type: none"> Отсутствие замечаний по результатам проверок комиссий учреждения и контролирующих органов по вверенному направлению деятельности; Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательных отношений (руководителя, сотрудников, родителей)*. 	5%
5	Работа в информационной система АИС ЭДС	<ul style="list-style-type: none"> Своевременное (без нарушения сроков) размещение информации о движении обучающихся. 	4500,00 руб.

*КПЭ * - показатель эффективности и результативности, критерии оценки деятельности по которым может устанавливаться стимулирующая надбавка.*

Заместитель заведующего (по направлению безопасность)			
№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты: в рублях, процентном отношении к окладно-ставочной части з/пл., или в баллах
1	Организация безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса*	<ul style="list-style-type: none"> Отсутствие травматизма среди обучающихся и сотрудников Учреждения;* Систематическая подготовка и проведение консультаций, сообщений по основным направлениям жизнедеятельности в рамках педагогических советов, производственных совещаний;* Координация работы и проведение мероприятий по обеспечению условий доступности предоставляемых услуг для инвалидов и маломобильных граждан в Учреждении;* Организация профессиональных медицинских осмотров сотрудников, контроль за их своевременным прохождением;* Предоставление оперативной и полной информации для обновления официального сайта Учреждения (открытость, прозрачность, доступность предоставляемой информации).* Своевременное и качественное предоставление документации. Разработка положений, инструкций, приказов, отчетов* 	<p>5 %</p> <p>5 %</p> <p>5%</p> <p>5%</p> <p>5%</p> <p>5%</p>
2	Управление системой охраны труда*	<ul style="list-style-type: none"> Регулярная организация и контроль по соблюдению мер по предупреждению травматизма среди обучающихся и сотрудников, своевременная подготовка соответствующей документации.* 	4 500,00
3	Исполнительская дисциплина*	<ul style="list-style-type: none"> Координация деятельности и контроль за качеством предоставления услуг в Учреждении по направлениям комплексной безопасности в ДОУ;* Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательных отношений (руководителя, сотрудников, родителей).* 	<p>5 %</p> <p>5%</p>

*КПЭ * - показатель эффективности и результативности, критерии оценки деятельности по которым может устанавливаться стимулирующая надбавка.*

Главный бухгалтер			
№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности (КПЭ)	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты (надбавки) в рублях или в процентном отношении к окладно-ставочной части заработной платы
1.	Планово-экономическая работа*	<ul style="list-style-type: none"> • Выполнение планово-экономических расчетов, требуемых в процессе финансово-хозяйственной деятельности учреждения; • Подготовка в установленные сроки планов финансово-хозяйственной деятельности; • Подготовка в установленные сроки периодической экономической отчетности; • Своевременное и целевое освоение выделенных средств субсидий (бюджетных) средств; • Экономический анализ эффективности финансово-хозяйственной деятельности учреждения, внесение предложений по ее повышению; • Выполнение отдельных служебных поручений по направлению планово-экономическая работа. <p>Условие достижения показателя - отсутствие замечаний к качеству и срокам выполнения работ по направлению планово-экономическая работа.</p>	2 000,00
2.	Работа в информационных системах по направлению закупки*	<ul style="list-style-type: none"> • Работа в информационной системе АЦК goszakaz.lenobl.ru (внесение в базу данных планов-графиков, контрактов, договоров, заявок на закупку при проведении торгов и прочей требуемой информации); • Работа в Единой информационной системе (zakupki.gov.ru): публикация планов-графиков закупок товаров (работ-услуг), ведение реестра контрактов. <p>Условие достижения показателя - отсутствие замечаний к качеству и срокам выполнения работ в информационных системах по направлению закупки</p>	4 500,00
3.	Размещение информации на сайте Bus.gov.ru	Условие достижения показателя - отсутствие замечаний к качеству и срокам выполнения работ	1 000,00
4.	Качество выполнения основных должностных обязанностей	<p>Экспертная (неформализованная) оценка комиссией по оплате труда. При оценке итогов работы за отчетный период учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Общая интенсивность работы в данный отчетный период; • Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов; • Соблюдение сроков сдачи отчетности, предоставления информации по запросам; • Отсутствие замечаний по основному функционалу со стороны руководителя, работников учреждения; 	4 500,00

Главный бухгалтер			
№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности (КПЭ)	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты (надбавки) в рублях или в процентном отношении к окладно-ставочной части заработной платы
		<ul style="list-style-type: none"> • Положительная динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; • Сокращение времени выполнения работ, отдельных поставленных задач; • Сложность выполняемых работ; • Выполнение новых или нетиповых задач; • Разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений; • Координация деятельности подчиненных работников или работников, выполняющих поручения. • Проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в компетенцию 	

*КПЭ * - показатель эффективности и результативности, критерии оценки деятельности по которым может устанавливаться стимулирующая надбавка.*

Бухгалтер			
№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности (КПЭ)	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты (надбавки) в рублях или в процентном отношении к окладно-ставочной части заработной платы
1.	Планово-экономическая работа*	<ul style="list-style-type: none"> • Подготовка в установленные сроки периодической экономической отчетности; • Выполнение отдельных служебных поручений главного бухгалтера по направлению планово-экономическая работа. <p>Условие достижения показателя - отсутствие замечаний к качеству и срокам выполнения работ по направлению планово-экономическая работа.</p>	4 000,00
2.	Работа в информационных системах *	<ul style="list-style-type: none"> • Работа в информационных системах по взаимодействию с Фондом социального страхования по выплатам по листам нетрудоспособности и прочей отчетности: Контур-экстерн, портал fss.ru, gosuslugi.ru <p>Условие достижения показателя - отсутствие замечаний к качеству и срокам выполнения работ в информационных системах по данному направлению</p>	4 500,00

Бухгалтер			
№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности (КПЭ)	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты (надбавки) в рублях или в процентном отношении к окладно-ставочной части заработной платы
3.	Качество выполнения основных должностных обязанностей на вверенных участках работы	<p>Экспертная (неформализованная) оценка комиссией по оплате труда. При оценке итогов работы за отчетный период учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Общая интенсивность работы в данный отчетный период; • Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов; • Соблюдение сроков сдачи отчетности, предоставления информации по запросам; • Отсутствие замечаний по основному функционалу со стороны главного бухгалтера, руководителя, работников учреждения; • Положительная динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; • Сокращение времени выполнения работ, отдельных поставленных задач; • Сложность выполняемых работ; • Выполнение новых или нетиповых задач; • Разнообразии (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений; • Проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в компетенцию 	5 200,00

*КПЭ * - показатель эффективности и результативности, критерии оценки деятельности по которым может устанавливаться стимулирующая надбавка.*

Заведующий хозяйством			
№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты: в рублях, процентном отношении к окладно-ставочной части з/пл., или в баллах
1	Хозяйственное обслуживание учреждений и создание материально-технических условий для обеспечения образовательного процесса*	<ul style="list-style-type: none"> • Своевременное и качественное обеспечение групповых помещений, кабинетов и помещений ОУ оборудованием и инвентарем;* • Бесперебойная и безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения, эффективная организация и контроль за работой по уборке помещений, благоустройству территории ОУ;* • Эффективная и своевременная работа с поставщиками услуг;* • Своевременная подготовка локальных, нормативных актов, исходящей документации, качественное предоставление отчетной документации по вверенному направлению деятельности* 	10% 5% 5% 5%
2	Работа с информационными системами*	<ul style="list-style-type: none"> • Предоставление оперативной и полной информации для обновления официального сайта Учреждения (открытость, прозрачность, доступность предоставляемой информации);* • Своевременная работа в РГИС «Энергоэффективность»* 	3% 2%
3	Исполнительская дисциплина	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие замечаний по результатам проверок комиссий учреждения, контролирующих органов, • Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательных отношений (руководителя, сотрудников, родителей). 	8 700,00

КПЭ * - показатель эффективности и результативности, критерии оценки деятельности по которым может устанавливаться стимулирующая надбавка.

Младший воспитатель			
№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты: в рублях, процентном отношении к окладно-ставочной части з/пл., или в баллах
1	Уровень организации присмотра и ухода и степень участия в образовательном процессе *	<ul style="list-style-type: none"> • Активное участие в образовательном процессе (непосредственно образовательной деятельности) в своей возрастной группе; • Эффективная совместная работа по развитию у обучающихся элементарной трудовой деятельности; • Оказание необходимой помощи обучающимся по самообслуживанию; • Совместная работа с педагогами группы по организации детских праздников, оформлению интерьеров. 	5% 5% 5% 5%
2	Уровень организации содержания помещений ОУ	<ul style="list-style-type: none"> • Качественное проведение текущих и генеральных уборок (согласно графика); образцовое содержание группы; • Ответственное отношение к сохранности имущества (оборудования, посуды, мебели, уборочного инвентаря); • Рациональное и бережное использование водо-, энерго ресурсов ОУ; 	5% 5% 3%
3	Исполнительская дисциплина	<ul style="list-style-type: none"> • Оперативность выполнения заданий администрации ОУ; • Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательных отношений (руководителя, сотрудников, родителей). 	5%

*КПЭ * - показатель эффективности и результативности, критерии оценки деятельности по которым может устанавливаться стимулирующая надбавка.*

Ассистент (помощник)			
№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты: в рублях, процентном отношении к окладно-ставочной части з/пл., или в баллах
1	Уровень организации присмотра и ухода и степень участия в образовательном процессе детей с ограниченными возможностями здоровья	• Помощь воспитателю в организации учебно-воспитательного процесса и режимных моментов	4 800,00
		• Привитие обучающимся культурно-гигиенических навыков, навыков самообслуживания	1 000,00
		• Активное участие в оформлении предметно-развивающей среды в группе, комфорта и уюта	1 000,00
2	Исполнительская дисциплина	• Оперативность выполнения заданий администрации ОУ;	1 000,00
		• Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательных отношений (руководителя, сотрудников, родителей).	1 000,00

Делопроизводитель			
№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты: в рублях, процентном отношении к окладно-ставочной части з/пл., или в баллах
1	Кадровая работа*	<ul style="list-style-type: none"> • Своевременное и качественное ведение документации по учету и движению кадров, заполнение трудовых книжек; * • Своевременная регистрация листков нетрудоспособности, предоставление информации по стажу работы сотрудников; • Своевременная и качественная подготовка и сдача кадровой отчетности и предоставление информации в различные инстанции.* 	<p>6 500,00</p> <p>1 000,00</p> <p>3 000,00</p>
2	Делопроизводство	<ul style="list-style-type: none"> • Своевременное и качественное оформление документации по учету и движению воспитанников; • Высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя ОУ; • Оказание работникам учреждения методической помощи по вопросам кадрового учета, контроля, отчетности; • Качественное ведение электронного документооборота (входящая, исходящая электронная корреспонденция) 	<p>4 000,00</p> <p>3 000,00</p> <p>1000,00</p> <p>1 000,00</p>
3	Исполнительская дисциплина	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие замечаний по результатам проверок комиссий учреждения и контролирующих органов по вверенному направлению деятельности; • Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательных отношений (руководителя, сотрудников, родителей). 	<p>900,00</p> <p>1 000,00</p>

*КПЭ * - показатель эффективности и результативности, критерии оценки деятельности по которым может устанавливаться стимулирующая надбавка.*

Шеф-повар			
№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты: в рублях, процентном отношении к окладно-ставочной части з/пл., или в баллах
1	Качество выполнения основных должностных обязанностей	<p><i>Экспертная (неформализованная) оценка комиссией по оплате труда. При оценке итогов работы за отчетный период учитывается:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Общая интенсивность работы в данный отчетный период • Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания • Отсутствие недостачи и излишков по результатам снятия остатков продуктов питания; • Учёт индивидуальных особенностей здоровья обучающихся ОУ (стол для аллергиков); • Рациональное и бережное использование технологического кухонного оборудования; • Контроль за качеством и своевременным заполнением текущей документации на пищеблоке; • Постоянный контроль за своевременной уборкой и санитарным состоянием помещений пищеблока. 	7 000,00 руб.
2	Исполнительская дисциплина	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие замечаний по результатам проверок комиссий учреждения и контролирующих органов по вверенному направлению деятельности; • Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательных отношений (руководителя, сотрудников, родителей). 	3 500,00 руб.

Старший повар			
№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты: в рублях, процентном отношении к окладно-ставочной части з/пл., или в баллах
1	Качество выполнения основных должностных обязанностей	<p><i>Экспертная (неформализованная) оценка комиссией по оплате труда. При оценке итогов работы за отчетный период учитывается:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Общая интенсивность работы в данный отчетный период • Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания • Отсутствие недостачи и излишков по результатам снятия остатков продуктов питания; • Учёт индивидуальных особенностей здоровья обучающихся ОУ (стол для аллергиков); • Рациональное и бережное использование технологического кухонного оборудования; • Контроль за качеством и своевременным заполнением текущей документации на пищеблоке; • Постоянный контроль за своевременной уборкой и санитарным состоянием помещений пищеблока. 	9 100,00 руб.
2	Исполнительская дисциплина	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие замечаний по результатам проверок комиссий учреждения и контролирующих органов по вверенному направлению деятельности; • Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательных отношений (руководителя, сотрудников, родителей). 	3 500,00 руб.

Повар			
№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты: в рублях, процентном отношении к окладно- ставочной части з/пл., или в баллах
1	Качество выполнения основных должностных обязанностей	<p><i>Экспертная (неформализованная) оценка комиссией по оплате труда. При оценке итогов работы за отчетный период учитывается:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Общая интенсивность работы в данный отчетный период • Отсутствие замечаний по соблюдению норм закладки и выхода продукции;; • Учёт индивидуальных особенностей здоровья обучающихся ОУ (стол для аллергиков); • Отсутствие замечаний по приготовлению пищи; • Рациональное и бережное использование технологического и кухонного оборудования; • Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. 	8 800,00 руб.
2	Исполнительская дисциплина	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие замечаний по результатам проверок комиссий учреждения и контролирующих органов по вверенному направлению деятельности; • Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательных отношений (руководителя, сотрудников, родителей). 	3 000.00 руб.

Кладовщик			
№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты: в рублях, процентном отношении к окладно-ставочной части з/пл., или в баллах
1	Дополнительный объем работ по калькуляции и контролю меню *	<i>Условие достижения показателя - отсутствие замечаний к качеству и срокам выполнения работ по направлению, ведению специальной документации.</i>	6 250,00 руб.
2	Качество выполнения основных должностных обязанностей	<i>Экспертная (неформализованная) оценка комиссией по оплате труда. При оценке итогов работы за отчетный период учитывается:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Общая интенсивность работы в данный отчетный период • Высокая организация учета сохранности продуктов питания • Качественное ведение документации, своевременная сдача отчетности; • Сохранность продуктов питания, надлежащее хранение тары; • Отсутствие недостачи и излишков продуктов питания по результатам инвентаризации; • Своевременное обеспечение ОУ продуктами питания, качественная и оперативная работа с поставщиками продуктов питания. 	12 000,00 руб.
3	Исполнительская дисциплина	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие замечаний по результатам проверок комиссий учреждения и контролирующих органов по вверенному направлению деятельности; • Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательных отношений (руководителя, сотрудников, родителей). 	3 000,00 руб.

*КПЭ * - показатель эффективности и результативности, критерии оценки деятельности по которым может устанавливаться стимулирующая надбавка.*

Кастелянша			
№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты: в рублях, процентном отношении к окладно-ставочной части з/пл., или в баллах
1	Качество выполнения основных должностных обязанностей	<p><i>Экспертная (неформализованная) оценка комиссией по оплате труда. При оценке итогов работы за отчетный период учитывается:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Общая интенсивность работы в данный отчетный период • Высокая организация обслуживания • Пошив костюмов, оформление интерьеров для детских праздников; • Отсутствие замечаний по соблюдению норм и правил хранения и учета мягкого инвентаря; • Рациональное и бережное использование технологического оборудования • Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. 	2 000,00 руб.
2	Исполнительская дисциплина	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие замечаний по результатам проверок комиссий учреждения и контролирующих органов по вверенному направлению деятельности; • Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательных отношений (руководителя, сотрудников, родителей). 	1 000,00 руб.

Машинист по стирке и ремонту одежды			
№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты: в рублях, процентном отношении к окладно-ставочной части з/пл., или в баллах
1	Качество выполнения основных должностных обязанностей	<p><i>Экспертная (неформализованная) оценка комиссией по оплате труда. При оценке итогов работы за отчетный период учитывается:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Общая интенсивность работы в данный отчетный период • Высокая организация обслуживания • Соблюдение технологий стирки и глажки белья, спецодежды из различных материалов; • Своевременный учет и контроль за сменой постельного белья, полотенец и рабочей одежды; • Образцовое санитарно-гигиеническое состояние помещений прачечной; • Рациональное и бережное использование водо-, энерго ресурсов ОУ; 	9 000,00 руб.

Машинист по стирке и ремонту одежды			
№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты: в рублях, процентном отношении к окладно-ставочной части з/пл., или в баллах
		<ul style="list-style-type: none"> • Рациональное и бережное использование технологического оборудования прачечной • Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. 	
2	Исполнительская дисциплина	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие замечаний по результатам проверок комиссий учреждения и контролирующих органов по вверенному направлению деятельности; • Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательных отношений (руководителя, сотрудников, родителей). 	2 000,00 руб.

Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий			
№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты: в рублях, процентном отношении к окладно-ставочной части з/пл., или в баллах
1	Дополнительная работа, не связанная с основными должностными обязанностями (функции курьера)*	<i>Условие достижения показателя - отсутствие замечаний к качеству и срокам выполнения работ по направлению, ведению специальной документации</i>	5 400,00 руб.
2	Качество выполнения основных должностных обязанностей	<p><i>Экспертная (неформализованная) оценка комиссией по оплате труда. При оценке итогов работы за отчетный период учитывается:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Общая интенсивность работы в данный отчетный период • Высокая организация обслуживания • Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок; 	3 000,00 руб.

Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий			
№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты: в рублях, процентном отношении к окладно-ставочной части з/пл., или в баллах
		<ul style="list-style-type: none"> • Оперативные действия при устранении аварий; • Безаварийная работа, связанная с эксплуатацией эклектического и санитарно-технического оборудования; Рациональное и бережное использование материальных ресурсов. 	
3	Исполнительская дисциплина	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие замечаний по результатам проверок комиссий учреждения и контролирующих органов по вверенному направлению деятельности • Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательных отношений (руководителя, сотрудников, родителей). 	1 000,00 руб.

Уборщик служебных помещений			
№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты: в рублях, процентном отношении к окладно-ставочной части з/пл., или в баллах
1	Качество выполнения основных должностных обязанностей	<p><i>Экспертная (неформализованная) оценка комиссией по оплате труда. При оценке итогов работы за отчетный период учитывается:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Общая интенсивность работы в данный отчетный период; • Высокая организация обслуживания; • Рациональное и бережное использование водо-, энерго ресурсов ОУ; • Своевременная и качественная уборка помещений ОУ; • Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. 	2 100,00 руб
2	Исполнительская дисциплина	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие замечаний по результатам проверок комиссий учреждения и контролирующих органов по вверенному направлению деятельности; • Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательных отношений (руководителя, сотрудников, родителей). 	1 000,00 руб.

Кухонный рабочий			
№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты: в рублях, процентном отношении к окладно-ставочной части з/пл., или в баллах
1	Качество выполнения основных должностных обязанностей	<p><i>Экспертная (неформализованная) оценка комиссией по оплате труда. При оценке итогов работы за отчетный период учитывается:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Общая интенсивность работы в данный отчетный период; • Высокая организация работы на пищеблоке • Качество первичной обработки овощей и фруктов; • Образцовое санитарно-гигиеническое состояние пищеблока; • Рациональное и бережное использование водо-, энерго ресурсов ОУ; • Рациональное и бережное использование технологического оборудования пищеблока; • Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. 	9 800,00 руб.
2	Исполнительская дисциплина	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие замечаний по результатам проверок комиссий учреждения и контролирующих органов по вверенному направлению деятельности; • Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательных отношений (руководителя, сотрудников, родителей). 	2 000,00 руб.

Грузчик			
№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты: в рублях, процентном отношении к окладно-ставочной части з/пл., или в баллах
1	Качество выполнения основных должностных обязанностей	<p><i>Экспертная (неформализованная) оценка комиссией по оплате труда. При оценке итогов работы за отчетный период учитывается:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Общая интенсивность работы в данный отчетный период; • Высокая организация обслуживания • Рациональное и бережное использование инвентаря и оборудования; • Рациональное и бережное использование водо-, энерго ресурсов ОУ; • Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. 	3 000,00 руб.

Грузчик			
№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты: в рублях, процентном отношении к окладно-ставочной части з/пл., или в баллах
2	Исполнительская дисциплина	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие замечаний по результатам проверок комиссий учреждения и контролирующих органов по вверенному направлению деятельности; • Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательных отношений (руководителя, сотрудников, родителей). 	2 000,00 руб.

Дворник			
№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Базовый размер выплаты: в рублях, процентном отношении к окладно-ставочной части з/пл., или в баллах
1	Качество выполнения основных должностных обязанностей	<p><i>Экспертная (неформализованная) оценка комиссией по оплате труда. При оценке итогов работы за отчетный период учитывается:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Общая интенсивность работы в данный отчетный период; • Высокая организация обслуживания; • Своевременная и качественная уборка территории ОУ; • Интенсивность работы на детских площадках в разное время года (полив песочниц, подрезка кустов, покос травы, уборка снега с малых архитектурных форм и т.п.); • Строгое соблюдение санитарных норм и правил, предъявляемых к содержанию территории; • Рациональное и бережное использование инвентаря • Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. 	3 900,00
2	Исполнительская дисциплина	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие замечаний по результатам проверок комиссий учреждения и контролирующих органов по вверенному направлению деятельности; • Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательных отношений (руководителя, сотрудников, родителей). 	1 000,00

Приложение № 4
к Положению о системе оплаты труда в
МДОБУ «Муринский ДСКВ №1»
утвержденному приказом
от 28 февраля 2024 г. № 38 - ОД

ФОРМА
представления информации о значениях показателей
эффективности и результативности деятельности, критериев
оценки деятельности

ФИО работника _____

Должность _____

Отчетный период _____

Отработано дней _____

№ п/п	Наименование Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности (КПЭ)	Базовый размер выплаты (надбавки) в рублях или в процентном отношении к окладно-ставочной части заработной платы	Метод измерения	Источник информации	Самооценка (оценка непосредственного руководителя)	Решение комиссии
1						
2						
3						
...						
	Итого					

_____/_____/_____
(подпись) (расшифровка)
« ____ » _____ 2

С решением комиссии ознакомлен (а):

_____/_____/_____
(подпись) (расшифровка)
« ____ » _____ 2