

Принято

Общим собранием работников
ГБДОУ детского сада № 22
Кировского района Санкт-Петербурга
Протокол № 1 от 31.08.2023 года

Утверждено

Заведующим ГБДОУ детским садом № 22
Кировского района Санкт-Петербурга

Николаенко Н.Е.
Приказ № 73 п1 от 31.08.2023 года

С учетом мнения

Первичной профсоюзной организации ГБДОУ
детского сада № 22
Кировского района Санкт-Петербурга
Протокол № 8 от 31.08.2023 года

ПОЛОЖЕНИЕ***О СТИМУЛИРУЮЩИХ, КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ***

Государственного бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 22 общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей
Кировского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург
2023 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих, компенсационных выплатах работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 22 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей Кировского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем по тексту – Положение) разработано на основании

- Трудового Кодекса Российской Федерации,
- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Законам Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (в редакции Закона Санкт-Петербурга от 25.12.2015 № 904-186, от 24.04.2018 № 218-45),
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256 «О системе оплаты труда работников образовательных организаций Санкт-Петербурга»,
- Распоряжений Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга № 1994-р от 05.07.2019 «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администрации районов Санкт-Петербурга»,
- Устава Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 22 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей Кировского района Санкт-Петербурга,
- Коллективного договора между администрацией Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 22 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей Кировского района Санкт-Петербурга и первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения,
- Положения о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 22 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей Кировского района Санкт-Петербурга.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим порядок установления выплат компенсационного характера (доплат) и стимулирующего характера (надбавок) для работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 22 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей Кировского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем по тексту – ГБДОУ детский сад № 22 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей Кировского района Санкт-Петербурга; образовательное учреждение; ОУ).

1.3. Настоящее Положение, а также изменения в Положение и дополнения к Положению обсуждаются на общем собрании работников ОУ, принимаются решением Общего собрания работников Образовательного учреждения и утверждаются приказом заведующего после получения мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2. ВИДЫ, ЦЕЛЬ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО, СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

2.1. Виды выплат: компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты, премии

2.1.1. Компенсационные выплаты:

- доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника,
- доплата за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

Целью выплат **компенсационного** характера является установление работникам ОО доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также обеспечение социально-экономической и правовой защиты работников.

Выплаты **компенсационного** характера **осуществляются** в пределах средств, выделенных на оплату труда, исходя из утвержденного распоряжением администрации Кировского района Санкт-Петербурга размера средств фонда доплат и надбавок, а также из фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг.

2.1.2. Стимулирующие выплаты:

- надбавка по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников ОУ;

Целью выплат **стимулирующего** характера является усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности образовательного учреждения, усиление мотивации труда работников и их поощрение за результаты труда, личный вклад в реализацию задач и функций, возложенных на образовательное учреждение.

Выплаты **стимулирующего** характера в части надбавок по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников учреждения **могут осуществляться** в пределах средств, выделенных на оплату труда, исходя из утвержденного распоряжением Администрации Кировского района Санкт-Петербурга размера средств фонда доплат и надбавок, а также средств, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг.

2.1.3. Премии.

Премии могут быть выплачены из фонда экономии заработной платы при условии их наличия, а также из фонда доходов, выделенных на оплату труда исходя из утвержденного распоряжения администрации Кировского района Санкт-Петербурга.

2.1.4. Материальная помощь.

Материальная помощь работникам может быть выплачена из выделенных на оплату труда исходя из утвержденного распоряжением администрации Кировского района Санкт-Петербурга размера средств фонда доплат и надбавок. Выплаты производятся только в период действия трудового договора и прекращаются при окончании трудовых отношений.

Для решения вопросов по установлению выплат всех видов в образовательном учреждении создается Комиссия по рассмотрению и установлению размера компенсирующих, стимулирующих выплат работникам (далее – Комиссия), деятельность которой регулируется п.2.4. настоящего Положения.

2.2. Комиссия ежегодно избирается на Общем собрании работников образовательного учреждения из числа административно-управленческого персонала, работников образовательного учреждения. В состав Комиссии обязательно входит представитель профсоюзной организации образовательного учреждения. Число членов Комиссии должно составлять нечётное количество человек. Состав комиссии ежегодно утверждается приказом заведующего образовательного учреждения. Основной задачей Комиссии является **определение размера доплаты** по представлению руководителя учреждения и по результатам анализа листов самооценки эффективности и результативности деятельности всех работников ОУ на основе выполнения показателей эффективности деятельности.

На основании письменного решения Комиссии (протокол) издается приказ руководителя

образовательного учреждения о назначении и размере выплат.

В своей деятельности Комиссия руководствуется настоящим Положением.

2.3. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и иные выплаты заведующему образовательного учреждения устанавливаются распоряжением главы администрации Кировского района Санкт-Петербурга.

3. УСЛОВИЯ, ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ И ОТМЕНЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ДАЛЕЕ ПО ТЕКСТУ - ДОПЛАТ)

3.1. Доплаты работникам образовательного учреждения, а также сотрудникам по внешнему совместительству **могут устанавливаться** за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, а также за выполнение работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, работы во вредных условиях труда).

3.2. Доплаты к должностным окладам работников образовательного учреждения устанавливаются в пределах фонда доплат и надбавок, а также фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг в процентах к должностным окладам. Размер доплаты за дополнительную работу указывается в процентах от базовой единицы.

3.3. Доплаты работникам образовательного учреждения могут устанавливаться: на календарный год, на учебный год с 1 сентября; на квартал, на месяц, на период выполнения дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника.

3.4. Доплата вновь поступившим работникам, до установленного срока сдачи портфолио, начисляется процентами от базовой единицы по минимальному значению из состава работающих сотрудников.

3.5. Размер доплаты определяется Комиссией по представлению руководителя и утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

3.6. Выплаты доплат осуществляются ежемесячно.

3.7. Доплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с отказом работника от выполнения дополнительной работы;
- в связи с прекращением работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

3.8. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, для различных категорий работников ОУ, а также доплат за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных и размер доплат:

3.8.1. Доплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

Категория работников	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Размер выплаты
Все категории работников	Работа в выходной или нерабочий праздничный день	Оплата работы в двойном размере см. ст. 153 ТК РФ
	Работа с вредными условиями труда	4 %

3.8.2. Доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника

Вид работ	Категория работников	Размер доплаты	Основание для получения доплаты
За оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач	Работники ДОУ	до 50% от базовой единицы	Справка администрации по факту выполненных поручений
За особые условия труда при выходе из строя оборудования		до 50% от базовой единицы	Справка администрации по факту выполненных поручений
За работу по Государственному заказу:		до 50% от базовой единицы	Приказ заведующего о назначении ответственного По факту выполненных работ
За организацию работы по антикоррупционной деятельности в ОУ		до 20% от базовой единицы	Приказ заведующего о назначении ответственного По факту выполненных работ (скриншот с базы или программы)
За работу с различными электронными базами и программами («Параграф», bus.gov.ru., сайт, ПК Имущество и др.)		до 30% от базовой единицы	Приказ заведующего о назначении ответственного По факту выполненных работ (скриншот с базы или программы)
Ведение воинского учета		до 5 % от базовой единицы	Приказ заведующего о назначении ответственного. По факту выполненных работ
Организация работы и ведение документации в комиссиях учреждения, определённых его локальными актами		до 30% от базовой единицы	Приказ заведующего об утверждении состава комиссии. Протокол заседания комиссии. По факту выполненных работ
За участие в праздниках, изготовление костюмов.		до 20% от базовой единицы	Справка администрации по факту выполненных поручений
Проведение ремонтных работ, уборка помещений после ремонта, дополнительных площадей		до 30% от базовой единицы	Справка администрации по факту выполненных поручений

За активное участие в деятельности Профсоюза	до 10 % от базовой единицы	Справка администрации по факту выполненных поручений
Организация комплексной работы по охране труда (подготовка проектов приказов, разработка и ведение нормативной документации и др.)	до 10 % от базовой единицы	Справка администрации по факту выполненных поручений

4. Порядок установления выплат стимулирующего характера

4.1. Стимулирующая выплата может быть установлена работникам по результатам работы за полугодие по показателям и критериям эффективности деятельности.

4.1.1. Все показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения оцениваются в баллах.

Надбавка устанавливается работникам, при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период (см. Приложение).

4.1.2. Отчетный период для расчета надбавки устанавливается:

- с 1 февраля по 31 августа – отчетный период, с 01.09 до 15.09 - работа комиссии
- с 1 сентября по 31 января – отчетный период, с 01.02 до 15.02 - работа комиссии.

4.1.3. Для оценивания эффективности и результатов деятельности работник формирует персональное портфолио на основании Положения о портфолио, в соответствии с показателями эффективности, предусмотренными в данном Положении, и предварительно рассчитывает собственный «сводный балл» по каждому показателю. Показатель учитывается при наличии в портфолио подтверждающих документов.

Материалы хранятся в портфолио в течении полугодия. Материалы, которые были представлены в прошлом портфолио, в новом не засчитываются. Деятельность педагога должна положительно отражаться на результативности работы ВСЕГО ДЕТСКОГО САДА, соответствовать задачам его работы на учебный год, содействовать работе, разработанные материалы могут применяться в работе других педагогов. При подтверждении участия работ в Интернет-проектах (п.2.2. (статья), 2.3., 2.4., 6.1.) необходимо представить в Комиссию Положение о проводившемся мероприятии, выходные данные (для публикации), дату проведения методического мероприятия в ОО по представлению данной работы.

4.1.4. Персональное портфолио сдается работником в Комиссию не менее чем за 15 дней до окончания отчетного периода.

4.1.5. Назначение и расчет размера надбавки (в баллах) по итогам отчетного периода производится Комиссией в первые две недели после окончания отчетного периода.

4.1.6. Основанием для изменения «сводного балла эффективности», представленного работником, могут служить технические ошибки, содержащиеся в подсчетах, представленные недостоверные данные, отсутствие подтверждающих документов.

4.1.7. Количество «сводных баллов эффективности» оформляется протоколом и передаётся в Комиссию по рассмотрению и установлению размера компенсационных, стимулирующих выплатах работникам.

4.1.8. Размер надбавки определяется в абсолютной величине (в рублях). Указанная величина получается умножением набранного работником количества баллов на «цену» одного балла, которая определяется путем деления суммы выделенных средств на количество баллов, набранных всеми работниками ОУ в соответствии с категорией (педагогические, прочие).

Расчет «цены» балла производится исходя из следующих условий:

- сумма начислений работникам учреждения не может превышать фонд оплаты труда по всем статьям дохода;
- стоимость балла определяется по разным категориям работникам для достижения целевого показателя по каждой категории работников.

4.1.9. Размер стимулирующих выплат не зависит от стажа и квалификации.

4.1.10. Выплата надбавок осуществляется из фонда надбавок и доплат, как части фонда оплаты труда, на основании приказа заведующего образовательным учреждением.

4.1.11. Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно до конца соответствующего периода пропорционально отработанному времени.

4.1.12. При наличии обоснованной жалобы (со стороны администрации, родителей в устной или письменной форме) единовременная выплата стимулирующего характера может быть отменена или уменьшена.

4.1.13. Показатели для оценивания эффективности и результатов деятельности работников и установления стимулирующей надбавки могут быть пересмотрены на основании предложений Педагогического совета и (или) работников учреждения в преддверии нового отчетного периода, но не позднее, чем за месяц до окончания текущего отчетного периода.

4.1.14. При расчете распределения выплат надбавок и доплат работникам возникающая разница между суммой и расчётной общей суммой в размере +/- 10 рублей начисляется (снимается) старшему воспитателю (у педагогических работников) и заведующему хозяйством (у технического состава).

4.2. Премирование работников образовательного учреждения

4.2.1. Выплата единовременной премии – вид поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

4.2.2. Единовременная премия **МОЖЕТ УСТАНОВЛИВАТЬСЯ:**

4.2.2.1. К юбилейным датам со дня рождения работников (юбилейными датами считаются 45 лет и далее каждые 5 лет).

4.2.2.2. К юбилейным датам со дня образования **образовательного учреждения** (юбилейными датами считаются 50 лет и далее каждые 5 лет)

4.2.2.3. К праздникам: (праздниками считаются Новый год, День воспитателя, Международный день учителя, День защитника Отечества, Международный женский день).

4.2.2.4. Единовременная премиальная выплата может быть установлена отдельным работникам по результатам их работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.

Основанием премирования работников образовательного учреждения является:

- большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;
- оперативное выполнение срочных и важных поручений, работ, возникших в связи с производственной необходимостью, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;
- организация и/или обеспечение проведения социально значимых мероприятий, акций района, города;
- совершенствование МТБ, ремонт кабинетов и помещений собственными силами.

4.2.3. Единовременная премия может быть выплачена на основании приказа руководителя образовательного учреждения с учетом письменного решения (протокола) Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера за счет средств фонда надбавок и доплат, за исключением средств, выделяемых на компенсационные и стимулирующие выплаты, указанных в разделе 2 и 3 настоящего Положения, а также из средств фонда экономии заработной платы при условии их наличия.

4.2.4. Предложения о размере премиальных выплат работникам образовательного учреждения вносят руководитель образовательного учреждения и выборный профсоюзный орган. Основанием для формирования предложения руководителя образовательного учреждения о размере премиальных выплат педагогам является письменное мнение сотрудника, ответственного за данное направление работы. Основанием для формирования предложения руководителя образовательного учреждения о размере премиальных выплат вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу, рабочим является письменное мнение заместителя директора по административно-хозяйственной части.

4.2.5. Размер премии работнику определяется в абсолютных величинах в соответствии с настоящим Положением. Размер выплаты единовременной премии работнику не зависит от его стажа работы и квалификации.

4.2.6. Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается по решению Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера с учетом личного вклада в деятельность учреждения.

4.2.7. При наличии дисциплинарных взысканий единовременная премия работникам не выплачивается.

4.2.8. Работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребёнком, длительном отпуске единовременная премия не выплачивается.

5. Материальная помощь

5.1. Материальная помощь работникам образовательного учреждения **может быть выплачена** в следующих случаях:

- при имущественном или физическом ущербе, понесенном работником в результате совершенного преступления,
- при стихийных бедствиях, несчастных случаях,
- потеря близкого родственника (родители, дети, муж, жена, братья и сестры);
- длительное (более 2-х месяцев) и (или) дорогостоящее лечение работника.

5.2. Материальная помощь выплачивается работнику образовательного учреждения при наличии средств в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом, изданного на основании личного заявления работника образовательного учреждения. К заявлению прилагаются копии документов, подтверждающие обстоятельства, указанные в заявлении.

5.3. Решение о выплате материальной помощи принимается заведующим образовательного учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом.

5.4. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника.

6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

6.1. Настоящее положение распространяется на всех работников ОУ и действует до принятия нового.

6.2. При увольнении работника все виды материального вознаграждения выплачиваются за отработанный период времени

6.3. Приложения к Положению о премировании, надбавках, доплатах и других видах материального стимулирования сотрудников ГБДОУ детского сада № 22 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей Кировского района Санкт-Петербурга:

6.3.1. Приложение «Критерии и показатели для определения результативности деятельности»

Приложение к Положению
о компенсационных, стимулирующих выплатах работникам
ГБДОУ детский сад № 22 общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением деятельности по познавательнo-речевому развитию детей
Кировского района Санкт-Петербурга

Критерии и показатели для оценивания эффективности деятельности старшего воспитателя

Критерии оценки эффективности	Весовой коэффициент эффективности	Подтверждающие документы
Критерий 1. Профессиональная компетенция педагогических работников		
1.1. Распространение опыта: выступление с докладами (не более 2-х), участие в открытых мероприятиях (не более 3-х), участие в составе творческой группы, в жюри. • уровень ДОУ • районного уровня • городского уровня • на уровне России и международное участие	2 4 6 8	Свидетельство, сертификаты, приказы о зачислении, лист регистрации, маршрутный лист.
1.2. Распространение опыта: публикация статьи, методической разработки	3	Скриншоты страниц публикаций
1.3.1. Участие в конкурсах педагогического мастерства • районного уровня (участник/лауреат/победитель) • городского уровня (участник/лауреат/победитель) • на уровне России и международное участие 1.3.2. Подготовка, методическая поддержка педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства	2/3/4 4/5/6 6/7/8 3	Документ, подтверждающий участие или наличие результативности (название, дата, уровень мероприятия, Ф.И.О. участников).
1.4. Использование электронных образовательных ресурсов (ЭОР) в образовательном процессе (презентации для работы с детьми, родителями, коллегами; наличие электронного банка данных (картотеки)	5	Предоставляются скриншоты (не менее 5шт)
1.5. Организация открытых мероприятий в ДОУ ✓ уровень района ✓ уровень городской и выше Организация работы методических групп по различным направлениям работы	5 8 10	Документ, подтверждающий участие (название, дата, уровень мероприятия, Ф.И.О. участников).
Критерий 2. Участие учреждения в опытно-экспериментальной деятельности		
2.1. Участие учреждения в опытно-экспериментальной деятельности • уровень района • уровень города	5 10	Предоставление методического материала, перспективный план на год, конспекты (кейсы).

Критерий 3. Организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей ДОУ		
3.1. Наличие мероприятий	3 (за каждое)	Документ, подтверждающий участие (название, дата, уровень мероприятия, Ф.И.О. участников).
Критерий 4. Организация участия воспитанников ОО (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях, акциях		
4.1. Организация участия воспитанников ОО (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях • уровень ДОУ • районного уровня • городского уровня • на уровне России и международное участие, включая Интернет-проекты	3 4 5 6	Документ, подтверждающий участие или наличие результативности (название, дата, уровень мероприятия, Ф.И.О. участников). Если в течение года участникам конкурса не было сообщено о результатах конкурса, баллы выставляются по предоставлению заявки.
Критерий 5. Своевременное и качественное оформление установленной документации ОО		
5.1 Своевременное оформление документации ОО (контроль заведующего ДОУ)	0 - 5	Справка заведующего ДОУ
Критерий 6. Наличие поощрений		
6.1. Грамоты, благодарности, благодарственные письма в том числе от общественных организаций, членов профессионального сообщества за успехи в профессиональной деятельности: • районный уровень • городской уровень • всероссийский уровень и выше	4 5 6	Копии документов
6.2. Награды за успехи в профессиональной деятельности (награждение во время отчётного периода) • региональные награды • ведомственные награды • государственные награды	5 7 10	Копии документов
Критерий 7. Наличие обоснованных жалоб		
К работникам применяются понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях: 0,1 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия, со стороны администрации (выговор), со стороны родителей – устная жалоба в администрацию; 0,25 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания со стороны всех участников образовательного процесса (подача заявления в конфликтную комиссию, в администрацию) 0,5 - в случае применения дисциплинарного взыскания со стороны контролирующих органов (наличие жалобы родителей, наличие предписания)		

Количество зачѐнных баллов _____ Ответственный _____ / _____

Критерии и показатели для оценивания эффективности деятельности воспитателя

Критерии оценки эффективности	Весовой коэффициент показателя	Подтверждающие документы
Критерий 1. Профессиональная компетенция педагогических работников		
1.1. Распространение опыта: выступление с докладами (не более 2-х), участие в составе творческой группы, в жюри. • уровень ДОУ • районного уровня • городского уровня • на уровне России и международное участие	2 4 6 8	Свидетельство, сертификаты, приказы о зачислении, лист регистрации, маршрутный лист.
1.2. Распространение опыта: публикация статьи, методической разработки	3	Скриншоты страниц публикаций
1.3. Участие в конкурсах педагогического мастерства • уровень ДОУ (участник/лауреат/победитель) • районного уровня (участник/лауреат/победитель) • городского уровня (участник/лауреат/победитель) • на уровне России и международное участие (участник/лауреат/победитель)	2/3/4 4/5/6 5/6/7 6/7/8	Документ, подтверждающий участие или наличие результативности (название, дата, уровень мероприятия, Ф.И.О. участников).
1.4. Участие в конкурсе педагогических достижений и конкурсе «Воспитатели России» • районного уровня (участник/лауреат/победитель) • городского уровня (участник/лауреат/победитель) • всероссийский уровень (участник/лауреат/победитель)	8/10/12 10/12/14 12/14/16	Документ, подтверждающий участие или наличие результативности (название, дата, уровень мероприятия, Ф.И.О. участников).
1.5. Использование электронных образовательных ресурсов (ЭОР) в образовательном процессе (презентации в работе с детьми, родителями, коллегами; наличие электронного банка данных (документы, картотеки, отчёты, бланки и т.п.))	5	Предоставляются скриншоты (не менее 5шт)
1.6. Организация (проведение) мероприятия ✓ уровень ДОУ ✓ уровень района ✓ уровень городской и выше • Постоянное руководство определённым направлением работы	3 5 7 10	Документ, подтверждающий участие (название, дата, уровень мероприятия, Ф.И.О. участников).
1.7. Своевременное оформление документации ОО	0 - 5	контроль ст. воспитателя
Критерий 2. Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся		
2.1. Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе: • от 1 до 0,8 • от 0,79 до 0,60 • от 0,59 до 0,40	10 8 6	Посещаемость по количеству дней: Детский сад – 25 детей Ранний возраст – 20 детей

• от 0,39 до 0,20	4	
Критерий 3. Участие воспитанников ОО (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях, акциях		
3.1. Участие воспитанников ОО (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях • уровень ДОУ • районного уровня (участие/лауреат, победитель) • городского уровня (участие/лауреат, победитель) • на уровне России и международное участие, включая Интернет-проекты (участие/лауреат, победитель)	3/4/5 4/5/6 5/6/7 6/7/8	Документ, подтверждающий участие или наличие результативности (название, дата, уровень мероприятия, Ф.И.О. участников). Если в течение года участникам конкурса не было сообщено о результатах конкурса, баллы выставляются по предоставлению заявки.
Критерий 4. Наставничество		
4.1. Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы педагогической деятельности до трех лет (работникам, приступившим к выполнению новой деятельности)	5	Копия плана работы заверенная руководителем ДОУ
Критерий 5. Взаимодействие с семьями воспитанников		
5.1. Проведение мероприятия для родителей (открытые занятия, мастер-классы, проекты, дистанционная работа и т.п.)	3 (за каждое)	Копия конспекта мероприятия заверенная ст. воспитателем ДОУ, лист регистрации.
Критерий 6. Наличие поощрений		
6.1. Грамоты, благодарности, благодарственные письма в том числе от общественных организаций, членов профессионального сообщества за успехи в профессиональной деятельности: • районный уровень • городской уровень • всероссийский уровень и выше	4 5 6	Копии документов
6.2. Награды за успехи в профессиональной деятельности • региональные награды • ведомственные награды • государственные награды	5 7 10	Копии документов
Критерий 7. Наличие обоснованных жалоб		
К работникам применяются понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях: 0,1 – в случае применения дисциплинарного высказывания в виде выговора на время его действия, со стороны администрации (выговор), со стороны родителей – устная жалоба в администрацию; 0,25 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания со стороны всех участников образовательного процесса (подача заявления в конфликтную комиссию, в администрацию), наличие травм (зафиксированных в травмпункте); 0,5 - в случае применения дисциплинарного взыскания со стороны контролирующих органов (наличие жалобы родителей, наличие предписания)		

Количество зачтённых баллов _____ Ответственный _____ / _____ /

Критерии и показатели для оценивания эффективности деятельности педагога-организатора

Критерии оценки эффективности	Весовой коэффициент показателя	Подтверждающие документы
Критерий 1. Профессиональная компетенция педагогических работников		
1.1. Участие в семинарах, конференциях, мастер-классах, в составе творческой группы, в жюри (вне рабочего времени) • уровень ДОУ • районного уровня • городского уровня • на уровне России и международное участие	(за каждое мероприятие) 2 4 6 8	Свидетельство, сертификаты, приказы о зачислении, лист регистрации.
1.2. Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций. Публикации по вопросам образовательной деятельности.	3	Скриншот
1.3. Активное участие в конкурсах педагогического мастерства • уровень ДОУ (участник/лауреат/победитель) • районного уровня (участник/лауреат/победитель) • городского уровня (участник/лауреат/победитель) • на уровне России и международное участие (участник/лауреат/победитель)	(за каждое мероприятие) 2/3/4 4/5/6 5/6/7 6/7/8	Документ, подтверждающий участие или наличие результативности (название, дата, уровень мероприятия, Ф.И.О. участников).
1.4. Использование электронных образовательных ресурсов (ЭОР) в образовательном процессе (презентации в работе с детьми, родителями, коллегами; наличие электронного банка данных (картотеки)	5	Предоставляются скриншоты (не менее 5шт)
1.5. Организация (проведение) мероприятия ✓ уровень ДОУ ✓ уровень района ✓ уровень городской и выше • Активное участие в работе профессиональных ассоциаций и сообществ	3 5 7 10	Документ, подтверждающий участие (название, дата, уровень мероприятия, Ф.И.О. участников).
1.6. Своевременное оформление документации (контроль старшего воспитателя)	0 - 5	контроль ст. воспитателя
Критерий 2. Посещаемость воспитанниками ОО (группы ОО)		
2.1. Доля воспитанников, фактически посещающих ОО • От 1 до 0,8 • от 0,79 до 0,60 • от 0,59 до 0,40	10 8 6	Посещаемость по количеству дето дней: Детский сад – 25 детей Ранний возраст – 20 детей

- от 0,39 до 0,20 - менее 0,19	4 0	
Критерий 3. Участие воспитанников ОО (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях, акциях		
3.1. Участие воспитанников ОО (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях - уровень ДОУ - районного уровня (участие/лауреат, победитель) - городского уровня (участие/лауреат, победитель) - на уровне России и международное участие, включая Интернет-проекты (участие/лауреат, победитель)	3/4/5 4/5/6 5/6/7 6/7/8	Документ, подтверждающий участие или наличие результативности (название, дата, уровень мероприятия, Ф.И.О. участников). Если в течение года участникам конкурса не было сообщено о результатах конкурса, баллы выставляются по предоставлению заявки.
Критерий 4. Наставничество		
4.1. Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы педагогической деятельности до трех лет (работникам, приступившим к выполнению новой деятельности)	5	Копия плана работы заверенная руководителем ДОУ
Критерий 5. Наличие поощрений		
5.1. Грамоты, благодарности, благодарственные письма в том числе от общественных организаций, от членов профессионального сообщества за успехи в профессиональной деятельности: - районный уровень - городской уровень - всероссийский уровень и выше	4 5 6	Копии документов
5.2. Награды за успехи в профессиональной деятельности - региональные награды - ведомственные награды - государственные награды	5 7 10	Копии документов
Критерий 6. Наличие обоснованных жалоб		
К работникам применяются понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях: 0,1 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия, со стороны администрации (выговор), со стороны родителей – устная жалоба в администрацию; 0,25 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания со стороны всех участников образовательного процесса (подача заявления в конфликтную комиссию, в администрацию), наличие травм (зафиксированных в травмпункте); 0,5 - в случае применения дисциплинарного взыскания со стороны контролирующих органов (наличие жалобы родителей, наличие предписания)		

Количество зачтённых баллов _____ Ответственный _____ / _____ /

Критерии и показатели для оценивания эффективности деятельности инструктора по физической культуре

Критерии оценки эффективности	Весовой коэффициент показателя	Подтверждающие документы
Критерий 1. Профессиональная компетенция педагогических работников		
1.1. Распространение опыта: выступление с докладами (не более 2-х), участие в составе творческой группы, в жюри. • уровень ДОУ • районного уровня • городского уровня • на уровне России и международное участие	2 4 6 8	Свидетельство, сертификаты, приказы о зачислении, лист регистрации, маршрутный лист.
1.2. Распространение опыта: публикация статьи, методической разработки	3	Скриншоты страниц публикаций
1.3. Участие в конкурсах педагогического мастерства • уровень ДОУ (участник/лауреат/победитель) • районного уровня (участник/лауреат/победитель) • городского уровня (участник/лауреат/победитель) • на уровне России и международное участие (участник/лауреат/победитель)	2/3/4 4/5/6 5/6/7 6/7/8	Документ, подтверждающий участие или наличие результативности (название, дата, уровень мероприятия, Ф.И.О. участников).
1.4. Участие в конкурсе педагогических достижений и конкурсе «Воспитатели России» • районного уровня (участник/лауреат/победитель) • городского уровня (участник/лауреат/победитель) • всероссийский уровень (участник/лауреат/победитель)	8/10/12 10/12/14 12/14/16	Документ, подтверждающий участие или наличие результативности (название, дата, уровень мероприятия, Ф.И.О. участников).
1.5. Использование электронных образовательных ресурсов (ЭОР) в образовательном процессе (презентации в работе с детьми, родителями, коллегами; наличие электронного банка данных (документы, картотеки, отчёты, бланки и т.п.))	5	Предоставляются скриншоты (не менее 5шт)
1.6. Организация (проведение) мероприятия ✓ уровень ДОУ ✓ уровень района ✓ уровень городской и выше • Постоянное руководство определённым направлением работы	3 5 7 10	Документ, подтверждающий участие (название, дата, уровень мероприятия, Ф.И.О. участников).
1.7. Своевременное оформление документации ОО	0 - 5	контроль ст. воспитателя
Критерий 2. Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся		
2.2. Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе: • от 1 до 0,8 • от 0,79 до 0,60	10 8	Посещаемость по количеству денов: Детский сад – 25 детей Ранний возраст – 20 детей

- от 0,59 до 0,40 - от 0,39 до 0,20	6 4	
Критерий 3. Участие воспитанников ОО (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях, акциях		
3.1. Участие воспитанников ОО (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях - уровень ДОУ - районного уровня (участие/лауреат, победитель) - городского уровня (участие/лауреат, победитель) - на уровне России и международное участие, включая Интернет-проекты (участие/лауреат, победитель)	3/4/5 4/5/6 5/6/7 6/7/8	Документ, подтверждающий участие или наличие результативности (название, дата, уровень мероприятия, Ф.И.О. участников). Если в течение года участникам конкурса не было сообщено о результатах конкурса, баллы выставляются по предоставлению заявки.
Критерий 4. Наставничество		
4.1. Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы педагогической деятельности до трех лет (работникам, приступившим к выполнению новой деятельности)	5	Копия плана работы заверенная руководителем ДОУ
Критерий 5. Взаимодействие с семьями воспитанников		
5.1. Проведение мероприятия для родителей (открытые занятия, мастер-классы, проекты, дистанционная работа и т.п.)	3 (за каждое)	Копия конспекта мероприятия заверенная ст. воспитателем ДОУ, лист регистрации.
Критерий 6. Наличие поощрений		
6.1. Грамоты, благодарности, благодарственные письма в том числе от общественных организаций, членов профессионального сообщества за успехи в профессиональной деятельности: - районный уровень - городской уровень - всероссийский уровень и выше	4 5 6	Копии документов
6.2. Награды за успехи в профессиональной деятельности - региональные награды - ведомственные награды - государственные награды	5 7 10	Копии документов
Критерий 7. Наличие обоснованных жалоб		
К работникам применяются понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях: 0,1 – в случае применения дисциплинарного высказывания в виде выговора на время его действия, со стороны администрации (выговор), со стороны родителей – устная жалоба в администрацию; 0,25 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания со стороны всех участников образовательного процесса (подача заявления в конфликтную комиссию, в администрацию), наличие травм (зафиксированных в травмпункте); 0,5 - в случае применения дисциплинарного взыскания со стороны контролирующих органов (наличие жалобы родителей, наличие предписания)		

Количество зачѐнных баллов _____ Ответственный _____ / _____ /

Критерии и показатели для оценивания эффективности деятельности музыкального руководителя

Критерии оценки эффективности	Весовой коэффициент показателя	Подтверждающие документы
Критерий 1. Профессиональная компетенция педагогических работников		
1.1. Распространение опыта: выступление с докладами (не более 2-х), участие в составе творческой группы, в жюри. • уровень ДОУ • районного уровня • городского уровня • на уровне России и международное участие	2 4 6 8	Свидетельство, сертификаты, приказы о зачислении, лист регистрации, маршрутный лист.
1.2. Распространение опыта: публикация статьи, методической разработки	3	Скриншоты страниц публикаций
1.3. Участие в конкурсах педагогического мастерства • уровень ДОУ (участник/лауреат/победитель) • районного уровня (участник/лауреат/победитель) • городского уровня (участник/лауреат/победитель) • на уровне России и международное участие (участник/лауреат/победитель)	2/3/4 4/5/6 5/6/7 6/7/8	Документ, подтверждающий участие или наличие результативности (название, дата, уровень мероприятия, Ф.И.О. участников).
1.4. Участие в конкурсе педагогических достижений и конкурсе «Воспитатели России» • районного уровня (участник/лауреат/победитель) • городского уровня (участник/лауреат/победитель) • всероссийский уровень (участник/лауреат/победитель)	8/10/12 10/12/14 12/14/16	Документ, подтверждающий участие или наличие результативности (название, дата, уровень мероприятия, Ф.И.О. участников).
1.5. Использование электронных образовательных ресурсов (ЭОР) в образовательном процессе (презентации в работе с детьми, родителями, коллегами; наличие электронного банка данных (документы, картотеки, отчёты, бланки и т.п.))	5	Предоставляются скриншоты (не менее 5шт)
1.6. Организация (проведение) мероприятия ✓ уровень ДОУ ✓ уровень района ✓ уровень городской и выше • Постоянное руководство определённым направлением работы	3 5 7 10	Документ, подтверждающий участие (название, дата, уровень мероприятия, Ф.И.О. участников).
1.7. Своевременное оформление документации ОО	0 - 5	контроль ст. воспитателя
Критерий 2. Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся		
2.3. Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе: • от 1 до 0,8 • от 0,79 до 0,60 • от 0,59 до 0,40 • от 0,39 до 0,20	10 8 6 4	Посещаемость по количеству дето дней: Детский сад – 25 детей Ранний возраст – 20 детей

Критерий 3. Участие воспитанников ОО (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях, акциях		
3.1. Участие воспитанников ОО (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях • уровень ДОУ • районного уровня (участие/лауреат, победитель) • городского уровня (участие/лауреат, победитель) • на уровне России и международное участие, включая Интернет-проекты (участие/лауреат, победитель)	3/4/5 4/5/6 5/6/7 6/7/8	Документ, подтверждающий участие или наличие результативности (название, дата, уровень мероприятия, Ф.И.О. участников). Если в течение года участникам конкурса не было сообщено о результатах конкурса, баллы выставляются по предоставлению заявки.
Критерий 4. Наставничество		
4.1. Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы педагогической деятельности до трех лет (работникам, приступившим к выполнению новой деятельности)	5	Копия плана работы заверенная руководителем ДОУ
Критерий 5. Взаимодействие с семьями воспитанников		
5.1. Проведение мероприятия для родителей (открытые занятия, мастер-классы, проекты, дистанционная работа и т.п.)	3 (за каждое)	Копия конспекта мероприятия заверенная ст. воспитателем ДОУ, лист регистрации.
Критерий 6. Наличие поощрений		
6.1. Грамоты, благодарности, благодарственные письма в том числе от общественных организаций, членов профессионального сообщества за успехи в профессиональной деятельности: • районный уровень • городской уровень • всероссийский уровень и выше	4 5 6	Копии документов
6.2. Награды за успехи в профессиональной деятельности • региональные награды • ведомственные награды • государственные награды	5 7 10	Копии документов
Критерий 7. Наличие обоснованных жалоб		
К работникам применяются понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях: 0,1 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия, со стороны администрации (выговор), со стороны родителей – устная жалоба в администрацию; 0,25 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания со стороны всех участников образовательного процесса (подача заявления в конфликтную комиссию, в администрацию), наличие травм (зафиксированных в травмпункте); 0,5 - в случае применения дисциплинарного взыскания со стороны контролирующих органов (наличие жалобы родителей, наличие предписания)		

Количество зачѐнных баллов _____ Ответственный _____ / _____ /

Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности пом. воспитателя

Критерии оценки эффективности	Весовой коэффициент показателя	Подтверждающие документы
Критерий 1. Обеспечение сохранности материальных ценностей, экономии энергоресурсов		
1.1. Экономия электричества, водопотребления и теплотребления	5	Контроль заведующего хозяйством
Критерий 2. Контроль качества содержания помещений		
2.1 Высокий уровень содержания помещений ДОУ в соответствии с требованиями СанПин	0 - 5	Контроль воспитателя, медицинского работника, заведующий хозяйством
Критерий 3. Активность участия при организации и проведении режимных моментов		
3.1 Активная помощь воспитателю в организации и проведении деятельности с детьми	1 - 5 баллов	Контроль воспитателя
3.2. Помощь воспитателю в изготовлении, оформлении информационно-наглядных материалов для родителей, методических пособий и т.д.	5	Контроль воспитателя
Критерий 4. Участие в выставках, фестивалях и акциях		
4.1. Участие в выставках, фестивалях, акциях	5	Сертификат
Критерий 5. Посещаемость воспитанниками ОО (группы ОО)		
5.1. Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе: - От 1 до 0,8 - от 0,79 до 0,60 - от 0,59 до 0,40 - от 0,39 до 0,20 - менее 0,19	10 8 6 4 0	Посещаемость по количеству дето дней: Детский сад – 25 детей Ранний возраст – 20 детей
Критерий 6. Наличие поощрений		
6.1 Грамоты, благодарности, благодарственные письма в том числе от общественных организаций, от членов профессионального сообщества за успехи в профессиональной деятельности: - районный уровень - городской уровень - всероссийский уровень и выше	4 5 6	Копии документов
Критерий 7. Наличие обоснованных жалоб		
К работникам применяются понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях: 0,1 – в случае применения дисциплинарного высказывания в виде выговора на время его действия, со стороны администрации (выговор), со стороны родителей – устная жалоба в администрацию; 0,25 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания со стороны всех участников образовательного процесса (подача заявления в конфликтную комиссию, в администрацию); 0,5 - в случае применения дисциплинарного взыскания со стороны контролирующих органов (наличие жалобы родителей, наличие предписания)		

Количество зачтённых баллов _____ Ответственный _____ / _____ /

Критерии и показатели для оценивания эффективности деятельности заведующего хозяйством

Критерии оценки эффективности	Весовой коэффициент показателя	Подтверждающие документы
Критерий 1. Качественное обеспечение условий нормального функционирования ОО		
1.1. Качественное обеспечение условий нормального функционирования ДОУ	5	Контроль заведующего ДОУ
1.2. Организация и участие в работе по своевременному заключению контрактов, обеспечивающих функционирование ДОУ	10	Контроль заведующего ДОУ
1.3. Качественный контроль за содержанием помещений ДОУ в соответствии с требованиями СанПин	5	Контроль заведующего ДОУ
1.4. Отсутствие или незначительные замечания в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	1-10	Копия акта или предписания
Критерий 2. Качественное обеспечение условий пожарной безопасности участников образовательного процесса в ОО		
2.1. Надлежащее состояние запасных выходов и подвальных помещений, обеспечение рабочего состояния огнетушителей, обеспечение доступа в любые помещения ОО, обеспечение условий электробезопасности	5	Контроль заведующего ДОУ
Критерий 3. Обеспечение условий охраны труда участников образовательного процесса в ОО		
3.1. Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок оборудования.	5	Контроль заведующего ДОУ
Критерий 4. Обеспечение учета и сохранности материальных ценностей, экономии энергоресурсов		
4.1. Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей.	10	Копия акта
4.2. Качественный контроль экономии электричества, водопотребления и теплотребления	5	Контроль заведующего ДОУ
Критерий 5. Ведение установленной документации		
5.1. Качественное оформление и ведение документации	10	Контроль заведующего ДОУ
Критерий 6. Наличие поощрений		
6.1. Грамоты, благодарности, благодарственные письма в том числе от общественных организаций, от членов профессионального сообщества за успехи в профессиональной деятельности: - районный уровень - городской уровень - всероссийский уровень и выше	4 5 6	Копии документов
Критерий 7. Наличие обоснованных жалоб		
К работникам применяются понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях: 0,1 – в случае применения дисциплинарного высказывания в виде выговора на время его действия, со стороны администрации (выговор), со стороны родителей – устная жалоба в администрацию; 0,25 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания со стороны всех участников образовательного процесса (подача заявления в конфликтную комиссию, в администрацию); 0,5 - в случае применения дисциплинарного взыскания со стороны контролирующих органов (наличие жалобы родителей, наличие предписания)		

Количество зачѐнных баллов _____ Ответственный _____ / _____ /

**Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности
делопроизводителя**

Критерии оценки эффективности	Весовой коэффициент показателя	Подтверждающие документы
Критерий 1. Ведение установленной документации		
1.1. Своевременно и качественно оформленная документация по запросам организаций, сотрудников учреждения, родителей	10	Контроль заведующего ДОУ
1.2. Ведение табелей посещаемости детей ДОО	10	Контроль заведующего ДОУ
Критерий 2. Исполнительская дисциплина		
2.1. Поручения исполняются точно, качественно и вовремя	7	Контроль заведующего ДОУ
Критерий 4. Наличие поощрений		
4.1. Грамоты, благодарности, благодарственные письма в том числе от общественных организаций, от членов профессионального сообщества за успехи в профессиональной деятельности: • районный уровень • городской уровень • всероссийский уровень и выше	4 5 6	Копии документов
Критерий 5. Наличие обоснованных жалоб		
К работникам применяются понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях: 0,1 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия, со стороны администрации (выговор); 0,25 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания со стороны всех участников образовательного процесса (подача заявления в конфликтную комиссию, в администрацию) 0,5 - в случае применения дисциплинарного взыскания со стороны контролирующих органов (наличие предписания)		

Количество зачтённых баллов _____ **Ответственный** _____ / _____ /

Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности кладовщика

Критерии оценки эффективности	Весовой коэффициент показателя	Подтверждающие документы
Критерий 1. Качественное обеспечение условий нормального функционирования ОО		
1.1. Своевременное ведение меню ГБДОУ	10	Справка заведующего ДОУ
1.3. Дифференцированная организация питания	10	Копия меню
1.4. Отсутствие или незначительные замечания в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	1-10	Копии актов
Критерий 2. Ведение установленной документации		
2.1. Своевременно и качественно оформленная документация	10	Контроль заведующего ДОУ
Критерий 3. Исполнительская дисциплина		
3.1. Поручения исполняются точно, качественно и вовремя	7	Контроль заведующего ДОУ
Критерий 4. Наличие поощрений		
4.1. Грамоты, благодарности, благодарственные письма в том числе от общественных организаций, от членов профессионального сообщества за успехи в профессиональной деятельности: • районный уровень • городской уровень • всероссийский уровень и выше	4 5 6	Копии документов
Критерий 5. Наличие обоснованных жалоб		
К работникам применяются понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях: 0,1 – в случае применения дисциплинарного высказывания в виде выговора на время его действия, со стороны администрации (выговор), со стороны родителей – устная жалоба в администрацию; 0,25 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания со стороны всех участников образовательного процесса (подача заявления в конфликтную комиссию, в администрацию); 0,5 - в случае применения дисциплинарного взыскания со стороны контролирующих органов (наличие предписания)		

Количество зачтённых баллов _____ Ответственный _____ / _____ /

**Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности
Кастелянша.**

Критерии оценки эффективности	Весовой коэффициент показателя	Подтверждающие документы
Критерий 1. Инвентаризация товарно-материальных ценностей.		
1.1. Отсутствие или незначительные замечания в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	1-10	Копии актов
Критерий 2. Обеспечение условий нормального функционирования ОО		
2.1. Тяжелые условия труда	10	
2.2. Принимает активное участие в подготовке необходимых костюмов и атрибутов для детских праздников и вечеров развлечений	10	Контроль муз. руководителя ДОУ
Критерий 3. Ведение установленной документации		
3.1. Качественно оформленная документация	5	Копии актов
Критерий 4. Исполнительская дисциплина		
4.1. Поручения исполняются точно, качественно и вовремя	10	Контроль заведующего
Критерий 5. Наличие поощрений		
5.1. Грамоты, благодарности, благодарственные письма в том числе от общественных организаций, от членов профессионального сообщества за успехи в профессиональной деятельности: • районный уровень • городской уровень • всероссийский уровень и выше	4 5 6	Копии документов
Критерий 7. Наличие обоснованных жалоб		
К работникам применяются понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях: 0,1 – в случае применения дисциплинарного высказывания в виде выговора на время его действия, со стороны администрации (выговор); 0,25 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания со стороны всех участников образовательного процесса (подача заявления в конфликтную комиссию, в администрацию); 0,5 - в случае применения дисциплинарного взыскания со стороны контролирующих органов (наличие предписания)		

Количество зачѐнных баллов _____ Ответственный _____ / _____ /

**Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности
шеф-повара, повара**

Критерии оценки эффективности	Весовой коэффициент показателя	Подтверждающие документы
Критерий 1. Качественное обеспечение условий нормального функционирования ОО		
1.1. Качественное содержание пищеблока в соответствии с требованиями СЭС	10	Контроль медицинского работника
1.2. Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показателями	10	Копии меню
1.3. Отсутствие или незначительные замечания в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	1-10	Копии актов
Критерий 2. Обеспечение сохранности материальных ценностей		
2.1. Бережное отношение к имуществу и инвентарю	5	
Критерий 3. Посещаемость воспитанниками ОО (группы ОО)		
3.1. Доля воспитанников, фактически посещающих ОО - От 1 до 0,8 - от 0,79 до 0,60 - от 0,59 до 0,40 - от 0,39 до 0,20 - менее 0,19	10 8 6 4 0	Посещаемость по количеству дето дней: Детский сад – 25 детей Ранний возраст – 20 детей
Критерий 4. Наличие поощрений		
4.1. Грамоты, благодарности, благодарственные письма в том числе от общественных организаций, от членов профессионального сообщества за успехи в профессиональной деятельности: - районный уровень - городской уровень - всероссийский уровень и выше	4 5 6	Копии документов
Критерий 5. Наличие обоснованных жалоб		
К работникам применяются понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях: 0,1 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия, со стороны администрации (выговор), со стороны родителей – устная жалоба в администрацию; 0,25 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания со стороны всех участников образовательного процесса (подача заявления в конфликтную комиссию, в администрацию); 0,5 - в случае применения дисциплинарного взыскания со стороны контролирующих органов (наличие жалобы родителей, наличие предписания)		

Количество зачтённых баллов _____ **Ответственный** _____ / _____ /

**Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности
Кухонный рабочий, мойщик посуды**

Критерии оценки эффективности	Весовой коэффициент показателя	Подтверждающие документы
Критерий 1. Исполнительская дисциплина		
1.1. Качественное проведение генеральных уборок	10	Контроль шеф-повара
Критерий 2. Обеспечение условий нормального функционирования ОО		
2.1. Качественное содержание пищеблока в соответствии с требованиями СЭС	10	Контроль шеф-повара
Критерий 3. Обеспечение сохранности материальных ценностей, экономии энергоресурсов		
3.1. Бережное отношение к имуществу и инвентарю	5	Контроль шеф-повара
Критерий 4. Наличие поощрений		
4.1. Грамоты, благодарности, благодарственные письма в том числе от общественных организаций, от членов профессионального сообщества за успехи в профессиональной деятельности: • районный уровень • городской уровень • всероссийский уровень и выше	4 5 6	Копии документов
Критерий 5. Наличие обоснованных жалоб		
К работникам применяются понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях: 0,1 – в случае применения дисциплинарного высказывания в виде выговора на время его действия, со стороны администрации (выговор), со стороны родителей – устная жалоба в администрацию; 0,25 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания со стороны всех участников образовательного процесса (подача заявления в конфликтную комиссию, в администрацию); 0,5 - в случае применения дисциплинарного взыскания со стороны контролирующих органов (наличие жалобы родителей, наличие предписания)		

Количество зачтённых баллов _____ Ответственный _____ / _____ /

**Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности
уборщика помещений**

Критерии и показатели	Весовой коэффициент показателя	Подтверждающие документы
Критерий 1. Обеспечение условий нормального функционирования ОО		
1.1. Образцовое санитарно-гигиеническое состояние вверенных помещений в соответствии с требованиями СЭС	10	Контроль заведующего хозяйством
Критерий 2. Исполнительская дисциплина		
2.1. Поручения исполняются точно, качественно и вовремя	5	Контроль заведующего хозяйством
Критерий 3. Обеспечение сохранности материальных ценностей		
3.1. Качественная работа по обеспечению сохранности имущества и товароматериальных ценностей учреждения (длительность)	10	Контроль заведующего хозяйством
Критерий 4. Посещаемость воспитанниками ОО (группы ОО)		
4.1. Доля воспитанников, фактически посещающих ОО - От 1 до 0,8 - от 0,79 до 0,60 - от 0,59 до 0,40 - от 0,39 до 0,20 - менее 0,19	10 8 6 4 0	Посещаемость по количеству дето дней: Детский сад – 25 детей Ранний возраст – 20 детей
Критерий 5. Наличие поощрений		
5.1. Грамоты, благодарности, благодарственные письма в том числе от общественных организаций, от членов профессионального сообщества за успехи в профессиональной деятельности: - районный уровень - городской уровень - всероссийский уровень и выше	4 5 6	Копии документов
Критерий 6. Наличие обоснованных жалоб		
К работникам применяются понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях: 0,1 – в случае применения дисциплинарного высказывания в виде выговора на время его действия, со стороны администрации (выговор), со стороны родителей – устная жалоба в администрацию; 0,25 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания со стороны всех участников образовательного процесса (подача заявления в конфликтную комиссию, в администрацию); 0,5 - в случае применения дисциплинарного взыскания со стороны контролирующих органов (наличие жалобы родителей, наличие предписания)		

Количество зачтённых баллов _____ Ответственный _____ / _____ /

**Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности
Рабочего по КОЗ**

Критерии и показатели	Весовой коэффициент показателя	Подтверждающие документы
Критерий 1. Исполнительская дисциплина		
1.1. Оперативность и качество выполнение заявок	10	Контроль администрации ДОУ
1.2. Поручения исполняются точно, качественно и вовремя	5	Контроль администрации ДОУ
Критерий 2. Обеспечение условий нормального функционирования ОО		
2.1. Качественная подготовка к новому учебному году.	10	Контроль администрации ДОУ
2.2. Качественная работа по оснащению, ремонту и монтажу хозяйственного оборудования	5	Контроль администрации ДОУ
Критерий 3. Наличие обоснованных жалоб		
К работникам применяются понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях: 0,1 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия, со стороны администрации (выговор), со стороны родителей – устная жалоба в администрацию; 0,25 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания со стороны всех участников образовательного процесса (подача заявления в конфликтную комиссию, в администрацию); 0,5 - в случае применения дисциплинарного взыскания со стороны контролирующих органов (наличие жалобы родителей, наличие предписания)		

Количество зачтённых баллов _____ **Ответственный** _____ / _____ /

**Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности
уборщика территории**

Критерии и показатели	Весовой коэффициент показателя	Подтверждающие документы
Критерий 1. Обеспечение условий нормального функционирования ОО		
1.1. Качественная уборка улиц, тротуаров, прилегающих к учреждению	10	Контроль администрации ДОУ
1.2. Качественное ведение работы по облагораживанию территории Учреждения	10	Контроль администрации ДОУ
Критерий 2. Исполнительская дисциплина		
2.1. Поручения исполняются точно, качественно и вовремя	10	Контроль администрации ДОУ
Критерий 3. Обеспечение сохранности материальных ценностей, экономии энергоресурсов		
3.1. Качественная работа по обеспечению сохранности имущества и товароматериальных ценностей учреждения (длительность)	10	Контроль заведующего хозяйством
Критерий 4. Наличие поощрений		
4.1. Грамоты, благодарности, благодарственные письма в том числе от общественных организаций, от родителей, членов профессионального сообщества за успехи в профессиональной деятельности:		Копии документов
• районный уровень	4	
• городской уровень	5	
• всероссийский уровень и выше	6	
Критерий 5. Наличие обоснованных жалоб		
К работникам применяются понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях: 0,1 – в случае применения дисциплинарного высказывания в виде выговора на время его действия, со стороны администрации (выговор), со стороны родителей – устная жалоба в администрацию; 0,25 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания со стороны всех участников образовательного процесса (подача заявления в конфликтную комиссию, в администрацию); 0,5 - в случае применения дисциплинарного взыскания со стороны контролирующих органов (наличие жалобы родителей, наличие предписания)		

Количество зачѐнных баллов _____ Ответственный _____ / _____ /

**Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности
Машинист по стирке и ремонту одежды.**

Критерии оценки эффективности	Весовой коэффициент показателя	Подтверждающие документы
Критерий 1. Обеспечение условий нормального функционирования ОО		
2.1. Тяжелые условия труда	10	
2.2. Принимает активное участие в подготовке необходимых костюмов и атрибутов для детских праздников и вечеров развлечений	10	Контроль муз. руководителя ДОУ
Критерий 2. Исполнительская дисциплина		
4.1. Поручения исполняются точно, качественно и вовремя	10	Контроль администрации ДОУ
Критерий 3. Наличие поощрений		
5.1. Грамоты, благодарности, благодарственные письма в том числе от общественных организаций, от членов профессионального сообщества за успехи в профессиональной деятельности: • районный уровень • городской уровень • всероссийский уровень и выше	4 5 6	Копии документов
Критерий 4. Наличие обоснованных жалоб		
К работникам применяются понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях: 0,1 – в случае применения дисциплинарного высказывания в виде выговора на время его действия, со стороны администрации (выговор); 0,25 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания со стороны всех участников образовательного процесса (подача заявления в конфликтную комиссию, в администрацию); 0,5 - в случае применения дисциплинарного взыскания со стороны контролирующих органов (наличие предписания)		

Количество зачѐнных баллов _____ Ответственный _____ / _____ /

**Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности
Оператора электронно-вычислительных машин**

Критерии оценки эффективности	Весовой коэффициент показателя	Подтверждающие документы
Критерий 1. Ведение установленной документации		
1.1. Оперативное оформление информации по запросам различных организаций	10	Контроль заведующего ДОУ
1.2. Своевременное заполнение отчетов и запросов	10	Контроль заведующего ДОУ
Критерий 2. Исполнительская дисциплина		
2.1. Поручения исполняются точно, качественно и вовремя	7	Контроль заведующего ДОУ
Критерий 3. Наличие поощрений		
3.1. Грамоты, благодарности, благодарственные письма в том числе от общественных организаций, от членов профессионального сообщества за успехи в профессиональной деятельности: • районный уровень • городской уровень • всероссийский уровень и выше	4 5 6	Копии документов
Критерий 4. Наличие обоснованных жалоб		
К работникам применяются понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях: 0,1 – в случае применения дисциплинарного высказывания в виде выговора на время его действия, со стороны администрации (выговор); 0,25 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания со стороны всех участников образовательного процесса (подача заявления в конфликтную комиссию, в администрацию) 0,5 - в случае применения дисциплинарного взыскания со стороны контролирующих органов (наличие предписания)		

Количество зачѐнных баллов _____ Ответственный _____ / _____ /

**Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности
Специалиста по закупкам**

Критерии оценки эффективности	Весовой коэффициент показателя	Подтверждающие документы
Критерий 1. Ведение установленной документации		
1.1. Своевременно и качественно оформленная документация по запросам организаций, сотрудников учреждения.	10	Контроль заведующего ДОУ
1.2. Проверка документации проводится с опережением установленных сроков; выявленные нарушения устраняются оперативно.	10	Контроль заведующего ДОУ
Критерий 2. Исполнительская дисциплина		
2.1. Поручения исполняются точно, качественно и вовремя	7	Контроль заведующего ДОУ
Критерий 3. Наличие поощрений		
3.1. Грамоты, благодарности, благодарственные письма в том числе от общественных организаций, от членов профессионального сообщества за успехи в профессиональной деятельности: - районный уровень - городской уровень - всероссийский уровень и выше	4 5 6	Копии документов
Критерий 4. Наличие обоснованных жалоб		
К работникам применяются понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях: 0,1 – в случае применения дисциплинарного высказывания в виде выговора на время его действия, со стороны администрации (выговор); 0,25 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания со стороны всех участников образовательного процесса (подача заявления в конфликтную комиссию, в администрацию) 0,5 – в случае применения дисциплинарного взыскания со стороны контролирурующих органов (наличие предписания)		

Количество зачѐнных баллов _____ Ответственный _____ / _____ /

**Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности
Специалиста по кадрам**

Критерии оценки эффективности	Весовой коэффициент показателя	Подтверждающие документы
Критерий 1. Обеспечение условий нормального функционирования ОО		
1.1. Своевременно и качественно оформленная документация по запросам организаций, сотрудников учреждения.	10	Контроль заведующего ДОУ
1.2 Работа с электронными табелями	10	Контроль заведующего ДОУ
1.3. Работа в программе 1С	10	Контроль заведующего ДОУ
Критерий 2. Наличие поощрений		
2.1. Грамоты, благодарности, благодарственные письма в том числе от общественных организаций, от членов профессионального сообщества за успехи в профессиональной деятельности: • районный уровень • городской уровень • всероссийский уровень и выше	4 5 6	Копии документов
Критерий 3. Наличие обоснованных жалоб		
К работникам применяются понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях: 0,1 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия, со стороны администрации (выговор); 0,25 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания со стороны всех участников образовательного процесса (подача заявления в конфликтную комиссию, в администрацию) 0,5 - в случае применения дисциплинарного взыскания со стороны контролирующих органов (наличие предписания)		

Количество зачѐнных баллов _____ Ответственный _____ / _____ /