Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «14» 05 2026г. № 3	Утверждено: Заведующий _____/Засорина О.В. приказ от «14» 05 2026г. № 60-ОД	Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации _____/Морозова Т.С. протокол от «04» 05 2026г. № 20/1

Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сал № 414 «Чебурашка»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 414 «Чебурашка» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 414 «Чебурашка» (далее - Учреждение) устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- постановления мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска»,
- постановления мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;
- постановления мэрии г. Новосибирска от 30.09.2019 г. № 3611 «О размерах должностных окладов в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска» (в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 10.03.2026 № 2267);
- постановления мэрии г. Новосибирска от 30.09.2019 г. № 3610 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и окладов по профессиям рабочих» (в ред. Постановления мэрии г. Новосибирска от 23.01.2026 № 499)
- Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы (далее – Соглашение);
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- Коллективного договора МБДОУ д/с № 414
- Устава МБДОУ д/с № 414

1.3. Оплата труда работников включает:

- оклад (должностной оклад), ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- районного коэффициента.

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.5. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от их должности и (или) специальности в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее - приказ от 4 апреля 2025 г. № 269):

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается в Учреждении в соответствии со штатным расписанием:

- старшему воспитателю:
- педагогам-психологам;
- методисту;
-тьюторам;

Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям-дефектологам;
- учителям-логопедам.

Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- музыкальным руководителям;

Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья независимо от количества таких детей в группе.

Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- инструкторам по физической культуре;

Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям *(за исключением воспитателей, для которых*

нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены 25часов в неделю).

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- педагогам дополнительного образования;

Заведующему, главному бухгалтеру, заместителю заведующего по АХЧ устанавливается ненормированный рабочий день и предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 3 дня. Другим работникам, не перечисленным в п.1.5 настоящего положения, установлена нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю. Для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – 36 часов, для работников, являющихся инвалидами I или II группы – 35 часов.

1.6. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников:

-учителей-дефектологов, учителей-логопедов, музыкальных руководителей;

-воспитателей, непосредственно осуществляющих обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, инструкторов по физической культуре;

- воспитателей, осуществляющих обучение, по образовательным программам дошкольного образования; дополнительным общеобразовательным программам, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми, устанавливаются в астрономических часах и одновременно определяют продолжительность их рабочего времени.

При увеличении или уменьшении, с письменного согласия указанных педагогических работников объема педагогической работы в неделю по сравнению с нормами часов за ставку заработной платы, продолжительность их рабочего времени увеличивается или уменьшается (далее - фактический объем педагогической работы).

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, нормы часов учебной работы в неделю являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного фактического объема их педагогической работы или фактического объема их учебной нагрузки в неделю.

За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактическому объему педагогической работы. *(пункт 2.10. приложения №2 Соглашения).*

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

1.8. При формировании месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 23 сентября 2024 г. № 40-П, имея в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

Выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников по перечню, утвержденному пунктом 5.10. настоящего Положения (пункт 3.9.3.1. Тарифного соглашения), осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

1.9. На 1 сентября приказом руководителя с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный год с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы), видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, обязательных к ежемесячному начислению *(с учетом норм пункта 6.2.5. Соглашения*) в точном соответствии с настоящим Положением с письменным ознакомлением данных работников под подпись.

В тарификационный список включается замещение должностей педагогических работников, осуществляемое в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями организаций, их заместителями, другими работниками), а также обеспечивается:

- порядок учета при оплате труда фактического объема педагогической работы воспитателей, музыкальных руководителей, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, и инструкторов по физической культуре сверх норм часов, установленных за ставку заработной платы, а также всех видов выплат компенсационного характера, гарантируемых педагогическому работнику (в том числе замещающему должность педагогического работника помимо основной работы), а также стимулирующие выплаты, носящие обязательный характер;
- сохранение заработной платы, установленной при тарификации в период отмены (приостановки)деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, а также руководителя учреждения, его заместителей (*при наличии - пункт 1.5. Тарифного соглашения и 6.2.5.Соглашения)*, осуществляющих педагогическую работу наряду с работой по основной должности.

1.10. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) путем перечисления на счет работника в банке пропорционально отработанному времени:

- за первую половину месяца (период с 1 по 15 число) - 25 числа текущего месяца,

- за вторую половину месяца (период с 16 по 30 (31) число) - 10 числа месяца, следующего за расчетным.

1.11. При выплате заработной платы за один день до выплаты заработной платы 10 числа за календарный месяц (*письма Роструд о возможности один раз в месяц от 19.10.2021 № ПГ/30623-6-1, от 17.09.2021 № ПГ/26944-6-1 и от 24.12.2007 № 5277-6-1*) работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (*форма расчетного листа* – приложение №2 настоящего Положения).

1.12. Руководитель осуществляет полный контроль исчисления заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет главный бухгалтер.

1.13. До заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись с настоящим Положением.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год из двух источников:

субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации образовательных программ дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях;

муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

Объем субвенции на оплату труда определяется с учетом:

размера региональных нормативов финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области; количества воспитанников в учреждении; поправочных коэффициентов, применяемых к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:

- особенности деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях;

- индивидуальных особенностей деятельности образовательных организаций, учитывающих индивидуальные особенности деятельности и бюджетную обеспеченность образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных

образовательных организациях, применяемые к фонду оплаты труда.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке (при возникновении условий для его изменений), в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменения численности воспитанников и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ).

2.3. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения не менее 60%.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

К основному персоналу должностей работников Учреждения относятся:

- административно - управленческий персонал (заведующий);
-педагогические работники (воспитатель, старший воспитатель, методист, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, тьютор;
- учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель);

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

ФОТ = ФОТ*суб* + **ФОТ**м, где

ФОТс*уб* **–** фонд оплаты труда из средств субвенции;

ФОТ*м* – фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета.

3.2. Фонд оплаты труда из средств субвенции состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТсуб = ФОТ*б суб*+ **ФОТс***т суб,* где

ФОТ *б суб* **–** базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, ставка заработной платы), выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения из числа:

- педагогических работников (воспитатель, старший воспитатель, методист, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, тьютор;
- административно- управленческого персонала (заведующий);
- учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель);

ФОТ*ст суб* – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.3. Фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТм = ФОТ*б м*+ **ФОТ***ст м,* где

ФОТ *б м* **–** базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения из числа:

- другого персонала (заместитель заведующего по АХЧ, главный бухгалтер);
- младшего обслуживающего персонала (сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, дворник).
- иного персонала (шеф – повар, повар, кухонный рабочий, бухгалтер, контрактный управляющий, делопроизводитель, специалист по кадрам, калькулятор, кладовщик, садовник, техник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, кастелянша, машинист по стирке белья и ремонту одежды, грузчик, мойщик посуды, специалист по охране труда, слесарь-сантехник, заведующий производством.

ФОТ*ст м* – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.4. Формирование и утверждение штатного расписания руководителем учреждения производится в пределах базовой части фонда оплаты труда.

IV. Определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работникам. Особенности оплаты труда педагогических работников.

4.1. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работникам устанавливаются по соответствующим должностям и профессиям в штатном расписании учреждения для административно - управленческого персонала, педагогическим работникам, специалистам других отраслей, работающих в учреждении, учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным Департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы, постановлением мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. № 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»", рабочим общеотраслевых профессий, высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах в соответствии с постановление мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. № 3610"О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами**.** Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей педагогических работников по квалификационным уровням (утв. приказом Мини-стерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216-н).

4.2. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем учреждения.

4.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия и других отличий, ученой степени и ученого звания, право на его изменение (при условии предоставления работником данных работодателю) возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, другими отличиями *(в соответствии с пунктом 4.6 Тарифного соглашения)* – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук, ученого звания – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда;
- в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.4. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель, тьютор	тьютор, (старший) методист, (старший) воспитатель,
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, (старший) воспитатель,
Учитель музыки	музыкальный руководитель
Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	музыкальный руководитель
Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	инструктор по физической культуре
Руководитель физического воспитания	инструктор по физической культуре
(Старший) воспитатель	(старший) воспитатель, методист, педагог дополнительного образования
(Старший) методист	педагог-психолог, инструктор по физической культуре
Педагог - психолог	Воспитатель, методист
Старший тренер-преподаватель	методист, инструктор по физической культуре
Старший педагог дополнительного образования	методист, музыкальный руководитель
Педагог дополнительного образования	музыкальный руководитель,
Педагог – организатор	Педагог дополнительного образования
Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог – организатор,
Тренер-преподаватель	педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре
Инструктор-методист	педагог дополнительного образования

4.5. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работникам отрасли.
4.6. При изменении размера должностного оклада, ставки заработной платы работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

V. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

5.1. Работникам учреждений как по основной должности, так и по совместительству могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);
- доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, в том числе доплата за работу в сельской местности;
- доплаты за работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, осуществляемую с письменного согласия педагогических работников;
- доплата за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник».

Выплаты по указанным основаниям не входят в минимальный размер оплаты труда и должны оплачиваться дополнительно после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня минимального размера оплаты труда.
5.2. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда при проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:
Класс условий труда (вредный) 3.1. - 4%,
Класс условий труда (вредный) 3.2. - 6%,
Класс условий труда (вредный) 3.3. - 8%,
Класс условий труда (вредный) 3.4. - 10%,
Класс условий труда (опасный) 4. - 12%.
Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой (СОУТ).
По результатам специальной оценки условий труда установлена доплата следующим категориям работников в размере:

Класс условий труда (вредный) 3.1 – 4%	Класс условий труда (вредный) 3.2 – 6%	Класс условий труда (вредный) 3.3 – 8%
Машинист по стирке и ремонту белья кастелянша	Мойщик посуды	шеф-повар повар кухонный рабочий

До получения следующих результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не менялись.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

5.3. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, рассчитанная за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации - в двойном размере с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П.

5.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере за последующие часы в двойном размере (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно). Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу учитываются не только должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда. Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.

5.6. Дополнительная оплата производится в соответствии со статьей 60.2, статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации за дополнительную работу с письменного согласия работника (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором.

В случае выполнения педагогической работы (в том числе по должностям, указанным в номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. №

225), работником, занимающим иную должность, как по совместительству, так и в порядке совмещения, применяется порядок исчисления заработной платы в соответствии с утвержденным тарификационным списком с учетом гарантированных выплат: оплаты за объем педагогической работы в неделю от ставки заработной платы (оклада), компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат за первую (высшую) квалификационную категорию. Размер доплаты за дополнительную работу устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Основанием для установления выплат компенсационного характера за увеличение объема работы является превышение наполняемости групп, исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного воспитанника, которое возникло в случае появления (выявления) обстоятельств непреодолимой силы, и (или) отсутствия объективных возможностей у органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, создать места в этих группах.

5.8. Доплата за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников устанавливаются в размерах, предусмотренных пунктом 3.8 Тарифного соглашения (Приложение № 3 к Соглашению в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска на 2024-2026 годы), в процентах от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. При наличии двух и более особенностей деятельности учреждения или работника доплаты к должностному окладу (окладу) ставке заработной платы осуществляются за каждую из них.

Перечень педагогических работников с обучающимися (воспитанниками), которые не осуществляют обучение (воспитание) детей непосредственно в группах учреждения, которым производятся доплаты:

Старший воспитатель -20%;

Методист-20%;

Учитель-логопед;

Педагог-психолог-20%;

Учтель-дефектолог-20%;

Тьютор-20%

5.9. Доплаты за работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, осуществляемую с письменного согласия педагогических работников, реализующим образовательные программы дошкольного образования, в том числе адаптированных общеобразовательных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья, дополнительные общеобразовательные программы – дополнительные общеразвивающие программы коррекционно-развивающей, профилактической, развивающей направленностей за индивидуальную работу с детьми с ОВЗ, инвалидами, деятельность в рамках реализации инновационных программ и проектов, по повышению психолого-педагогической компетенции родителей детей.

5.10. К перечню гарантированных выплат не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренных квалификационными характеристиками, осуществляемых помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, относятся следующие виды выплат за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

- за методическую работу;
- за руководство методическими объединениями воспитателей.

5.11. Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно за фактическую работу пропорционально отработанному времени.

5.12. Виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах работников (дополнительных соглашениях).

VI. Оплата труда работников на условиях совместительства

6.1. Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ и (или) учебной нагрузки.

6.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условии внешнего или внутреннего совместительства, производятся на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

6.3. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

6.4. Установленная заработная плата при тарификации сохраняется в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками *(пункт 1.5. Тарифного соглашения)*.

VII. Порядок установления стимулирующих выплат

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы.

Работникам учреждения, в том числе руководителю, его заместителю по АХЧ и главному бухгалтеру, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

-надбавка за ученую степень, ученое звание;
-надбавка за почетное звание;
-надбавка за продолжительность непрерывной работы;
-надбавка за квалификационную категорию;
-надбавка за качественные показатели эффективности учреждений;
-премии по итогам работы за календарный период (месяц, год);
-премии за выполнение важных и особо важных заданий.

7.2. Стимулирующие выплаты, обязательные к ежемесячному начислению (надбавка за ученую степень, ученое звание, за почетное звание, продолжительность непрерывной работы, за квалификационную категорию) включаются в тарификационный список педагогических работников.

7.3. Стимулирующие выплаты работникам как по основной должности, так и по совместительству устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.
7.4. Для установления стимулирующих выплат работникам создается специальная Комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия). Комиссия действует в соответствии с требованиями раздела IX настоящего Положения.
7.5. Стимулирующие надбавки за ученую степень, ученое звание устанавливаются по профилю работы от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере:
за ученое звание доцента, профессора – 10%;
за ученую степень кандидата наук – 15 %;
за ученую степень доктора наук – 20 %.
7.6. Стимулирующая надбавка за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия устанавливается по профилю работы от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим:
7.6.1. Почетные звания:
- «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», медаль Л.С. Выготского почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере **20%**;
- Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» спортивные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере **25%**.
7.6.2. Нагрудные знаки: «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования», «Отличник физической культуры», «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный наставник, «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», «медалью К.Д.Ушинского», соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере **20%**;
7.6.3. Государственные награды: медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, медаль МВД России «За отличие в службе» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» государственные награды, устанавливаются в размере **25%**;
7.6.4. Почетные грамоты Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются (по профилю выполняемой работы) в размере **15%**;

7.6.5. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере **50%**;

7.6.7. Благодарность Президента Российской Федерации, благодарность Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации» и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере **10%**.

При наличии у работника права на выплату надбавки надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

Выплата надбавок работникам, имеющим почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия, соответствующие профилю выполняемой работы, производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

При наличии у работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, соответствующих профилю выполняемой работы, выплата производится по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

7.7. Надбавка за продолжительность непрерывной работы

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы устанавливается по основной должности всем работникам учреждения в размерах:

N п.	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
1	*2*	*3*
1	От 1 года до 5 лет	10
2	От 5 до 10 лет	15
3	От 10 до 15 лет	20
4	От 15 до 20 лет	25
5	Свыше 20 лет и более	30

В стаж работы засчитывается:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в Учреждении образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях, подведомственных департаменту;

- время работы в централизованных бухгалтериях департамента и учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях, подведомственных департаменту при условии, если за ней непосредственно следовала работа в данных учреждениях;

- время муниципальной службы, работы на должностях в органах местного самоуправления при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях, подведомственных департаменту.

В стаж работы также засчитывается, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

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

Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения, при отсутствии во время перерыва другой работы, не позднее одного месяца со дня увольнения из учреждения, подведомственного департаменту.
Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях, подведомственных департаменту:

- пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения образования (по старости, по инвалидности, за выслугу лет);
- занятым на сезонных работах в учреждениях образования.

Стаж работы сохраняется также в случаях расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящихся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.
7.8. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы *(в соответствии с пунктом 4.8. Тарифного соглашения)*.
7.8.1. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам ежемесячно:
- за I квалификационную категорию в размере 8%
- за высшую квалификационную категорию16%, в зависимости от установленной квалификационной категории и объема их педагогической работы.

Надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной ежемесячной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их педагогической работы.

Выплаты по указанным основаниям не входят в минимальный размер оплаты труда и должны оплачиваться дополнительно после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня минимального размера оплаты труда.
7.8.2. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается однократно при присвоении первой или высшей квалификационной категории в размере 50% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.
7.9. Надбавка за качественные показатели эффективности учреждений.
7.9.1. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника в пределах фонда оплаты труда.

Подведение итогов оценки за качественные показатели деятельности работников Учреждения осуществляется в баллах в соответствии с утвержденными критериями по каждой должности. ***(Приложение №1 настоящего Положения)***
7.9.2. В Комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями работниками учреждения представляется информация (мониторинговая карта) за своей подписью в срок до 20 числа текущего периода (месяц).
7.9.3. Комиссия устанавливает стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий - определенное количество баллов. Размер соответствующей части стимулирующего фонда оплаты труда делится на полученную сумму баллов по каждой категории персонала. В

результате получается стоимость балла (в рублях) по каждой категории персонала, которая фиксируется в протоколе заседания Комиссии.

Принципы распределения баллов для лиц с нагрузкой более 1,0 ставки (внутреннее совместительство по одноименной должности):

• Для работников, выполняющих обязанности по договорам внутреннего совместительства по одноименной должности, оценка результативности труда проводится на основании Единой мониторинговой карты самооценки. Отдельный бланк карты на долю ставки совместительства не заводится.

• Расчет баллов для начисления стимулирующих выплат по договору внутреннего совместительства производится пропорционально установленной нагрузке (доле ставки) путем применения повышающего коэффициента к сумме баллов, набранных по основной должности:

Баллы общие=Баллы базовые× Коэффициент нагрузки

где Коэффициент нагрузки равен общему количеству занимаемых ставок по данной должности (1,2; 1,25; 1,5 и т.д.).

• В протокол Комиссии баллы вносятся раздельно по каждому трудовому договору: за 1,0 ставку — базовые баллы по карте; за долю ставки — базовые баллы, умноженные на долю совместительства (например, на 0,2 или 0,5). Начисление производится разовым платежом по каждому договору исходя из стоимости одного балла.

Принципы распределения баллов для лиц с неделимым объемом работ при неполной ставке (менее 1,0):

• Если работник занимает штатную должность в объеме менее 1,0 ставки (в том числе по договору внутреннего совместительства), но согласно должностной инструкции выполняет весь установленный объем работ по данной функции в целом по учреждению, механическое деление или уменьшение баллов пропорционально доле ставки не производится.

• Мониторинговая карта самооценки такого сотрудника заполняется и утверждается Комиссией в полном объеме (100% от набранных баллов по карте) на основании конечных результатов работы за расчетный период. Данный порядок обусловлен высокой интенсивностью и производительностью труда сотрудника, который в течение сокращенного рабочего времени обеспечивает стопроцентное выполнение задач, стоящих перед Учреждением по данной должности. Понижающие коэффициенты к итоговой сумме баллов не применяются, так как ценность и объем конечного продукта труда для организации являются неделимыми.

• В протокол по таким должностям вносится фактически набранное по мониторинговой карте количество баллов без изменений (без уменьшения). Разовое начисление стимулирующей выплаты производится путем прямого умножения полного количества баллов на утвержденную стоимость одного балла в рублях.

7.9.4. Комиссия оформляет решение в виде протокола по установлению стимулирующих выплат работникам (с приложением к протоколу мониторинговых карт работников).

7.9.5. На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения. При этом, стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала. В результате получается сумма стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период.

7.9.6. Комиссия рассматривает также предложения руководителя по назначению работникам премии по итогам работы за календарный период (месяц, год), премии за выполнение важных и особо важных заданий с занесением в протокол, на основании которого издается приказ руководителя учреждения.

7.9.7. Размер стимулирующих выплат может быть снижен в случаях:

- нарушение Устава Учреждения;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины.
- невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений, руководителя;
- наличие на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;
- нарушения сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременного представления налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов;
- обоснованных жалоб, конфликтов;
- применения дисциплинарного взыскания;

7.9.8. При наличии указанных случаев, выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются, начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течении всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

7.9.9. Размер снижения премии определяется таким образом, чтобы общая сумма месячной заработной платы работника, включая оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты, уменьшилась не более, чем на 20% от размера, который был бы начислен при полном выполнении условий премирования (ст.135 ТК РФ).

7.9.10. Снижение премии производится на основании приказа руководителя с обязательным указанием причин.

7.9.11. Надбавка за выполнение качественных показателей эффективности деятельности **за оказание платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности** устанавливается работнику в размере **не менее 100%** от должностного оклада из фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных учреждением от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

7.10. Кроме показателей оценки эффективности деятельности учреждения, работникам устанавливаются показатели эффективности деятельности в процентах от должностного оклада при соблюдении условий их осуществления:

- молодым специалистам ежемесячное стимулирование по основному месту работы в течение 3-х лет в размере 25% от оклада (ставки заработной платы) с учетом объёма педагогической работы (учебной нагрузки) пропорционально отработанному времени; (*в соответствии с пунктом 6.2.9 Соглашения)*;
- за наставничество 15 % от должностного оклада;

- выплаты работнику(ам) 10 % от должностного оклада, на которого(ых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности, в том числе по:

- содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

- участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

- контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

Выплаты по указанным основаниям не входят в минимальный размер оплаты труда и должны оплачиваться дополнительно после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня минимального размера оплаты труда.

7.11. Премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год)

Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. Премия по итогам работы за календарный период (месяц, год) устанавливается при выполнении показателей, предусмотренных планом работы учреждения, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, работникам, не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 15 июня 2023 г. № 32-П, отсутствии нарушений исполнительской дисциплины и с учетом личного вклада работника в общие результаты труда.

Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам учреждения, созданной в учреждении.

Премии по итогам календарного периода (месяц, год) устанавливаются из средств экономии фонда оплаты труда выплачиваются работникам пропорционально отработанному времени, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 7.9.3 настоящего Положения, и максимальным размером в абсолютном выражении не ограничивается.

Максимальный размер премий по итогам календарного периода в учреждении за соответствующий период определяется по формуле:

$$Пикп = Вст \times 30\% / 100\%, \text{ где}$$

Пикп - размер премии по итогам календарного периода, рублей;

Вст - общая сумма выплат стимулирующего характера, в том числе:
надбавка за ученую степень, ученое звание;
надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;
надбавка за квалификационную категорию;
надбавка за продолжительность непрерывной работы;
надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
премия за выполнение важных и особо важных заданий;

премия по итогам календарного периода, рублей.

7.12. Премии за выполнение важных и особо важных заданий работнику устанавливается приказом руководителя учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания, не входящего в круг основных обязанностей работника, в размере не более 50% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Основанием для осуществления премиальных выплат за выполнение важных и особо важных заданий является наличие поручения руководителя Учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в установленный срок. Решение о выплате единовременной премии за выполнение важных и особо важных заданий, и ее размере принимается руководителем Учреждения, и оформляется приказом.

Премиальные выплаты устанавливаются приказом руководителя Учреждения из средств экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

Критерии, по которым выполнение заданий относится к важным и особо важным:

- Своевременная подготовка к новому учебному году (подготовка групп, кабинетов к приемке городской комиссией к началу учебного года)
- Разработка, внедрение, реализация программ, проектов, инновационных технологий
- Результативное участие учреждения, педагогических работников в конкурсах и мероприятиях, проводимых на муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровнях. Результаты участия в конкурсных мероприятиях. Поощрение победителей конкурсов осуществляется при предоставлении подтверждающих документов, грамот, дипломов, сертификатов
- Представление инновационного опыта работы учреждения на фестивалях, форумах, конференциях, совещаниях, проводимых на различных уровнях (на федеральном уровне, межрегиональном уровне, региональном уровне)
- Организация и участие в культурно-массовых мероприятиях на муниципальном, региональном, межрегиональном, всероссийском, международном уровнях
- Особый вклад в развитие учреждения или сферы образования: разработка и публикация методических материалов по направлениям развития системы образования, разработка и апробация новых подходов и технологий, обеспечивающих повышение эффективности образовательной деятельности.

7.13. При определении стимулирующих выплат работникам Учреждения, финансируемых из средств субвенции, учитывается следующее распределение стимулирующего фонда оплаты труда между категориями персонала:

ФОТ*ст суб.* = **ФОТ***ст пед* + **ФОТ**ст *увп* + **ФОТ***ст аup* **, где:

ФОТ *ст суб.* – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из средств субвенции на реализацию основных общеобразовательных программ;

ФОТ*ст пед*- стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу (воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель, методист, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, учитель-дефектолог, инструктор по физическому развитию, тьютор.;

ФОТ*ст увп*– стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель);

ФОТ*ст ауп* – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам из числа административно-управленческого персонала, связанного с учебным процессом (заведующий).

7.14. При установлении стимулирующих выплат педагогическому персоналу учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

ФОТст *пед*=***ФОТ****пед обяз*+ ***ФОТ****пед п, где:*

ФОТ*ст пед* - стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

ФОТ*пед* обяз - стимулирующая часть фонда оплаты труда для надбавок, обязательных к ежемесячному начислению;

ФОТпед п - стимулирующая часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (месяц) по установленным критериям.

7.15. При установлении стимулирующих выплат работникам, оплата труда которых осуществляется из средств муниципального бюджета, учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

ФОТ*ст м* = **ФОТ***ст др* + **ФОТ***ст моп* + **ФОТ***ст ин*, где:

ФОТ*ст м* - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из муниципального бюджета;

ФОТ*ст др* – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам (заместитель заведующего по АХЧ, главный бухгалтер;

ФОТ*ст моп* - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, сторож (вахтер), дворник);

ФОТ*ст ин* - стимулирующая часть фонда оплаты труда иных категорий работников (повар, кухонный рабочий, бухгалтер, контрактный управляющий, делопроизводитель, специалист по кадрам, калькулятор, кладовщик, садовник, техник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, кастелянша, машинист по стирке белья и ремонту одежды, грузчик, мойщик посуды, специалист по охране труда, слесарь-сантехник, заведующий производством.).

7.16. При определении размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, порядка и условий их осуществления учитывается мнение выборной профсоюзной организации Учреждения.

Все выплаты стимулирующего характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно табелю учета рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных абзацами о неделимом объеме работ пункта 7.9.3 настоящего Положения.

VIII. Порядок и условия оплаты руководителя, заместителей и главного бухгалтера

8.1. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются трудовым договором между Департаментом образования мэрии города Новосибирска и руководителем Учреждения в соответствии с системой оплаты труда (постановление мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557).

8.2. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором, заключаемым между руководителем учреждения и соответствующим работником, в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

8.3. Размеры должностных окладов руководителя учреждения устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено Учреждение в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557.
8.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя (заместителей заведующего) устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с положением о системе оплаты труда работников Учреждения в размере на 15% ниже должностного оклада руководителя учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.
8.5. Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска от 30.09.2019 № 3611.
8.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором (в соответствии с системой оплаты труда, установленной постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557), заместителям руководителей и главному бухгалтеру - трудовым договором в соответствии с настоящим Положением.
8.7. Условия, порядок и размеры стимулирования руководителю устанавливаются в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557 начальником департамента, заместителям руководителя и главному бухгалтеру – руководителем учреждения в соответствии с пунктами настоящего Положения.
8.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска»
8.9. Выполнение руководителем учреждения, его заместителями и главными бухгалтерами дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены отсутствующего специалиста по основной деятельности (вакансия, отпуск, болезнь). Решение о работе по замещению в отношении главного бухгалтера и заместителей руководителя принимается руководителем Учреждения, а в отношении руководителя – начальником департамента образования мэрии города Новосибирска.

IX. Требования к организации работы Комиссии

9.1. В компетенцию Комиссии по установлению стимулирующих выплат входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями.
9.2. Персональный состав комиссии формируется на общем собрании работников из представителей администрации (за исключением заведующего Учреждения), работников и председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом заведующего Учреждением. Комиссия состоит в количестве 5 человек.
9.3. Срок полномочий комиссии составляет два года. Членом комиссии можно быть не ограниченное число раз.

9.4. Члены комиссии осуществляют свою деятельность в комиссии на общественных началах без отрыва от основной производственной и служебной деятельности.

9.5. Член комиссии выводится из его состава в следующих случаях:

- по добровольному желанию члена комиссии, выраженному в письменной форме;
- при увольнении работника Учреждения – члена комиссии;
- отзыв полномочий на основании решения Общего собрания работников.

После вывода (выхода) из состава комиссии его члена комиссия созывает внеочередное заседание общего собрания работников для избрания члена.

9.6. Структура комиссии включает в себя председателя, секретаря и членов. Председатель и секретарь комиссии избирается на первом заседании комиссии из числа избранных членов.

9.7. Комиссия собирается на свои заседания по мере необходимости, но не реже 1 раза в месяц.

9.8. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее половины от числа его членов. Заседание комиссии ведет председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя, избираемый из числа членов комиссии на заседании.

9.9. Решения комиссии принимаются открытым голосованием простым большинством голосов от числа присутствующих на заседании членов и оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

9.10. Председатель – лицо, организующее деятельность комиссии, в том числе:

- составляет повестку совещания;
- назначает дату, время и место проведения заседания, о чем за 5 дней оповещает остальных членов;
- проводит заседание;
- обеспечивает ведение и хранение протоколов, которые надлежащим образом оформлены и скреплены подписями Председателя и секретаря;
- осуществляет контроль хода подготовки вопросов к заседанию комиссии.

9.11. Члены комиссии:

- принимают участие в решении вопросов, выносимых на обсуждение;
- вправе выразить особое мнение, которое отдельно фиксируется в протоколе.
- вносят на рассмотрение комиссии предложения, касающиеся жизни трудового коллектива.

9.12. Комиссия на заседании:

- рассматривает материалы по самоанализу;
- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствия не менее половины членов комиссии;
- осуществляет подсчет баллов и расчет стоимости балла(ов) по каждой категории персонала.

9.13. Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый протокол.

В протоколе заседания комиссии указывается:

- наименование учреждения;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;

- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- краткая или полная запись выступления участника заседания;
- результаты голосования (по каждому работнику в случае разногласий членов комиссии) с указанием количества баллов;
-общая сумма набранных работниками баллов;
- стоимость балла(ов);
- подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

9.14. Протоколы могут вестись в электронной форме или в журнале протокола. В случае ведения журнала, данный журнал прошивается, нумеруется и скрепляется подписью председателя комиссии. Нумерация протоколов ведется от начала года. При ведении электронной версии протоколов протокол изготавливается не позднее, чем через два дня после проведения заседания комиссии. Протоколы хранятся председателем комиссии, который несет персональную ответственность за их сохранность. Срок хранения протоколов установлен номенклатурой дел Учреждения.

9.15. К протоколу прилагаются материалы по самоанализу (мониторинговые карты).

9.16. На основании протокола заведующий издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам за качественные показатели, премировании, информирование работников производится путем ознакомления с приказом под подпись.

9.17. В течение 3 дней после информирования работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в Комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

9.18. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и предоставить исчерпывающий ответ. При обоснованности доводов вносятся изменения в протокол и приказ.

9.19. Комиссия имеет право запрашивать от администрации Учреждения необходимые для работы сведения.

9.20. Комиссия и его члены несут персональную ответственность за объективную и качественную оценку работы каждого работника.

9.21. Бухгалтер Учреждения:

предоставляет в Комиссию аналитические материалы по фонду оплаты труда (установленный фонд оплаты труда, размер стимулирующего фонда по категориям работников и в разрезе постоянных выплат, остатка к распределению), содействует при подсчете количества и расчете стоимости балла(ов).

X. Заключительное положение

10.1. Районный коэффициент 1,25 начисляется на все виды выплат, связанных с оплатой труда.

10.2. Индексация заработной платы.

10.2.1. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы Учреждение производит индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также правовыми актами органов местного самоуправления города Новосибирска.

10.2.2. Индексация осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год с учетом средств субвенции и муниципального бюджета.
10.2.3. Конкретные сроки и размеры индексации устанавливаются приказом руководителя Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на основании соответствующих нормативных правовых актов Новосибирской области и города Новосибирска.
10.3. Настоящее положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием работников Учреждения, с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации и утверждения приказом заведующего.
10.4. В случае необходимости изменений в системе оплаты труда, в указанное положение и (или) приложения к нему вносятся изменения приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
10.5. Настоящее положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие в части улучшения положения работников после заключения дополнительного соглашения к трудовому договору с работниками Учреждения

Приложение 1
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 414

Мониторинговая карта

Надбавка за качество выполненных работ в соответствии с критериями оценки деятельности по результатам работы **заместителя заведующего по АХЧ**

за _____ 20___ г.

Ф.И.О._____, объем нагрузки по данной должности _____ставки, в том числе по основному трудовому договору _____ ставка, по договору внутреннего совместительства _____ ставки.

№ п.п	Критерии	Показатели	Оценка, баллы	Работ-ник	заведующий	Комиссия
1	Эффективность управленческой деятельности	Организация работы ДОУ в соответствии с федеральными, региональными, муниципальными и ЛНА Качественное выполнение программы производственного контроля.	3-2-1-0			
		- качество контроля над обслуживающим персоналом (младшие воспитатели, сторожа (вахтеры, уборщик служебных помещений и т.д.) поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	3-2-1-0			
2	Профессионализм, высокий уровень исполнения должностных обязанностей	Качественное ведение документации, соблюдение сроков исполнения, работа с контрактами, подрядными и обслуживающими организациями, контроль качества работ.	3-2-1-0			
		Качество подготовки и организации генеральных уборок, ремонтных и аварийных работ в ДОУ, своевременное обеспечение сотрудников СИЗ,	3-2-1-0			

		моющими средствами и тд.				
3	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водо, энергоснабжения и канализации	Отсутствие сбоев -3 Наличие сбоев -0	3-0			
4	Подготовка пакета документов к началу учебного года и отопительного сезона	Соблюдение сроков, отсутствие замечаний	3-2-1-0			
5	Выполнение работ не связанных с должностной инструкцией	Результативное участие в мероприятиях учреждения (субботниках, ремонте и др.)	3-2-1-0			
		- участие в работе комиссий	3-2-1-0			
6	Отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников	Качественная бесконфликтная работа	3-2-1-0			
7	Исполнительская дисциплина, соблюдение ПВТР, инструкций по охране труда	Отсутствие замечаний -2 Наличие замечаний -0	2-0			
8	Участие в плановых мероприятиях образовательной организации	Участие в плановых эвакуациях	3-2-1-0			
		Качественная подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду.	3-2-1-0			
9	Обеспечение безопасности ДОУ, контроль за проведением инструктажей. Отсутствие замечаний контролирующих органов Пожнадзор, Роспотребнадзор по результатам проверки.	По охране труда, пожарной безопасности, ГО и ЧС	3-0			
10	Обеспечение сохранности материальных ценностей	Качественная экономия электроэнергии, воды, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств, высокая результативность	3-2-1-0			

		работы в ходе контроля («сан тройки»,).				
11	Участие в мероприятиях, повышающих статус ДОУ, в том числе проводимых профсоюзной организацией	В качестве организатора -4 В качестве участника и активного помощника-2	4-2			
12	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью, в том числе выходящих за рамки должностной инструкции	Анализируется работа по данным за месяц **1 балл** - поручение, выполненное в рабочее время; **2 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 1 часа); **3 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 2 часов); **4 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 3 часов); **5 баллов** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 5 часов)	5-4-3-2-1			
	Итого	показатели 3-2-1-0: 3 - высокий уровень работы без замечаний; 2 - достаточный уровень работы 1 замечание 1 – пониженный уровень работы 2-3 замечаний 0 – невыполнение уровня работы	**До 50 баллов**			

Мониторинговая карта

за качество выполняемых работ в соответствии с критериями оценки деятельности по результатам работы

старшего воспитателя за _____ 20__ г.

Ф.И.О._____, объем нагрузки по данной должности _____ставки, в том числе по основному трудовому договору _____ ставка, по договору внутреннего совместительства _____ ставки.

№ п/п	Критерий	Показатели	Оценка, баллы	Работник	Заведующий	Комиссия
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
1.	Качество образовательной деятельности	Разработка и реализация в ДОУ системы воспитательно-образовательной работы в рамках задач годового плана	3-2-1-0			
		Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников и аналитических выводов к ним в соответствии с ОП ДОи АОП ДО. Положительная динамика освоения детьми образовательных программ.	3-2-1-0			
		Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность	3-2-1-0			
		Высокий уровень организации, изучения и контроля образовательного процесса	3-2-1-0			
		Качественная организация образовательной среды в ДОО (развивающая предметно-пространственная среда, обеспечение игровым и методическим материалом)	3-2-1-0			
		Наличие победителей (детей) конкурсов, фестивалей, проектов, спортивных соревнований.	3-2-1-0			
		Организация и качественное проведение всех контрольных мероприятий в соответствии с годовым планом	3-2-1-0			
2	Активность педагога в решении проблем детского сада, участие в социально-значимых творческих проектах, инновационной деятельности, разработка и внедрение программ (технологий).	Наличие соответствующего подтверждения: портфолио, грамоты, благодарности, дипломы, отзывы, методические разработки, программы, технологии, проведение открытых обще-садовских мероприятий, организация творческих выставок, протоколы заседаний советов ДОУ.	3-2-1-0			

3	Исполнительская дисциплина, соблюдение ПВТР, инструкций по охране труда	Отсутствие замечаний -2 Наличие замечаний -0		2-0			
4	Отсутствие обоснованных жалоб	Без жалоб и замечаний в отчетный пеиод-2 Наличие жалоб-0		2-0			
5	Качественное ведение документации, подготовка отчетов, годового плана, оперативное предоставление информации по требованию заведующего, отдела образования, департамента образования			3-2-1-0			
6	Повышение квалификации (курсы, семинары, вебинарах) с предоставлением документа.	Очные КПК: до 72 ч.-2, до 108ч-3, до 144 ч.-4 Заочные КПК: до 72 ч.-1, до 108ч-2, до 144 ч.-3 Семинар, вебинар заочно-0,5 Семинар очно-1		4-0			
7	Создание условий для участия педагогов ДОУ в профессиональных конкурсах, научно-практических семинарах, конференциях, культурно-массовых мероприятиях. Публикация в научных, профессиональных образовательных изданиях.	Международный уровень	не относится к интернет-конкурсам (сетевым)	5			
		Всероссийский, региональный уровень		4			
		Областной, муниципальный уровень		3			
		Окружной уровень		2			
		Уровень детского сада		1			
		Интернет-конкурсы (сетевые)		1			

8	Взаимодействие с семьями (законными представителями) воспитанников	Организация совместных мероприятий, обеспечивающих взаимодействие воспитателей с родителями воспитанников (качественная консультативная работа, разнообразные формы работы, реализация проектов, информирование через наглядные стенды). Наличие положительных отзывов со стороны родителей. Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	3-2-1-0			
9	Сохранность численности воспитанников в группах (высокая посещаемость, отсутствие пропусков без уважительной причины)	от 99 % до 100 % от 95 % до 98 % от 80 % до 94 %	3 2 1			
10	Взаимодействие с социальными партнерами: школы, музеи, библиотеки, театры	Организация совместных мероприятий (реализация социально-значимых проектов, разработка и реализация вариативных программ, планов)	3-2-1-0			
11	Участие в мероприятиях, повышающих статус ДОУ, в том числе проводимых профсоюзной организацией	В качестве организатора -4 В качестве участника и активного помощника-2	4-2			
12	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью, в том числе выходящих за рамки должностной инструкции	Анализируется работа по данным за месяц **1 балл** - поручение, выполненное в рабочее время; **2 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 1 часа); **3 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 2 часов); **4 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 3 часов); **5 баллов** – поручение, выполненное сверх нормы	5-4-3-2-1			

		рабочего времени (не более 5 часов)				
	Итого:	показатели 3-2-1-0: 3 – высокий уровень работы – 3 мероприятия, проведенных качественно, применение инновационных методик; 2 – достаточный уровень работы - 2 мероприятия, проведенных качественно 1 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие, проведенное качественно; 0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.	**до 58 баллов**			

Мониторинговая карта

за качество выполняемых работ в соответствии с критериями оценки деятельности по результатам работы

методиста за _____ 20__ г.

Ф.И.О._____, объем нагрузки по данной должности _____ставки, в том числе по основному трудовому договору _____ ставка, по договору внутреннего совместительства _____ ставки.

№ п/п	Критерий	Показатели	Оценка, баллы	Работник	Заведующий	Комиссия
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
1	Качественная организация методической работы в соответствии с федеральными, региональными требованиями, ЛНА и правовыми актами	Высокой уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогических работников ДОУ. Положительная динамика охвата педагогов, включенных в новые модели повышения квалификации.	3-2-1-0			
		Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность	3-2-1-0			
		Высокий уровень организации, изучения и контроля образовательного процесса	3-2-1-0			
		Ведение документации в соответствии с требованиями существующего законодательства	3-2-1-0			
		Наличие победителей (детей) конкурсов, фестивалей, проектов, спортивных соревнований.	3-2-1-0			
		Результаты мониторинга образовательного процесса и детского развития	3-2-1-0			
		Помощь педагогам в	3-2-1-0			

		оформлении документации, материалов для аттестации, МО, участия в конкурсах разного уровня				
2	Исполнительская дисциплина, соблюдение ПВТР, инструкций по охране труда	Отсутствие замечаний -2 Наличие замечаний -0	2-0			
3	Отсутствие обоснованных жалоб	Без жалоб и замечаний в отчетный пеиод-2 Наличие жалоб-0	2-0			
4	Активность педагога в решении проблем детского сада, участие в социально-значимых творческих проектах, инновационной деятельности, разработка и внедрение программ (технологий).	Наличие соответствующего подтверждения: портфолио, грамоты, благодарности, дипломы, отзывы, методические разработки, программы, технологии, проведение открытых обще-садовских мероприятий, организация творческих выставок, протоколы заседаний советов ДОУ.	3-2-1-0			
4	Организация и контроль работы по дополнительным общеразвивающим программам	Организация работы по платным образовательным услугам	3-2-1-0			
6	Повышение квалификации (курсы, семинары, вебинарах) с предоставлением документа.	Очные КПК: до 72 ч.-2, до 108ч-3, до 144 ч.-4 Заочные КПК: до 72 ч.-1, до 108ч-2, до 144 ч.-3 Семинар, вебинар заочно-0,5 Семинар очно-1	4-0			
7	Создание условий для участия педагогов ДОУ в профессиональных конкурсах, научно-практических семинарах, конференциях, культурно-массовых мероприятиях. Публикация в научных, профессиональных образовательных изданиях. Прохождение курсов повышения квалификации.	Международный уровень (не относится к интернет-конкурсам (сетевым))	5			
		Всероссийский, региональный уровень (не относится к интернет-конкурсам (сетевым))	4			
		Областной, муниципальный уровень (не относится к интернет-конкурсам (сетевым))	3			
		Окружной уровень (не относится к интернет-конкурсам (сетевым))	2			
		Уровень детского сада (не относится к интернет-конкурсам (сетевым))	1			
		Интернет-конкурсы (сетевые)	1			

8	Взаимодействие с семьями (законными представителями) воспитанников	Организация совместных мероприятий, обеспечивающих взаимодействие воспитателей с родителями воспитанников (качественная консультативная работа, разнообразные формы работы, реализация проектов, информирование через наглядные стенды). Наличие положительных отзывов со стороны родителей. Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	3-2-1-0			
9	Разработка НЛА, регламентирующих работу ДОУ, написание программ		3-2-1-0			
10.	Взаимодействие с социальными партнерами: школы, музеи, библиотеки, театры	Организация совместных мероприятий (реализация социально-значимых проектов, разработка и реализация вариативных программ, планов)	3-2-1-0			
11	Участие в мероприятиях, повышающих статус ДОУ, в том числе проводимых профсоюзной организацией	В качестве организатора -4 В качестве участника и активного помощника-2	4-2			
12	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью, в том числе выходящих за рамки должностной инструкции	Анализируется работа по данным за месяц **1 балл** - поручение, выполненное в рабочее время; **2 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 1 часа); **3 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 2 часов); **4 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 3 часов); **5 баллов** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 5 часов)	5-4-3-2-1			

	Итого:	показатели 3-2-1-0: 3 – высокий уровень работы – 3 мероприятия, проведенных качественно, применение инновационных методик; 2 – достаточный уровень работы - 2 мероприятия, проведенных качественно 1 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие, проведенное качественно; 0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.	**до 58 баллов**			

Мониторинговая карта

за качество выполняемых работ в соответствии с критериями оценки деятельности по результатам работы

воспитателя за _____ 20__ г.

Ф.И.О._____, объем нагрузки по данной должности _____ставки, в том числе по основному трудовому договору _____ ставка, по договору внутреннего совместительства _____ ставки.

№ п/п	Критерий	Показатели	Оценка, баллы	Работник	Старший воспитатель	Комиссия
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
1.	Индивидуальные достижения воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом, сохранение и укрепление физического и психического здоровья.	Результаты мониторинга образовательного процесса и детского развития, положительная динамика	1-0			
		Портфолио ребенка	1-0			
		Качественная организация образовательной среды в группе (применение на занятиях наглядных материалов собственного изготовления, создание РППС группы, ДОУ, взаимодействие педагога с детьми, развивающее предметное содержание образовательных областей	3-2-1-0			
2	Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников в процессе образовательной деятельности,	создание безопасного образовательного пространства, выполнение режима дня, отсутствие травматизма и несчастных случаев	2-0			
3	Исполнительская дисциплина, соблюдение ПВТР, инструкций по охране труда	Отсутствие замечаний -2 Наличие замечаний -0	2-0			

4	Отсутствие обоснованных жалоб	Без жалоб и замечаний в отчетный пеиод-2 Наличие жалоб-0		2-0			
5	Качество ведения установленной документации, оперативное предоставление данных по запросу администрации	Качественное оформление календарных планов, табелей, отчетов, ведение журналов, протоколов родительских собраний. Ведение документации в соответствии с требованиями -2 Наличие нарушений -0		2-0			
6	Поддержание партнерских отношений внутри коллектива (помощь в организации и проведении утренников , мероприятий в других группах, замещение отсутствующего работника)	Исполнение ролей на утренниках, открытых занятиях (вне основного рабочего времени): главная роль-2, второстепенная-1б, повторный сценарий: главная роль-1, второстепенная-0.5 Замещение отсутствующего сотрудника – 0,2 за одну смену		2			
7	Наличие победителей (детей) конкурсов, фестивалей, проектов, спортивных соревнований.	Международный уровень	не относится к интернет-конкурсам (сетевым)	5			
		Всероссийский, региональный уровень		4			
		Областной, муниципальный уровень		3			
		Окружной уровень		2			
		Уровень детского сада		1			
		Интернет-конкурсы (сетевые)		1			
8	Активность педагога в решении проблем детского сада, участие в методической работе учреждения, социально значимых творческих проектах, инновационной деятельности, разработка и внедрение программ (технологий), кружковая работа.	Наличие соответствующего подтверждения: портфолио, грамоты, благодарности, дипломы, отзывы, перспективные планы, конспекты занятий и досуговой деятельности, авторские программы, технологии, проведение открытых обще-садовских мероприятий, организация творческих выставок, мастер-классов, доклады на семинарах или педагогических советах, протоколы заседаний советов ДОУ.		3-2-1-0			
		Наставничество (установление приказом заведующего наставнической		3			

		пары)					
9	Участие педагога в профессиональных конкурсах, конференциях, культурно-массовых мероприятиях, повышающих статус ДОУ, в том числе, проводимых профсоюзной организацией. Публикация в научных, профессиональных образовательных изданиях.	Международный уровень	не относится к интернет-конкурсам (сетевым)	5			
		Всероссийский, региональный уровень		4			
		Областной, муниципальный уровень		3			
		Окружной уровень		2			
		Уровень детского сада		1			
		Интернет-конкурсы (сетевые)		0.5			
10	Взаимодействие с семьями (законными представителями) воспитанников	Проведение совместных мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (разнообразные формы работы, реализация проектов, модернизация развивающей среды). Наличие положительных отзывов со стороны родителей. Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций		3-2-1-0			
11	Повышение квалификации (курсы, семинары, вебинарах) с предоставлением документа.	Очные КПК: до 72 ч.-2, до 108ч-3, до 144 ч.-4 Заочные КПК: до 72 ч.-1, до 108ч-2, до 144 ч.-3 Семинар, вебинар заочно-0,5 Семинар очно-1		4			
12	Сохранность численности воспитанников в группах (высокая посещаемость, отсутствие пропусков без уважительной причины)	от 99 % до 100 %		3			
		от 95 % до 98 %		2			
		от 80 % до 94 %		1			
13	Взаимодействие педагога с социальными партнерами: школа, библиотеки, музеи, театры	Проведение совместных мероприятий (досуги, реализация социально-значимых проектов, разработка и реализация вариативных программ, планов)		3-2-1-0			

	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью, в том числе выходящих за рамки должностной инструкции	Анализируется работа по данным за месяц **1 балл** - поручение, выполненное в рабочее время; **2 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 1 часа); **3 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 2 часов); **4 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 3 часов); **5 баллов** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 5 часов)	5-4-3-2-1			
	Итого:	показатели 3-2-1-0: 3 – высокий уровень работы – 3 мероприятия, проведенных качественно, применение инновационных методик; 2 – достаточный уровень работы - 2 мероприятия, проведенных качественно 1 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие, проведенное качественно; 0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.	до 50 баллов			

Мониторинговая карта

за качество выполняемых работ в соответствии с критериями оценки деятельности по результатам работы

музыкального руководителя,

за _____ 20__ г.

Ф.И.О._____, объем нагрузки по данной должности _____ставки, в том числе по основному трудовому договору _____ ставка, по договору внутреннего совместительства _____ ставки.

№ п/п	Критерий	Показатели	Оценка, баллы	Работник	Старший воспитатель	Комиссия
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
1.	Эффективная организация ВОП в рамках освоения ОП ДО и АОП ДО	Результаты мониторинга образовательного процесса и детского развития, положительная динамика	1-0			
		Использование разнообразных методов и приемов, соответствующих возрастным и индивидуальным особенностям детей, в том числе направленных на сохранение и укрепление	3-2-1-0			

		здоровья, обеспечение эмоционального благополучия				
		Высокий уровень ведения установленной документации (планы, диагностика, отчеты, заполнение журналов, характеристик, направлений, оперативное предоставление информации по запросу администрации	3-2-1-0			
		Качественная организация образовательной среды (применение на занятиях наглядных материалов собственного изготовления, создание РППС кабинета, ДОУ)	3-2-1-0			
2	Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников в процессе образовательной деятельности,	создание безопасного образовательного пространства, выполнение режима дня, отсутствие травматизма и несчастных случаев	2-0			
3	Исполнительская дисциплина, соблюдение ПВТР, инструкций по охране труда	Отсутствие замечаний -2 Наличие замечаний -0	2-0			
4	Отсутствие обоснованных жалоб	Без жалоб и замечаний в отчетный пеиод-2 Наличие жалоб-0	2-0			
5	Качественное и эффективное взаимодействие с педагогами и родителями в рамках ВОП, проведение всех контрольных мероприятий в соответствии с планом ДОУ	Проведение консультаций, мастер-классов с родителями и коллегами, подготовка к праздникам, создание оригинальных сценариев	3-2-1-0			
6	Поддержание партнерских отношений внутри коллектива (помощь в организации и проведении утренников , мероприятий в других группах, замещение отсутствующего	Исполнение ролей на утренниках, открытых занятиях (вне основного рабочего времени): главная роль-2б.., второстепенная-1б., повторный сценарий: главная роль-1 б., второстепенная-0.5 б. Замещение отсутствующего сотрудника – 0,2 б .за одну смену	2			

	работника)						
7	Наличие победителей (детей) конкурсов, фестивалей, проектов, спортивных соревнований.	Международный уровень	не относится к интернет-конкурсам (сетевым)	5			
		Всероссийский, региональный уровень		4			
		Областной, муниципальный уровень		3			
		Окружной уровень		2			
		Уровень детского сада		1			
		Интернет-конкурсы (сетевые)		1			
8	Активность педагога в решении проблем детского сада, участие в методической работе учреждения, социально значимых творческих проектах, инновационной деятельности, разработка и внедрение программ (технологий), кружковая работа.	Наличие соответствующего подтверждения: портфолио, грамоты, благодарности, дипломы, отзывы, перспективные планы, конспекты занятий и досуговой деятельности, авторские программы, технологии, проведение открытых обще-садовских мероприятий, организация творческих выставок, мастер-классов, доклады на семинарах или педагогических советах, протоколы заседаний советов ДОУ.		3-2-1-0			
		Наставничество (установление приказом заведующего наставнической пары)		3			
9	Участие педагога в профессиональных конкурсах, конференциях, культурно-массовых мероприятиях, повышающих статус ДОУ, в том числе, проводимых профсоюзной организацией. Публикация в научных, профессиональных образовательных изданиях.	Международный уровень	не относится к интернет-конкурсам (сетевым)	5			
		Всероссийский, региональный уровень		4			
		Областной, муниципальный уровень		3			
		Окружной уровень		2			
		Уровень детского сада		1			
		Интернет-конкурсы (сетевые)		0.5			

10	Взаимодействие с семьями (законными представителями) воспитанников	Проведение совместных мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (разнообразные формы работы, реализация проектов, модернизация развивающей среды). Наличие положительных отзывов со стороны родителей. Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	3-2-1-0			
	Трансляция опыта коллегам, открытые занятия, выставки, проекты, презентации, мастер-классы, семинары.	Выступления: Уровень детского сада-1 Окружной уровень -2 Областной, муниципальный уровень -3	3-2-1-0			
11	Повышение квалификации (курсы, семинары, вебинары) с предоставлением документа.	Очные КПК: до 72 ч.-2, до 108ч-3, до 144 ч.-4 Заочные КПК: до 72 ч.-1, до 108ч-2, до 144 ч.-3 Семинар, вебинар заочно-0,5 Семинар очно-1	4			
12	Взаимодействие педагога с социальными партнерами: школа, библиотеки, музеи, театры	Проведение совместных мероприятий (досуги, реализация социально-значимых проектов, разработка и реализация вариативных программ, планов)	3-2-1-0			
13	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью, в том числе выходящих за рамки должностной инструкции	Анализируется работа по данным за месяц **1 балл** - поручение, выполненное в рабочее время; **2 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 1 часа); **3 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 2 часов); **4 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 3 часов); **5 баллов** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 5 часов)	5-4-3-2-1			

	Итого:	показатели 3-2-1-0: 3 – высокий уровень работы – 3 мероприятия, проведенных качественно, применение инновационных методик; 2 – достаточный уровень работы - 2 мероприятия, проведенных качественно 1 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие, проведенное качественно; 0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.	**до 55 баллов**			

Мониторинговая карта

за качество выполняемых работ в соответствии с критериями оценки деятельности по результатам работы

педагога дополнительного образования

за _____ 20__ г.

Ф.И.О._____, объем нагрузки по данной должности _____ставки, в том числе по основному трудовому договору _____ ставка, по договору внутреннего совместительства _____ ставки.

№ п/п	Критерий	Показатели	Оценка, баллы	Работник	Старший воспитатель	Комиссия
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
1.	Эффективная организация ВОП в рамках освоения ОП ДО и АОП ДО	Результаты мониторинга образовательного процесса и детского развития, положительная динамика	1-0			
		Использование разнообразных методов и приемов, соответствующих возрастным и индивидуальным особенностям детей, в том числе направленных на сохранение и укрепление здоровья, обеспечение эмоционального благополучия	3-2-1-0			
		Высокий уровень ведения установленной документации (планы, диагностика, отчеты, заполнение журналов, характеристик, направлений, оперативное предоставление информации по запросу администрации	3-2-1-0			

		Качественная организация образовательной среды (применение на занятиях наглядных материалов собственного изготовления, создание РППС кабинета, ДОУ)		3-2-1-0			
2	Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников в процессе образовательной деятельности,	создание безопасного образовательного пространства, выполнение режима дня, отсутствие травматизма и несчастных случаев		2-0			
3	Исполнительская дисциплина, соблюдение ПВТР, инструкций по охране труда	Отсутствие замечаний -2 Наличие замечаний -0		2-0			
4	Отсутствие обоснованных жалоб	Без жалоб и замечаний в отчетный пеиод-2 Наличие жалоб-0		2-0			
5	Качественное и эффективное взаимодействие с педагогами и родителями в рамках ВОП, проведение всех контрольных мероприятий в соответствии с планом ДОУ	Проведение консультаций, мастер-классов с родителями и коллегами, подготовка к праздникам, создание оригинальных сценариев		3-2-1-0			
6	Поддержание партнерских отношений внутри коллектива (помощь в организации и проведении утренников , мероприятий в других группах, замещение отсутствующего работника)	Исполнение ролей на утренниках, открытых занятиях (вне основного рабочего времени): главная роль-2б.., второстепенная-1б., повторный сценарий: главная роль-1 б., второстепенная-0.5 б. Замещение отсутствующего сотрудника – 0,2 б .за одну смену		2			
7	Наличие победителей (детей) конкурсов, фестивалей, проектов, спортивных соревнований.	Международный уровень	не относится к интернет-конкурсам (сетевым)	5			
		Всероссийский, региональный уровень		4			
		Областной, муниципальный уровень		3			
		Окружной уровень		2			

		Уровень детского сада		1			
		Интернет-конкурсы (сетевые)		1			
8	Активность педагога в решении проблем детского сада, участие в методической работе учреждения, социально значимых творческих проектах, инновационной деятельности, разработка и внедрение программ (технологий), кружковая работа.	Наличие соответствующего подтверждения: портфолио, грамоты, благодарности, дипломы, отзывы, перспективные планы, конспекты занятий и досуговой деятельности, авторские программы, технологии, проведение открытых обще-садовских мероприятий, организация творческих выставок, мастер-классов, доклады на семинарах или педагогических советах, протоколы заседаний советов ДОУ.		3-2-1-0			
		Наставничество (установление приказом заведующего наставнической пары)		3			
9	Участие педагога в профессиональных конкурсах, конференциях, культурно-массовых мероприятиях, повышающих статус ДОУ, в том числе, проводимых профсоюзной организацией. Публикация в научных, профессиональных образовательных изданиях.	Международный уровень	не относится к интернет-конкурсам (сетевым)	5			
		Всероссийский, региональный уровень		4			
		Областной, муниципальный уровень		3			
		Окружной уровень		2			
		Уровень детского сада		1			
		Интернет-конкурсы (сетевые)		0.5			
10	Взаимодействие с семьями (законными представителями) воспитанников	Проведение совместных мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (разнообразные формы работы, реализация проектов, модернизация развивающей среды). Наличие положительных отзывов со стороны родителей. Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций		3-2-1-0			

11	Трансляция опыта коллегам, открытые занятия, выставки, проекты, презентации, мастер-классы, семинары.	Выступления: Уровень детского сада-1 Окружной уровень -2 Областной, муниципальный уровень -3	3-2-1-0			
12	Повышение квалификации (курсы, семинары, вебинары) с предоставлением документа.	Очные КПК: до 72 ч.-2, до 108ч-3, до 144 ч.-4 Заочные КПК: до 72 ч.-1, до 108ч-2, до 144 ч.-3 Семинар, вебинар заочно-0,5 Семинар очно-1	4			
13	Взаимодействие педагога с социальными партнерами: школа, библиотеки, музеи, театры	Проведение совместных мероприятий (досуги, реализация социально-значимых проектов, разработка и реализация вариативных программ, планов)	3-2-1-0			
14	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью, в том числе выходящих за рамки должностной инструкции	Анализируется работа по данным за месяц **1 балл** - поручение, выполненное в рабочее время; **2 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 1 часа); **3 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 2 часов); **4 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 3 часов); **5 баллов** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 5 часов)	5-4-3-2-1			
	Итого:	показатели 3-2-1-0: 3 – высокий уровень работы – 3 мероприятия, проведенных качественно, применение инновационных методик; 2 – достаточный уровень работы - 2 мероприятия, проведенных качественно 1 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие, проведенное качественно; 0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.	**до 55 баллов**			

Мониторинговая карта

за качество выполняемых работ в соответствии с критериями оценки деятельности по результатам работы

инструктора по физической культуре за _____ 20__ г.

Ф.И.О._____, объем нагрузки по данной должности _____ставки, в том числе по основному трудовому договору _____ ставка, по договору внутреннего совместительства _____ ставки.

№ п/п	Критерий	Показатели	Оценка, баллы	Работник	Старший воспитатель	Комиссия
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
1.	Эффективная организация ВОП в рамках освоения ОП ДО и АОП ДО	Результаты мониторинга образовательного процесса и детского развития, положительная динамика	1-0			
		Использование разнообразных методов и приемов, соответствующих возрастным и индивидуальным особенностям детей, в том числе направленных на сохранение и укрепление здоровья, обеспечение эмоционального благополучия	3-2-1-0			
		Высокий уровень ведения установленной документации (планы, диагностика, отчеты, заполнение журналов, характеристик, направлений, оперативное предоставление информации по запросу администрации	3-2-1-0			
		Качественная организация образовательной среды (применение на занятиях наглядных материалов собственного изготовления, создание РППС кабинета, ДОУ)	3-2-1-0			
2	Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников в процессе образовательной деятельности,	создание безопасного образовательного пространства, выполнение режима дня, отсутствие травматизма и несчастных случаев	2-0			
3	Исполнительская дисциплина, соблюдение ПВТР, инструкций по охране труда	Отсутствие замечаний -2 Наличие замечаний -0	2-0			

4	Отсутствие обоснованных жалоб	Без жалоб и замечаний в отчетный пеиод-2 Наличие жалоб-0		2-0			
5	Качественное и эффективное взаимодействие с педагогами и родителями в рамках ВОП, проведение всех контрольных мероприятий в соответствии с планом ДОУ	Проведение консультаций, мастер-классов с родителями и коллегами, подготовка к праздникам, создание оригинальных сценариев		3-2-1-0			
6	Поддержание партнерских отношений внутри коллектива (помощь в организации и проведении утренников , мероприятий в других группах, замещение отсутствующего работника)	Исполнение ролей на утренниках, открытых занятиях (вне основного рабочего времени): главная роль-2б.., второстепенная-1б., повторный сценарий: главная роль-1 б., второстепенная-0.5 б. Замещение отсутствующего сотрудника – 0,2 б .за одну смену		2-0			
7	Наличие победителей (детей) конкурсов, фестивалей, проектов, спортивных соревнований.	Международный уровень	не относится к интернет-конкурсам (сетевым)	5			
		Всероссийский, региональный уровень		4			
		Областной, муниципальный уровень		3			
		Окружной уровень		2			
		Уровень детского сада		1			
		Интернет-конкурсы (сетевые)		1			
8	Активность педагога в решении проблем детского сада, участие в методической работе учреждения, социально значимых творческих проектах, инновационной деятельности, разработка и	Наличие соответствующего подтверждения: портфолио, грамоты, благодарности, дипломы, отзывы, перспективные планы, конспекты занятий и досуговой деятельности, авторские программы, технологии, проведение открытых обще-садовских мероприятий, организация творческих выставок, мастер-классов, доклады на семинарах или педагогических советах,		3-2-1-0			

	внедрение программ (технологий), кружковая работа.	протоколы заседаний советов ДОУ.				
		Наставничество (установление приказом заведующего наставнической пары)	3			
9	Участие педагога в профессиональных конкурсах, конференциях, культурно-массовых мероприятиях, повышающих статус ДОУ, в том числе, проводимых профсоюзной организацией. Публикация в научных, профессиональных образовательных изданиях.	Международный уровень (не относится к интернет-конкурсам (сетевым))	5			
		Всероссийский, региональный уровень	4			
		Областной, муниципальный уровень	3			
		Окружной уровень	2			
		Уровень детского сада	1			
		Интернет-конкурсы (сетевые)	0.5			
10	Взаимодействие с семьями (законными представителями) воспитанников	Проведение совместных мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (разнообразные формы работы, реализация проектов, модернизация развивающей среды). Наличие положительных отзывов со стороны родителей. Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	3-2-1-0			
11	Трансляция опыта коллегам, открытые занятия, выставки, проекты, презентации, мастер-классы, семинары.	Выступления: Уровень детского сада-1 Окружной уровень -2 Областной, муниципальный уровень -3	3			

12	Повышение квалификации (курсы, семинары, вебинары) с предоставлением документа.	Очные КПК: до 72 ч.-2, до 108ч-3, до 144 ч.-4 Заочные КПК: до 72 ч.-1, до 108ч-2, до 144 ч.-3 Семинар, вебинар заочно-0,5 Семинар очно-1	4			
13	Взаимодействие педагога с социальными партнерами: школа, библиотеки, музеи, театры	Проведение совместных мероприятий (досуги, реализация социально-значимых проектов, разработка и реализация вариативных программ, планов)	3-2-1-0			
14	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью, в том числе выходящих за рамки должностной инструкции	Анализируется работа по данным за месяц **1 балл** - поручение, выполненное в рабочее время; **2 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 1 часа); **3 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 2 часов); **4 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 3 часов); **5 баллов** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 5 часов)	5-4-3-2-1			
	Итого:	показатели 3-2-1-0: 3 – высокий уровень работы – 3 мероприятия, проведенных качественно, применение инновационных методик; 2 – достаточный уровень работы - 2 мероприятия, проведенных качественно; 1 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие, проведенное качественно; 0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.	**до 55 баллов**			

Мониторинговая карта

за качество выполняемых работ в соответствии с критериями оценки деятельности по результатам работы

учителя-логопеда за _____ 20__ г.

Ф.И.О._____, объем нагрузки по данной должности _____ставки, в том числе по основному трудовому договору _____ ставка, по договору внутреннего совместительства _____ ставки.

№	**Критерий**	**Показатели**	**Оценка,**	**Работник**	**Старший**	**Комиссия**

п/п			**баллы**		**воспитатель**	
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
1.	Эффективная организация ВОП в рамках освоения ОП ДО и АОП ДО	Результаты мониторинга образовательного процесса и детского развития, положительная динамика	1-0			
		Индивидуальные тетради, карты, ИОМ	3-2-1-0			
		Использование разнообразных методов и приемов, соответствующих возрастным и индивидуальным особенностям детей, в том числе направленных на сохранение и укрепление здоровья, обеспечение эмоционального благополучия	3-2-1-0			
		Высокий уровень ведения установленной документации (планы, диагностика, отчеты, заполнение журналов, характеристик, направлений, оперативное предоставление информации по запросу администрации	3-2-1-0			
		Качественная организация образовательной среды (применение на занятиях наглядных материалов собственного изготовления, создание РППС кабинета, ДОУ)	3-2-1-0			
2	Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников в процессе образовательной деятельности,	создание безопасного образовательного пространства, выполнение режима дня, отсутствие травматизма и несчастных случаев	2-0			
3	Исполнительская дисциплина, соблюдение ПВТР, инструкций по охране труда	Отсутствие замечаний -2 Наличие замечаний -0	2-0			
4	Отсутствие обоснованных жалоб	Без жалоб и замечаний в отчетный пеиод-2 Наличие жалоб-0	2-0			

5	Качественное и эффективное взаимодействие с педагогами и родителями в рамках ВОП, проведение всех контрольных мероприятий в соответствии с планом ДОУ	Проведение консультаций, мастер-классов с родителями и коллегами, подготовка к праздникам, создание оригинальных сценариев		3-2-1-0			
6	Поддержание партнерских отношений внутри коллектива (помощь в организации и проведении утренников , мероприятий в других группах, замещение отсутствующего работника)	Исполнение ролей на утренниках, открытых занятиях (вне основного рабочего времени): главная роль-2б.., второстепенная-1б., повторный сценарий: главная роль-1 б., второстепенная-0.5 б. Замещение отсутствующего сотрудника – 0,2 б .за одну смену		2-0			
7	Наличие победителей (детей) конкурсов, фестивалей, проектов, спортивных соревнований.	Международный уровень	не относится к интернет-конкурсам (сетевым)	5			
		Всероссийский, региональный уровень		4			
		Областной, муниципальный уровень		3			
		Окружной уровень		2			
		Уровень детского сада		1			
		Интернет-конкурсы (сетевые)		1			
8	Активность педагога в решении проблем детского сада, участие в методической работе учреждения, социально значимых творческих проектах, инновационной деятельности, разработка и внедрение программ (технологий), кружковая работа.	Наличие соответствующего подтверждения: портфолио, грамоты, благодарности, дипломы, отзывы, перспективные планы, конспекты занятий и досуговой деятельности, авторские программы, технологии, проведение открытых обще-садовских мероприятий, организация творческих выставок, мастер-классов, доклады на семинарах или педагогических советах, протоколы заседаний советов ДОУ.		3-2-1-0			
		Наставничество (установление приказом заведующего наставнической пары)		3			
9	Участие педагога в профессиональных	Международный уровень	не относится	5			

	конкурсах, конференциях, культурно-массовых мероприятиях, повышающих статус ДОУ, в том числе, проводимых профсоюзной организацией. Публикация в научных, профессиональных образовательных изданиях.	Всероссийский, региональный уровень	к интернет-конкурсам (сетевым)	4			
		Областной, муниципальный уровень		3			
		Окружной уровень		2			
		Уровень детского сада		1			
		Интернет-конкурсы (сетевые)		0.5			
10	Взаимодействие с семьями (законными представителями) воспитанников	Проведение совместных мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (разнообразные формы работы, реализация проектов, модернизация развивающей среды). Наличие положительных отзывов со стороны родителей. Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций		3-2-1-0			
11	Трансляция опыта коллегам, открытые занятия, выставки, проекты, презентации, мастер-классы, семинары.	Выступления: Уровень детского сада-1 Окружной уровень -2 Областной, муниципальный уровень -3		3			
12	Повышение квалификации (курсы, семинары, вебинары) с предоставлением документа.	Очные КПК: до 72 ч.-2, до 108ч-3, до 144 ч.-4 Заочные КПК: до 72 ч.-1, до 108ч-2, до 144 ч.-3 Семинар, вебинар заочно-0,5 Семинар очно-1		4			
13	Взаимодействие педагога с социальными партнерами: школа, библиотеки, музеи, театры	Проведение совместных мероприятий (досуги, реализация социально-значимых проектов, разработка и реализация вариативных программ, планов)		3-2-1-0			

14	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью, в том числе выходящих за рамки должностной инструкции	Анализируется работа по данным за месяц **1 балл** - поручение, выполненное в рабочее время; **2 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 1 часа); **3 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 2 часов); **4 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 3 часов); **5 баллов** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 5 часов)	5-4-3-2-1			
	Итого:	показатели 3-2-1-0: 3 – высокий уровень работы – 3 мероприятия, проведенных качественно, применение инновационных методик; 2 – достаточный уровень работы - 2 мероприятия, проведенных качественно 1 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие, проведенное качественно; 0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.	до 53 баллов			

Мониторинговая карта

за качество выполняемых работ в соответствии с критериями оценки деятельности по результатам работы

учителя-дефектолога за _____ 20__ г.

Ф.И.О._____, объем нагрузки по данной должности _____ставки, в том числе по основному трудовому договору _____ ставка, по договору внутреннего совместительства _____ ставки.

№ п/п	**Критерий**	**Показатели**	**Оценка, баллы**	**Работник**	**Старший воспитатель**	**Комиссия**
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
1.	Эффективная организация ВОП в рамках освоения ОП ДО и АОП ДО	Результаты мониторинга образовательного процесса и детского развития, положительная динамика	1-0			
		Индивидуальные тетради, карты, ИОМ	3-2-1-0			
		Использование разнообразных методов и приемов, соответствующих возрастным и индивидуальным особенностям детей, в том числе направленных на	3-2-1-0			

		сохранение и укрепление здоровья, обеспечение эмоционального благополучия				
		Высокий уровень ведения установленной документации (планы, диагностика, отчеты, заполнение журналов, характеристик, направлений, оперативное предоставление информации по запросу администрации	3-2-1-0			
		Качественная организация образовательной среды (применение на занятиях наглядных материалов собственного изготовления, создание РППС кабинета, ДОУ)	3-2-1-0			
2	Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников в процессе образовательной деятельности,	создание безопасного образовательного пространства, выполнение режима дня, отсутствие травматизма и несчастных случаев	2-0			
3	Исполнительская дисциплина, соблюдение ПВТР, инструкций по охране труда	Отсутствие замечаний -2 Наличие замечаний -0	2-0			
4	Отсутствие обоснованных жалоб	Без жалоб и замечаний в отчетный пеиод-2 Наличие жалоб-0	2-0			
5	Качественное и эффективное взаимодействие с педагогами и родителями в рамках ВОП, проведение всех контрольных мероприятий в соответствии с планом ДОУ	Проведение консультаций, мастер-классов с родителями и коллегами, подготовка к праздникам, создание оригинальных сценариев	3-2-1-0			
6	Поддержание партнерских отношений внутри коллектива (помощь в организации и проведении	Исполнение ролей на утренниках, открытых занятиях (вне основного рабочего времени): главная роль-2б.., второстепенная-1б., повторный сценарий: главная роль-1 б., второстепенная-0.5	2-0			

	утренников , мероприятий в других группах, замещение отсутствующего работника)	б. Замещение отсутствующего сотрудника – 0,2 б .за одну смену				
7	Наличие победителей (детей) конкурсов, фестивалей, проектов, спортивных соревнований.	Международный уровень	не относится к интернет-конкурсам (сетевым)	5		
		Всероссийский, региональный уровень		4		
		Областной, муниципальный уровень		3		
		Окружной уровень		2		
		Уровень детского сада		1		
		Интернет-конкурсы (сетевые)		1		
8	Активность педагога в решении проблем детского сада, участие в методической работе учреждения, социально значимых творческих проектах, инновационной деятельности, разработка и внедрение программ (технологий), кружковая работа.	Наличие соответствующего подтверждения: портфолио, грамоты, благодарности, дипломы, отзывы, перспективные планы, конспекты занятий и досуговой деятельности, авторские программы, технологии, проведение открытых обще-садовских мероприятий, организация творческих выставок, мастер-классов, доклады на семинарах или педагогических советах, протоколы заседаний советов ДОУ.		3-2-1-0		
		Наставничество (установление приказом заведующего наставнической пары)		3		
9	Участие педагога в профессиональных конкурсах, конференциях, культурно-массовых мероприятиях, повышающих статус ДОУ, в том числе, проводимых профсоюзной организацией. Публикация в научных, профессиональных образовательных изданиях.	Международный уровень	не относится к интернет-конкурсам (сетевым)	5		
		Всероссийский, региональный уровень		4		
		Областной, муниципальный уровень		3		
		Окружной уровень		2		
		Уровень детского сада		1		
		Интернет-конкурсы (сетевые)		0.5		

10	Взаимодействие с семьями (законными представителями) воспитанников	Проведение совместных мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (разнообразные формы работы, реализация проектов, модернизация развивающей среды). Наличие положительных отзывов со стороны родителей. Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	3-2-1-0			
11	Трансляция опыта коллегам, открытые занятия, выставки, проекты, презентации, мастер-классы, семинары.	Выступления: Уровень детского сада-1 Окружной уровень -2 Областной, муниципальный уровень -3	3			
12	Повышение квалификации (курсы, семинары, вебинары) с предоставлением документа.	Очные КПК: до 72 ч.-2, до 108ч-3, до 144 ч.-4 Заочные КПК: до 72 ч.-1, до 108ч-2, до 144 ч.-3 Семинар, вебинар заочно-0,5 Семинар очно-1	4			
13	Взаимодействие педагога с социальными партнерами: школа, библиотеки, музеи, театры	Проведение совместных мероприятий (досуги, реализация социально-значимых проектов, разработка и реализация вариативных программ, планов)	3-2-1-0			
14	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью, в том числе выходящих за рамки должностной инструкции	Анализируется работа по данным за месяц **1 балл** - поручение, выполненное в рабочее время; **2 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 1 часа); **3 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 2 часов); **4 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 3 часов); **5 баллов** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 5 часов)	5-4-3-2-1			

	Итого:	показатели 3-2-1-0: 3 – высокий уровень работы – 3 мероприятия, проведенных качественно, применение инновационных методик; 2 – достаточный уровень работы - 2 мероприятия, проведенных качественно 1 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие, проведенное качественно; 0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.	**до 53 баллов**			

Мониторинговая карта

за качество выполняемых работ в соответствии с критериями оценки деятельности по результатам работы

педагога-психолога за _____ 20__ г.

Ф.И.О._____, объем нагрузки по данной должности _____ставки, в том числе по основному трудовому договору _____ ставка, по договору внутреннего совместительства _____ ставки.

№ п/п	**Критерий**	**Показатели**	**Оценка, баллы**	**Работник**	**Старший воспитатель**	**Комиссия**
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
1.	Эффективная организация ВОП в рамках освоения ОП ДО и АОП ДО	Результаты мониторинга образовательного процесса и детского развития, положительная динамика	1-0			
		Индивидуальные тетради, карты, ИОМ	3-2-1-0			
		Использование разнообразных методов и приемов, соответствующих возрастным и индивидуальным особенностям детей, в том числе направленных на сохранение и укрепление здоровья, обеспечение эмоционального благополучия	3-2-1-0			
		Высокий уровень ведения установленной документации (планы, диагностика, отчеты, заполнение журналов, характеристик, направлений, оперативное предоставление информации по запросу администрации	3-2-1-0			

		Качественная организация образовательной среды (применение на занятиях наглядных материалов собственного изготовления, создание РППС кабинета, ДОУ)		3-2-1-0			
2	Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников в процессе образовательной деятельности	создание безопасного образовательного пространства, выполнение режима дня, отсутствие травматизма и несчастных случаев		2-0			
3	Исполнительская дисциплина, соблюдение ПВТР, инструкций по охране труда	Отсутствие замечаний -2 Наличие замечаний -0		2-0			
4	Отсутствие обоснованных жалоб	Без жалоб и замечаний в отчетный пеиод-2 Наличие жалоб-0		2-0			
5	Качественное и эффективное взаимодействие с педагогами и родителями в рамках ВОП, проведение всех контрольных мероприятий в соответствии с планом ДОУ	Проведение консультаций, мастер-классов с родителями и коллегами, подготовка к праздникам, создание оригинальных сценариев		3-2-1-0			
6	Поддержание партнерских отношений внутри коллектива (помощь в организации и проведении утренников , мероприятий в других группах, замещение отсутствующего работника)	Исполнение ролей на утренниках, открытых занятиях (вне основного рабочего времени): главная роль-2б.., второстепенная-1б., повторный сценарий: главная роль-1 б., второстепенная-0.5 б. Замещение отсутствующего сотрудника – 0,2 б .за одну смену		2-0			
7	Наличие победителей (детей) конкурсов, фестивалей, проектов, спортивных соревнований.	Международный уровень	не относится к интернет-конкурсам (сетевым)	5			
		Всероссийский, региональный уровень		4			
		Областной, муниципальный уровень		3			
		Окружной		2			

		уровень					
		Уровень детского сада		1			
		Интернет-конкурсы (сетевые)		1			
8	Активность педагога в решении проблем детского сада, участие в методической работе учреждения, социально значимых творческих проектах, инновационной деятельности, разработка и внедрение программ (технологий), **кружковая работа**.	Наличие соответствующего подтверждения: портфолио, грамоты, благодарности, дипломы, отзывы, перспективные планы, конспекты занятий и досуговой деятельности, авторские программы, технологии, проведение открытых обще-садовских мероприятий, организация творческих выставок, мастер-классов, доклады на семинарах или педагогических советах, протоколы заседаний советов ДОУ.		3-2-1-0			
		Наставничество (установление приказом заведующего наставнической пары)		3			
9	Участие педагога в профессиональных конкурсах, конференциях, культурно-массовых мероприятиях, повышающих статус ДОУ, в том числе, проводимых профсоюзной организацией. Публикация в научных, профессиональных образовательных изданиях.	Международный уровень	не относится к интернет-конкурсам (сетевым)	5			
		Всероссийский, региональный уровень		4			
		Областной, муниципальный уровень		3			
		Окружной уровень		2			
		Уровень детского сада		1			
		Интернет-конкурсы (сетевые)		0.5			
10	Взаимодействие с семьями (законными представителями) воспитанников	Проведение совместных мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (разнообразные формы работы, реализация проектов, консультации, модернизация развивающей среды). Наличие положительных отзывов со стороны родителей. Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций		3-2-1-0			

11	Трансляция опыта коллегам, открытые занятия, выставки, проекты, презентации, мастер-классы, семинары.	Выступления: Уровень детского сада-1 Окружной уровень -2 Областной, муниципальный уровень -3	3			
12	Повышение квалификации (курсы, семинары, вебинары) с предоставлением документа.	Очные КПК: до 72 ч.-2, до 108ч-3, до 144 ч.-4 Заочные КПК: до 72 ч.-1, до 108ч-2, до 144 ч.-3 Семинар, вебинар заочно-0,5 Семинар очно-1	4			
13	Взаимодействие педагога с социальными партнерами: школа, библиотеки, музеи, театры	Проведение совместных мероприятий (досуги, реализация социально-значимых проектов, разработка и реализация вариативных программ, планов)	3-2-1-0			
14	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью, в том числе выходящих за рамки должностной инструкции	Анализируется работа по данным за месяц **1 балл** - поручение, выполненное в рабочее время; **2 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 1 часа); **3 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 2 часов); **4 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 3 часов); **5 баллов** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 5 часов)	5-4-3-2-1			
13	Итого:	показатели 3-2-1-0: 3 – высокий уровень работы – 3 мероприятия, проведенных качественно, применение инновационных методик; 2 – достаточный уровень работы - 2 мероприятия, проведенных качественн 1 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие, проведенное качественно; 0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.	**до 58 баллов**			

Мониторинговая карта

Надбавка за качество выполненных работ в соответствии с критериями оценки деятельности по результатам работы за месяц **младшего воспитателя** за _____ 20__ г.
Ф.И.О._____, объем нагрузки по данной должности _____ставки, в том числе по основному трудовому договору _____ ставка, по договору внутреннего совместительства _____ ставки.

№ п.п	Критерии	Показатели	Оценка, баллы	Работ-ник	Зам.зав. по АХР	Комиссия
1	Сохранность численности воспитанников в группах (высокая посещаемость, отсутствие пропусков без уважительной причины).	от 99 % до 100 % от 95 % до 98 % от 80 % до 94 %	3-2-1-0			
2	Выполнение дополнительных работ. (Расширенная зона работы, активное участие в замене временно отсутствующих работников учреждения.)	свыше 10 дней до 10 дней до 5 дней	3-2-1-0			
3	Качественное образцовое содержания группы	Каждодневное образцовое содержание групп, помещений в соответствии с СанПиНом, качество уборки помещений, гигиеническое и эстетическое содержание спальни;	3-2-1-0			
		Качественное соблюдение графиков получения пищи, смены белья и полотенец, соблюдение маркировки посуды, белья и полотенец, хоз. инвентаря.	3-2-1-0			
4	Отсутствие жалоб со стороны родителей. Благоприятный психологический климат в группе.	Жалоб не зафиксировано - 2 Жалоба зафиксирована-0	2-0			
	Исполнительская дисциплина, строгое соблюдение инструкций по охране труда, жизни и здоровья воспитанников, ПВТР, оперативность и качество исполнения распоряжений руководства	Соблюдение режима работ (отсутствие опозданий, длительных и частых периодов отсутствия на рабочем месте, несвоевременно «раннее» окончание рабочего дня). Степень занятости работника в течение рабочего времени, эффективное использование рабочего времени с целью качественного выполнение работы Отсутствие нарушений и замечаний-2 Наличие нарушений и замечаний-0	2-0			
5	Участие в плановых	Результативное участие в мероприятиях учреждения (уборках	3-2-1-0			

	мероприятиях образовательной организации	помещений, субботниках, ремонте)				
		Качественная подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду.	3-2-1-0			
6	Участие в образовательной деятельности	Высокий уровень участия в образовательном процессе группы, приобщение детей к труду (хозяйственно-бытовой труд, труд в уголках природы);	3-2-1-0			
		Результативное участие в обучении детей культурно-гигиеническим навыкам (умывание, правила приема пищи, культура поведения за столом) оказание помощи педагогам в организации и проведении закаливающих мероприятий.	3-2-1-0			
7	Обеспечение сохранности материальных ценностей	Качественная экономия электроэнергии, воды, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств, высокая результативность работы в ходе контроля («сан тройки», медработников).	3-2-1-0			
	Участие в мероприятиях, повышающих статус ДОУ, в том числе проводимых профсоюзной организацией	В качестве организатора -4 В качестве участника и активного помощника-2	4-2			
	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью, в том числе выходящих за рамки должностной инструкции	Анализируется работа по данным за месяц **1 балл** - поручение, выполненное в рабочее время; **2 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 1 часа); **3 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 2 часов); **4 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 3 часов); **5 баллов** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 5 часов)	5-4-3-2-1			
8	Итого:	показатели 3-2-1-0: 3 - высокий уровень работы без замечаний; 2 - достаточный уровень работы 1 замечание 1 – пониженный уровень работы 2-3 замечаний 0 – невыполнение уровня работы.	**До 40 баллов**			

Мониторинговая карта

Надбавка за качество выполненных работ в соответствии с критериями оценки деятельности по результатам работы за месяц **калькулятора**

за _____ 20__ г.

Ф.И.О._____, объем нагрузки по данной должности _____ставки, в том числе по основному трудовому договору _____ ставка, по договору внутреннего совместительства _____ ставки.

№ п.п.	Критерии	Показатели	Оценка, баллы	Работник	Зам.зав.по АХР	Комиссия
1	Выполнение контроля за отбором проб, правильностью хранения и маркировки посуды для проб.	Снятие пробы с приготовленных блюд перед раздачей с регистрацией органолептических результатов в специальном журнале и закладка готовых блюд на хранение на 2 суток.	3-2-1-0			
2	Выполнение контроля за правильностью закладки продуктов и соблюдение норм выхода порций, отпуск продуктов и блюд с пищеблока.	Осуществление контроля закладки продуктов, проверка соответствия выхода порций готовых блюд, отпуск готовых блюд с пищеблока в соответствии графиком приема пищи.	3-2-1-0			
3	Качественное ведение документации, соблюдение норм СанПиН	Каждодневное составление документации, в соответствии с СанПиНом, технологическими картами, оформление меню-требований и анализа накопительной ведомости.	3-2-1-0			
4	Высокий уровень работы в специализированных программах	Работа в ЕГ-11, 1 С	3-2-1-0			
5	Профессионализм, высокий уровень исполнения должностных обязанностей	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внешних и внутренних проверок	3-0			
6	Исполнительская дисциплина, соблюдение ПВТР, инструкций по охране труда	Отсутствие замечаний -2 Наличие замечаний -0	2-0			
7	Участие в плановых мероприятиях образовательной организации	Результативное участие в мероприятиях учреждения (уборках помещений, субботниках, ремонте)	3-2-1-0			
		Качественная	3-2-1-0			

		подготовка (к новому учебному году)				
8	Отсутствие обоснованных жалоб	Без жалоб и замечаний в отчетный пеиод-2 Наличие жалоб-0	2-0			
9	Участие в мероприятиях, повышающих статус ДОУ, в том числе проводимых профсоюзной организацией	В качестве организатора -4 В качестве участника и активного помощника-2	4-2			
10	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью, в том числе выходящих за рамки должностной инструкции	Анализируется работа по данным за месяц **1 балл** - поручение, выполненное в рабочее время; **2 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 1 часа); **3 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 2 часов); **4 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 3 часов); **5 баллов** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 5 часов)	5-4-3-2-1			
	ИТОГО:	показатели 3-2-1-0: 3 - высокий уровень работы без замечаний 2 - достаточный уровень работы 1 замечание 1 – пониженный уровень работы 2-3 замечание 0 – невыполнение уровня работы.	**До 34 баллов**			

Мониторинговая карта

Надбавка за качество выполненных работ в соответствии с критериями оценки деятельности по результатам работы

за месяц **кладовщика**

за _____ 20___ г.

Ф.И.О._____, объем нагрузки по данной должности _____ставки, в том числе по основному трудовому договору _____ ставка, по договору внутреннего совместительства _____ ставки.

№ п.п	Критерии	Показатели	Оценка, баллы	Работ-ник	Зам.зав. по ХР	Комиссия

1	Отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации и проверок.	Отсутствие нарушений -3 Наличие нарушений - 0	3-0			
2	Исполнительская дисциплина	Строгое соблюдение всех инструкций	3-2-1-0			
		Строгое соблюдение техники безопасности				
		ПВТР				
3	Качественно и своевременно выполняет нормы СанПиН	Соблюдение санитарных правил (товарное соседство, температурный режим, влажность, чистота, сроки годности, правила дезинфекции, ведение всех необходимых журналов и т.д.)	3-2-1-0			
4	Отсутствие обоснованных жалоб родителей на качество питания в ДОУ	Без жалоб и замечаний в отчетный пеиод-2 Наличие жалоб-0	2-0			
5	Организация качественной деятельности	Соблюдение правил приемки товаров и проверка наличия всех документов к ним Своевременное гашение ВСД в ГИС «Меркурий»	3-2-1-0			
		Своевременная заявка и выдача продуктов питания со склада	3-2-1-0			
6	Профессионализм, высокий уровень исполнения должностных обязанностей	Работа с поставщиками, контроль качества продуктов питания, работа в программе ЕГ-11, «Честный знак»	3-2-1-0			
7	Участие в плановых мероприятиях образовательной организации	Результативное участие в мероприятиях учреждения (уборках помещений, субботниках, ремонте)	3-2-1-0			
		Качественная подготовка (к новому учебному году)	3-2-1-0			
8	Участие в мероприятиях, повышающих статус ДОУ, в том числе проводимых профсоюзной организацией	В качестве организатора -4 В качестве участника и активного помощника-2	4-2			
9	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью, в том числе выходящих за рамки должностной инструкции	Анализируется работа по данным за месяц **1 балл** - поручение, выполненное в рабочее время; **2 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 1 часа); **3 балла** – поручение,	5-4-3-2-1			

		выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 2 часов); **4 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 3 часов); **5 баллов** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 5 часов)				
	Итого	показатели 3-2-1-0: 3 - высокий уровень работы без замечаний 2 - достаточный уровень работы 1 замечание 1 – пониженный уровень работы 2-3 замечание 0 – невыполнение уровня работы.	**До 35 баллов**			

Мониторинговая карта

Надбавка за качество выполненных работ в соответствии с критериями оценки деятельности по результатам работы

за месяц **техника**

за _____ 20___ г.

Ф.И.О._____, объем нагрузки по данной должности _____ставки, в том числе по основному трудовому договору _____ ставка, по договору внутреннего совместительства _____ ставки.

№ п.п	Критерии	Показатели	Оценка, баллы	Работ-ник	Зам.зав. по ХР	Комиссия
1	Исполнительская дисциплина	Строгое соблюдение всех инструкций	3-2-1-0			
		Строгое соблюдение техники безопасности				
		ПВТР				
2	Качественно и своевременное обслуживание электрощитовой	Заземление трансформаторов тока	3-2-1-0			
		Контроль электрических контактов				
		Своевременное заполнение журналов				
3	Качественное содержания электрооборудования	Своевременное заземление вышедших из строя деталей и узлов	3-2-1-0			
		Систематический контроль состояния электрооборудования	3-2-1-0			
4	Профессионализм, высокий уровень исполнения должностных обязанностей	Соблюдение режима работ (отсутствие опозданий, длительных и частых периодов отсутствия на рабочем месте, несвоевременно «раннее» окончание рабочего дня). Степень занятости работника в течение рабочего времени,	3-2-1-0			

		эффективное использование рабочего времени с целью качественного выполнение работы				
5	Участие в плановых мероприятиях образовательной организации	Результативное участие в мероприятиях учреждения (уборках помещений, субботниках, ремонте)	3-2-1-0			
		Качественная подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду.	3-2-1-0			
6	Участие в мероприятиях, повышающих статус ДОУ, в том числе проводимых профсоюзной организацией	В качестве организатора -4 В качестве участника и активного помощника-2	4-2			
7	Обеспечение сохранности материальных ценностей	Качественная экономия электроэнергии, воды, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств, высокая результативность работы в ходе контроля («сан тройки», медработников).	3-2-1-0			
8	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний	Без жалоб и замечаний в отчетный период-2 Наличие жалоб-0	2-0			
9	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью, в том числе выходящих за рамки должностной инструкции	Анализируется работа по данным за месяц **1 балл** - поручение, выполненное в рабочее время; **2 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 1 часа); **3 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 2 часов); **4 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 3 часов); **5 баллов** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 5 часов)	5-4-3-2-1			
	Итого	показатели 3-2-1-0: 3 - высокий уровень работы без замечаний 2 - достаточный уровень работы 1 замечание 1 – пониженный уровень работы 2-3 замечание	**До 35 баллов**			

		0 – невыполнение уровня работы.				

Мониторинговая карта

Надбавка за качество выполненных работ в соответствии с критериями оценки деятельности по результатам работы

за месяц **уборщика служебных помещений**

за _____ 20___ г.

Ф.И.О._____, объем нагрузки по данной должности _____ставки, в том числе по основному трудовому договору _____ ставка, по договору внутреннего совместительства _____ ставки.

№ п.п	Критерии	Показатели	Оценка, баллы	Работ-ник	Зам.зав. по ХР	Комиссия
1	Соблюдение СанПиН норм	Качественную ежедневную уборку помещений	3-2-1-0			
		Мытье окон музыкального и спортивного залов				
		Уборка тамбуров				
2	Профессионализм, высокий уровень исполнения должностных обязанностей	Соблюдение режима работ (отсутствие опозданий, длительных и частых периодов отсутствия на рабочем месте, несвоевременно «раннее» окончание рабочего дня).	3-2-1-0			
		Качественное проведение генеральных уборок, проведение мероприятий по благоустройству территории				
		Своевременное заполнение документации				
3	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок	Отсутствие нарушений-3 Наличие замечаний и нарушений-0	3-0			
4	Отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников	Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций Наличие жалоб-0	2-0			
5	Участие в плановых мероприятиях образовательной организации	Участие в плановых эвакуациях	3-2-1-0			
		Качественная подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду.	3-2-1-0			
6	Строгое соблюдение инструкций	По охране труда, пожарной безопасности, техники безопасности	3-2-1-0			
	Участие в мероприятиях, повышающих статус ДОУ, в том числе проводимых профсоюзной	В качестве организатора -4 В качестве участника и активного помощника-2	4-2			

	организацией					
7	Обеспечение сохранности материальных ценностей и инвентаря	Качественная экономия электроэнергии, воды, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств, высокая результативность работы в ходе контроля («сан тройки», медработников).	3-2-1-0			
	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью, в том числе выходящих за рамки должностной инструкции	Анализируется работа по данным за месяц **1 балл** - поручение, выполненное в рабочее время; **2 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 1 часа); **3 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 2 часов); **4 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 3 часов); **5 баллов** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 5 часов)	5-4-3-2-1			
8	Итого	показатели 3-2-1-0: 3 - высокий уровень работы без замечаний 2 - достаточный уровень работы 1 замечание 1 – пониженный уровень работы 2-3 замечание 0 – невыполнение уровня работы.	**До 32 баллов**			

Мониторинговая карта

Надбавка за качество выполненных работ в соответствии с критериями оценки деятельности по результатам работы

за месяц **рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания**

за _____ 20___ г.

Ф.И.О._____, объем нагрузки по данной должности _____ставки, в том числе по основному трудовому договору _____ ставка, по договору внутреннего совместительства _____ ставки.

№ п.п	Критерии	Показатели	Оценка, баллы	Работ-ник	Зам.зав. по ХР	Комиссия
1	Исполнительская дисциплина	Строгое соблюдение всех инструкций	3-2-1-0			
		Строгое соблюдение техники безопасности				
		от 80 % до 94 %				
2	Качественно и	здании, кровель	3-2-1-0			

	своевременно выполняет текущий мелкий ремонт разного профиля	оборудования и механизмов полов				
3	Качественное поддержание системы отопления	Своевременное сдача экзаменов, рабочее состояние канализации	3-2-1-0			
		Систематический контроль состояния энергоснабжения, водостоков, вентиляции, теплоснабжения	3-2-1-0			
4	Профессионализм, высокий уровень исполнения должностных обязанностей	Соблюдение режима работ (отсутствие опозданий, длительных и частых периодов отсутствия на рабочем месте, несвоевременно «раннее» окончание рабочего дня). Степень занятости работника в течение рабочего времени, эффективное использование рабочего времени с целью качественного выполнение работы	3-2-1-0			
5	Участие в плановых мероприятиях образовательной организации	Результативное участие в мероприятиях учреждения (уборках помещений, субботниках, ремонте)	3-2-1-0			
		Качественная подготовка к новому учебному году, сдача теплоузла, запуск системы отопления)	3-2-1-0			
6	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок	Отсутствие нарушений-3 Наличие замечаний и нарушений-0	3-0			
7	Отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников	Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций Наличие жалоб-0	2-0			
8	Обеспечение сохранности материальных ценностей	Качественная экономия электроэнергии, воды, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств, высокая результативность работы в ходе контроля («сан тройки»).	3-2-1-0			
9	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью, в том числе выходящих за рамки должностной инструкции	Анализируется работа по данным за месяц **1 балл** - поручение, выполненное в рабочее время; **2 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 1 часа); **3 балла** – поручение, выполненное сверх нормы	5-4-3-2-1			

		рабочего времени (не более 2 часов); **4 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 3 часов); **5 баллов** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 5 часов)				
	Итого	показатели 3-2-1-0: 3 - высокий уровень работы без замечаний 2 - достаточный уровень работы 1 замечание 1 – пониженный уровень работы 2-3 замечание 0 – невыполнение уровня работы.	**До 34 баллов**			

Мониторинговая карта

Надбавка за качество выполненных работ вспомогательного персонала в соответствии с критериями оценки деятельности по результатам качества работы за месяц **главного бухгалтера**

за _____20__ г.

Ф.И.О._____, объем нагрузки по данной должности _____ставки, в том числе по основному трудовому договору _____ ставка, по договору внутреннего совместительства _____ ставки.

№ п/п.	Критерии	Показатели	Оценка, баллы	Работник	Заведующий	Комиссия
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
1	Организация финансово-хозяйственной работы ДОУ в строгом соответствии с законодательством РФ, муниципальным, отраслевым законодательством, нормативными и локальными актами	6-Высокий уровень работы, без замечаний 3- достаточный уровень работы, выше среднего 1-низкий уровень работы 0- невыполнение уровня работы	6-3-1-0			
2	Соблюдение финансовой дисциплины: -своевременное освоение бюджетных средств; отсутствие кредиторских и дебиторских задолженностей, при наличии финансирования;	Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информаций 6-высокий уровень работы, без замечаний 3-достаточный уровень работы, выше среднего	6-3-1-0			

		1-низкий уровень работы 0-невыполнение уровня работы				
3	Качественное ведение документации: - качественная разработка локальных нормативных актов, регламентирующих бухгалтерский учет; - отсутствие замечаний по результатам проверок.	Отсутствие фактов нецелевого и неэффективного использования средств Отсутствие замечаний – 6 Наличие замечаний -0	6-0			
4	Надлежащее осуществление финансово-хозяйственной деятельности: проведение инвентаризаций, ревизий, контрольных мероприятий;	6-отсутствие замечаний по закупке товаров, работ, услуг для муниципальных нужд; отсутствие замечаний в сфере закупок. 0-наличие замечаний	6-0			
5	Своевременность, достоверность и полнота отражения данных в бухгалтерском учете, своевременное предоставление запрашиваемой информации, исполнительская дисциплина	6-высокий уровень работы, без замечаний 3-достаточный уровень работы, выше среднего 1-низкий уровень работы 0-невыполнение уровня работы	6-3-1-0			
6	Своевременная сдача отчетов в уполномоченные органы, перечисление налогов и взносов, обеспечение ведения бухгалтерского учета согласно инструкции по бюджетному учету, утвержденной министерством финансов	6-высокий уровень работы, без замечаний 3-достаточный уровень работы, выше среднего 1-низкий уровень работы 0-невыполнение уровня работы	6-3-1-0			

	Российской Федерации					
	Соблюдение инструкций по охране труда, пожарной безопасности, строгое соблюдение ПВТР, корпоративной этики	Без замечаний -2 Наличие замечаний -0	2-0			
	Организация финансово-хозяйственной работы ДОУ в строгом соответствии с законодательством РФ, муниципальным, отраслевым законодательством, нормативными и локальными актами	6-высокий уровень работы, без замечаний 3-достаточный уровень работы, выше среднего 1-низкий уровень работы 0-невыполнение уровня работы	6-3-1-0			
	Участие в мероприятиях, повышающих статус ДОУ, в том числе проводимых профсоюзной организацией	В качестве организатора -4 В качестве участника и активного помощника-2	4-2			
	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью, в том числе выходящих за рамки должностной инструкции	Анализируется работа по данным за месяц **1 балл** - поручение, выполненное в рабочее время; **2 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 1 часа); **3 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 2 часов); **4 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 3 часов); **5 баллов** – поручение, выполненное сверх	5-4-3-2-1			

		нормы рабочего времени (не более 5 часов)				
7.	Итого		**До 53 баллов**			

.

Мониторинговая карта

Надбавка за качество выполненных работ в соответствии с критериями оценки работы за месяц

бухгалтера

за _____20__ г.

Ф.И.О._____, объем нагрузки по данной должности _____ставки, в том числе по основному трудовому договору _____ ставка, по договору внутреннего совместительства _____ ставки.

№ п/п.	Критерии	Показатели	Оценка, баллы	Работник	Заведующий	Комиссия
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
1	Качественное ведение документации, отсутствие замечаний по результатам внутренних и внешних проверок.	6-Высокий уровень работы, без замечаний 3- достаточный уровень работы, выше среднего 1-низкий уровень работы 0- невыполнение уровня работы	6-3-1-0			
2	Надлежащее осуществление финансово-хозяйственной деятельности: -отсутствие замечаний по закупке товаров, работ, услуг для муниципальных нужд; -отсутствие замечаний в сфере закупок.	Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информаций 6-высокий уровень работы, без замечаний 3-достаточный уровень работы, выше среднего 1-низкий уровень работы 0-невыполнение уровня работы	6-3-1-0			
3	Соблюдение финансовой дисциплины: -своевременное освоение бюджетных средств; отсутствие кредиторских и дебиторских задолженностей, при наличии финансирования;	6-высокий уровень работы, без замечаний 3-достаточный уровень работы, выше среднего 1-низкий уровень работы 0-невыполнение уровня работы	6-3-1-0			

	участие в проведении инвентаризаций, ревизий и контрольных мероприятий в ДОУ					
4	Своевременность. достоверность и полнота отражения данных в бухгалтерском учете, своевременное предоставление запрашиваемой информации, исполнительская дисциплина.	6-высокий уровень работы, без замечаний 3-достаточный уровень работы, выше среднего 1-низкий уровень работы 0-невыполнение уровня работы	6-3-1-0			
5	Своевременная сдача отчетов в уполномоченные органы, перечисление налогов и взносов, обеспечение ведения бухгалтерского учета согласно инструкции по бюджетному учету, утвержденной министерством финансов Российской Федерации	6-высокий уровень работы, без замечаний 3-достаточный уровень работы, выше среднего 1-низкий уровень работы 0-невыполнение уровня работы	6-3-1-0			
6	Соблюдение инструкций по охране труда, пожарной безопасности, строгое соблюдение ПВТР, корпоративной этики	Без замечаний -2 Наличие замечаний - 0	2-0			
7	Участие в мероприятиях, повышающих статус ДОУ, в том числе проводимых профсоюзной организацией	В качестве организатора -4 В качестве участника и активного помощника-2	4-2			
8	Выполнение	Анализируется	5-4-3-2-			

	срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью, в том числе выходящих за рамки должностной инструкции	работа по данным за месяц **1 балл** - поручение, выполненное в рабочее время; **2 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 1 часа); **3 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 2 часов); **4 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 3 часов); **5 баллов** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 5 часов)	1			
	Итого		**До 41 баллов**			

Мониторинговая карта

Надбавка за качество выполненных работ в соответствии с критериями оценки работы за месяц **специалиста по кадрам** за _____20__ г.

Ф.И.О._____, объем нагрузки по данной должности _____ставки, в том числе по основному трудовому договору _____ ставка, по договору внутреннего совместительства _____ ставки.

№ п/п.	**Критерии**	**Показатели**	**Оценка, баллы**	**Работник**	**Заведующий**	**Комиссия**
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
1	Качественное ведение кадровой документации, отсутствие замечаний по результатам внутренних и внешних проверок.	6-Высокий уровень работы, без замечаний 3- достаточный уровень работы, выше среднего 1-низкий уровень работы 0- невыполнение уровня работы	6-3-1-0			
2	Работа в системе 1С кадры, зарплата, систем СБИС, КОНТУР	6-высокий уровень работы, без замечаний 3-достаточный	6-3-1-0			

		уровень работы, выше среднего 1-низкий уровень работы 0-невыполнение уровня работы				
3	Соблюдение правил оформления, учета и движения документов, в соответствии с требованиями законодательства и номенклатуры дел	6-высокий уровень работы, без замечаний 3-достаточный уровень работы, выше среднего 1-низкий уровень работы 0-невыполнение уровня работы	6-3-1-0			
4	Качественная иподготовка отчетности и другой сводной документации, своевременное предоставление запрашиваемой информации, исполнительская дисциплина.	6-высокий уровень работы, без замечаний 3-достаточный уровень работы, выше среднего 1-низкий уровень работы 0-невыполнение уровня работы	6-3-1-0			
5	Своевременная сдача отчетов в уполномоченные органы, фонды	6-высокий уровень работы, без замечаний 3-достаточный уровень работы, выше среднего 1-низкий уровень работы 0-невыполнение уровня работы	6-3-1-0			
6	Соблюдение инструкций по охране труда, пожарной безопасности, строгое соблюдение ПВТР, корпоративной этики	Без замечаний -2 Наличие замечаний - 0	2-0			
7	Участие в мероприятиях, повышающих статус ДОУ, в том числе проводимых профсоюзной организацией	В качестве организатора -4 В качестве участника и активного помощника-2	4-2			
8	Выполнение срочных и важных	Анализируется работа по данным за месяц	5-4-3-2-1			

	поручений и работ, возникших с производственной необходимостью, в том числе выходящих за рамки должностной инструкции	**1 балл** - поручение, выполненное в рабочее время; **2 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 1 часа); **3 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 2 часов); **4 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 3 часов); **5 баллов** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 5 часов)				
	Итого		**До 41 баллов**			

Мониторинговая карта

Надбавка за качество выполненных работ в соответствии с критериями оценки деятельности по результатам работы

за месяц **делопроизводителя**

за _____20__ г.

Ф.И.О._____, объем нагрузки по данной должности _____ставки, в том числе по основному трудовому договору _____ ставка, по договору внутреннего совместительства _____ ставки.

№ п/п.	**Критерии**	**Показатели**	**Оценка, баллы**	**Работник**	**Заведующий**	**Комиссия**
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
1.	Качество отчетности, ведения документации	Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информаций	3-2-1-0			
		Отсутствие обоснованных замечаний	3-0			
2.	Профессионализм, высокий уровень исполнение должностных обязанностей.	Соблюдение правил оформления, учета и движения документов, в соответствии с требованиями законодательства и	3-2-1-0			

		номенклатуры дел				
		Своевременный сбор документов, качественное ведение личных дел сотрудников, воспитанников	3-2-1-0			
3.	Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов по результатам проверок	Отсутствие выявленных фактов нарушений	3-0			
4.	Участие в плановых мероприятиях образовательной организации	Результативное участие в мероприятиях учреждения (уборках помещений, субботниках, ремонте, подготовка к новому учебному году)	3-2-1-0			
5.	Качество работы с родителями, сотрудниками	Результативность работы с родителями и работниками по своевременному сбору документов и информации о семьях	3-2-1-0			
		Высокая ответственность при работе с персональными данными, своевременное размещение информации на сайте ЭДС.	3-2-1-0			
6	Соблюдение инструкций по охране труда, пожарной безопасности, строгое соблюдение ПВТР, корпоративной этики	Без замечаний -2 Наличие замечаний -0	2-0			
7	Участие в мероприятиях, повышающих статус ДОУ, в том	В качестве организатора -4 В качестве участника и	4-2			

	числе проводимых профсоюзной организацией	активного помощника-2				
8	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью, в том числе выходящих за рамки должностной инструкции	Анализируется работа по данным за месяц **1 балл** - поручение, выполненное в рабочее время; **2 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 1 часа); **3 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 2 часов); **4 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 3 часов); **5 баллов** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 5 часов)	5-4-3-2-1			
	Итого	показатели 3-2-1-0: 3 - высокий уровень работы без замечаний 2 - достаточный уровень работы 1 замечание 1 – пониженный уровень работы 2-3 замечание 0 – невыполнение уровня работы.	**До 35 баллов**			

Мониторинговая карта

Надбавка за качество выполненных работ в соответствии с критериями оценки деятельности по результатам работы

за месяц **специалиста по охране труда**

за _____20__ г.

Ф.И.О._____, объем нагрузки по данной должности _____ставки, в том числе по основному трудовому договору _____ ставка, по договору внутреннего совместительства _____ ставки.

№ п/п.	**Критерии**	**Показатели**	**Оценка, баллы**	**Работник**	**Заведующий**	**Комиссия**

1	2	3	4	5	6	7
1	Высокий уровень обеспечения требований охраны труда	6-Высокий уровень работы, без замечаний 3- достаточный уровень работы, выше среднего 1-низкий уровень работы 0- невыполнение уровня работы	**6-3-1-0**			
2	Контроль безопасной эксплуатации техники и оборудоввания по всему ДОУ	6-Высокий уровень работы, без замечаний 3- достаточный уровень работы, выше среднего 1-низкий уровень работы 0- невыполнение уровня работы	**6-3-1-0**			
3	Качество отчетности, ведения документации Профессионализм, высокий уровень исполнение должностных обязанностей.	6-Высокий уровень работы, без замечаний 3- достаточный уровень работы, выше среднего 1-низкий уровень работы 0- невыполнение уровня работы Соблюдение правил оформления, учета и движения документов, в соответствии с требованиями законодательства РФ в области охраны труда	**6-3-1-0**			
4	Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов по результатам проверок	Отсутствие выявленных фактов нарушений	3-0			
5	Участие в плановых мероприятиях образовательной организации	Результативное участие в мероприятиях учреждения (уборках помещений, субботниках, ремонте, подготовка к новому учебному году)	**6-3-1-0**			
6	Соблюдение инструкций по	Без замечаний -2 Наличие замечаний	2-0			

	охране труда, пожарной безопасности, строгое соблюдение ПВТР, корпоративной этики	-0				
7	Участие в мероприятиях, повышающих статус ДОУ, в том числе проводимых профсоюзной организацией	В качестве организатора -4 В качестве участника и активного помощника-2	4-2			
8	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью, в том числе выходящих за рамки должностной инструкции	Анализируется работа по данным за месяц **1 балл** - поручение, выполненное в рабочее время; **2 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 1 часа); **3 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 2 часов); **4 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 3 часов); **5 баллов** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 5 часов)	5-4-3-2-1			
	Итого		**До 38 баллов**			

Мониторинговая карта

Надбавка за качество выполненных работ в соответствии с критериями оценки деятельности по результатам работы

за месяц **<u>шеф-повара, повара</u>**

за _____20___г.

Ф.И.О._____, объем нагрузки по данной должности _____ставки, в том числе по основному трудовому договору _____ ставка, по договору внутреннего совместительства _____ ставки.

№ п/п.	Критерии	Показатели	Оценка, баллы	Работ-ник	Зам. зав. по АХР	Комис-сия
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
1	Профессионализм, высокий уровень исполнения должностных обязанностей	Качественная работа по сохранению и укреплению здоровья детей, обеспечение качественного питания	3-2-1-0			
		Удовлетворенность родителей качеством питания воспитанников. Отсутствие жалоб со стороны заведующего, родителей и сотрудников за качество приготовления пищи, оценка бракеражной комиссии.	3-2-1-0			
		Содержание в чистоте помещений пищеблока, прилегающей территории.	3-2-1-0			
		Своевременное приготовление и выдача пищи на группы в соответствии с численностью детей, по установленному графику.	3-2-1-0			
2.	Сохранность численности воспитанников в группах (снижение детской заболеваемости, отсутствие пропусков без уважительной причины)	от 99 % до 100 %	3-2-1-0			
		от 95 до 98 %				
		от 80 до 94 %				
3.	Отсутствие замечаний, актов предписаний контролирующих и надзорных органов по результатам проверок	Отсутствие выявленных фактов нарушений	3-0			
4	Участие в плановых мероприятиях образовательной организации	Результативное участие в мероприятиях (уборках помещений, субботниках, ремонте, подготовка к новому учебному году, к летнему оздоровительному периоду)	3-2-1-0			
5	Сохранение и укрепление материально-технической базы	Экономия электроэнергии, воды. 100% сохранность посуды, мебели, хозяйственного инвентаря, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств	3-2-1-0			
6	Соблюдение инструкций по охране труда, пожарной безопасности,	Без замечаний -2 Наличие замечаний -0	2-0			

	строгое соблюдение ПВТР, корпоративной этики					
7	Участие в мероприятиях, повышающих статус ДОУ, в том числе проводимых профсоюзной организацией	В качестве организатора -4 В качестве участника и активного помощника-2	4-2			
8	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью, в том числе выходящих за рамки должностной инструкции	Анализируется работа по данным за месяц **1 балл** - поручение, выполненное в рабочее время; **2 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 1 часа); **3 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 2 часов); **4 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 3 часов); **5 баллов** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 5 часов)	5-4-3-2-1			
	Итого	показатели 3-2-1-0: 3 - высокий уровень работы без замечаний 2 - достаточный уровень работы 1 замечание 1 – пониженный уровень работы 2-3 замечание 0 – невыполнение уровня работы.	**До 35 баллов**			

Мониторинговая карта

Надбавка за качество выполненных работ в соответствии с критериями оценки деятельности по результатам работы

за месяц **дворника**

за _____ 20___ г.

Ф.И.О._____, объем нагрузки по данной должности _____ставки, в том числе по основному трудовому договору _____ ставка, по договору внутреннего совместительства _____ ставки.

№ п.п	Критерии	Показатели	Оценка, баллы	Работ-ник	Зам.зав. по ХР	Комиссия
1	Исполнительская дисциплина	Строгое соблюдение всех инструкций	3-2-1-0			
		Строгое соблюдение техники безопасности				
		ПВТР, эффективное использование рабочего времени с целью качественного выполнение				

		работы				
2	Качественно и своевременная уборка территории	Своевременная уборка снега (листвы, ломаных веток)	3-2-1-0			
		Посыпание территории песком (полив водой)				
		Своевременное заполнение журналов				
3	Качественное содержание малых форм и веранд	Своевременное уборка снега, (мытье веранд из шланга)	3-2-1-0			
		Систематический контроль состояния оборудования на прогулочных площадках и устранение неполадок	3-2-1-0			
4	Участие в плановых мероприятиях образовательной организации	Результативное участие в мероприятиях учреждения (уборках помещений, субботниках, ремонте)	3-2-1-0			
		Качественная подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду, зимнему (заготовка песка)	3-2-1-0			
5	Обеспечение сохранности материальных ценностей	Качественная экономия электроэнергии, воды, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств, высокая результативность работы в ходе контроля («сан тройки»).	3-2-1-0			
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников	Отсутствие жалоб-2 Наличие жалоб-0	2-0			
7	Участие в мероприятиях, повышающих статус ДОУ, в том числе проводимых профсоюзной организацией	В качестве организатора -4 В качестве участника и активного помощника-2	4-2			
8	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью, в том числе выходящих за рамки должностной инструкции	Анализируется работа по данным за месяц **1 балл** - поручение, выполненное в рабочее время; **2 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 1 часа); **3 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 2 часов); **4 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 3 часов);	5-4-3-2-1			

		5 баллов – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 5 часов)				
	Итого	показатели 3-2-1-0: 3 - высокий уровень работы без замечаний 2 - достаточный уровень работы 1 замечание 1 – пониженный уровень работы 2-3 замечание 0 – невыполнение уровня работы.	**До 32 баллов**			

Мониторинговая карта

Надбавка за качество выполненных работ в соответствии с критериями оценки деятельности по результатам работы

за месяц **кастелянши, машиниста по стирке и ремонту спецодежды**

за _____ 20___ г.

Ф.И.О._____, объем нагрузки по данной должности _____ставки, в том числе по основному трудовому договору _____ ставка, по договору внутреннего совместительства _____ ставки.

№ п.п	Критерии	Показатели	Оценка, баллы	Работ-ник	Зам.зав. по ХР	Комиссия
1	Соблюдение СанПиН норм	Своевременно проводить все виды стирки	3-2-1-0			
		Соблюдать график смены белья по группам				
		Генеральная уборка прачечной				
2	Профессионализм, высокий уровень исполнения должностных обязанностей	Соблюдение режима работ (отсутствие опозданий, длительных и частых периодов отсутствия на рабочем месте, несвоевременно «раннее» окончание рабочего дня).	3-2-1-0			
		Своевременное заполнение документации				
3	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внешних и внутрисадовских проверок, отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации	3-Отсутствие нарушений и замечаний 0-наличие нарушений и замечаний	3-0			
4	Соблюдение правил эксплуатации оборудования	Качественное обращение с оборудованием (моющим пылесосом, стиральными машинами, бактерицидными лампами и др.)	3-2-1-0			
5	Отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников	Качественная бесконфликтная работа-2 Есть жалобы-0	2-0			

6	Участие в плановых мероприятиях образовательной организации	Участие в плановых эвакуациях	3-2-1-0			
		Качественная подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду.	3-2-1-0			
7	Обеспечение сохранности материальных ценностей	Качественная экономия электроэнергии, воды, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств, высокая результативность работы в ходе контроля («сан тройки», медработников).	3-2-1-0			
8	Соблюдение инструкций по охране труда, пожарной безопасности, строгое соблюдение ПВТР, корпоративной этики	Без замечаний -2 Наличие замечаний -0	2-0			
9	Участие в мероприятиях, повышающих статус ДОУ, в том числе проводимых профсоюзной организацией	В качестве организатора -4 В качестве участника и активного помощника-2	4-2			
10	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью, в том числе выходящих за рамки должностной инструкции	Анализируется работа по данным за месяц **1 балл** - поручение, выполненное в рабочее время; **2 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 1 часа); **3 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 2 часов); **4 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 3 часов); **5 баллов** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 5 часов)	5-4-3-2-1			
	Итого	показатели 3-2-1-0: 3 - высокий уровень работы без замечаний 2 - достаточный уровень работы 1 замечание 1 – пониженный уровень работы 2-3 замечание 0 – невыполнение уровня работы.	**До 34 баллов**			

Мониторинговая карта

Надбавка за качество выполненных работ в соответствии с критериями оценки деятельности по результатам работы

за месяц **мойщика посуды**

за _____ 20___ г.

Ф.И.О._____, объем нагрузки по данной должности _____ставки, в том числе по основному трудовому договору _____ ставка, по договору внутреннего совместительства _____ ставки.

№ п.п	Критерии	Показатели	Оценка, баллы	Работ-ник	Зам.зав. по ХР	Комиссия
1	Исполнительская дисциплина	Строгое соблюдение всех инструкций, ПВТР	3-2-1-0			
		Строгое соблюдение техники безопасности				
2	Качественно и своевременно выполняет нормы СанПиН	Соблюдает санитарные правила	3-2-1-0			
		Очищает кухонную посуду и инвентарь от остатков пищи				
		Своевременно выносит их в контейнер				
3	Качественное содержание пищеблока	Содержание инвентаря в чистоте	3-2-1-0			
		Содержание моечного отделения в чистоте	3-2-1-0			
4	Участие в плановых мероприятиях образовательной организации	Результативное участие в мероприятиях учреждения (уборках помещений, субботниках, ремонте)	3-2-1-0			
		Качественная подготовка (к новому учебному году)	3-2-1-0			
5	Обеспечение сохранности материальных ценностей	Качественная экономия электроэнергии, воды, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств, высокая результативность работы в ходе контроля («сан тройки»).	3-2-1-0			
6	Отсутствие нарушений и жалоб по результатам проверок	Отсутствие жалоб-2 Есть жалобы-0	2-0			
7	Участие в мероприятиях, повышающих статус ДОУ, в том числе проводимых профсоюзной организацией	В качестве организатора -4 В качестве участника и активного помощника-2	4-2			
8	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью, в том числе выходящих за рамки	Анализируется работа по данным за месяц **1 балл** - поручение, выполненное в рабочее время; **2 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 1	5-4-3-2-1			

	должностной инструкции	часа); **3 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 2 часов); **4 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 3 часов); **5 баллов** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 5 часов)				
	Итого	показатели 3-2-1-0: 3 - высокий уровень работы без замечаний 2 - достаточный уровень работы 1 замечание 1 – пониженный уровень работы 2-3 замечание 0 – невыполнение уровня работы.	**До 32 баллов**			

Мониторинговая карта

Надбавка за качество выполненных работ вспомогательного персонала в соответствии с критериями оценки деятельности по результатам качества работы за месяц (слесаря-сантехника)

за _____ 20___ г.

Ф.И.О._____, объем нагрузки по данной должности _____ставки, в том числе по основному трудовому договору _____ ставка, по договору внутреннего совместительства _____ ставки.

№ п.п	Критерии	Показатели	Оценка, баллы	Работ-ник	Зам. зав. по ХР	Комиссия
1	Исполнительская дисциплина	Строгое соблюдение всех инструкций	3-2-1-0			
		Строгое соблюдение техники безопасности				
		ПВТР				
2	Качественное обеспечение состояния, безаварийную работу обслуживаемых систем центрального отопления	Своевременный и качественный ремонт, монтаж	3-2-1-0			
		Правильная эксплуатация, выявление причин износа				
		Смена участков трубопроводов, замена труб на пластиковые				
3	Осуществлять комплексные испытания	Качественная ревизия и испытание аппаратуры после ремонта	3-2-1-0			
		Подготовка и ремонт системы к сдаче в эксплуатацию	3-2-1-0			
4	Участие в плановых мероприятиях образовательной организации	Результативное участие в мероприятиях учреждения (уборках помещений,	3-2-1-0			

		субботниках, ремонте)				
		Качественная подготовка (к новому учебному году)	3-2-1-0			
5	Обеспечение сохранности материальных ценностей	Качественная экономия электроэнергии, воды, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств, высокая результативность работы в ходе контроля («сан тройки»).	3-2-1-0			
6	Отсутствие нарушений и жалоб по результатам проверок	Отсутствие жалоб-2 Есть жалобы-0	2-0			
7	Участие в мероприятиях, повышающих статус ДОУ, в том числе проводимых профсоюзной организацией	В качестве организатора -4 В качестве участника и активного помощника-2	4-2			
8	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью, в том числе выходящих за рамки должностной инструкции	Анализируется работа по данным за месяц **1 балл** - поручение, выполненное в рабочее время; **2 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 1 часа); **3 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 2 часов); **4 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 3 часов); **5 баллов** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 5 часов)	5-4-3-2-1			
	Итого	показатели 3-2-1-0: 3 - высокий уровень работы без замечаний 2 - достаточный уровень работы 1 замечание 1 – пониженный уровень работы 2-3 замечание 0 – невыполнение уровня работы.	**До 32 баллов**			

Мониторинговая карта

Надбавка за качество выполненных работ в соответствии с критериями оценки деятельности по результатам работы

за месяц **сторожа (<u>вахтера</u>)**

за _____ 20___ г.

Ф.И.О._____, объем нагрузки по данной должности _____ставки, в том числе по основному трудовому договору _____ ставка, по договору внутреннего совместительства _____ ставки.

№ п.п	Критерии	Показатели	Оценка, баллы	Работ-ник	Зам. зав. по ХР	Комиссия
1	Качество пропускного режима в ДОУ	Своевременное открывание центральных ворот для продовольственных машин, автомобилей спецслужб и их досмотр	3-2-1-0			
		Открывание калитки по часам, домофона				
		Обеспечение свободного доступа к центральному входу и калиткам				
		Своевременное заполнение журналов				
2	Своевременное и качественное реагирование на возникающие ЧС	Строгое соблюдение всех инструкций по ЧС	3-2-1-0			
		Ежедневное ведение журналов по пожарному мониторингу				
		Своевременное заполнение документации				
		Качественное обращение с оборудованием (камерами, монитором, АПС и КТС)	3-2-1-0			
3	Соблюдение инструкций по охране труда, пожарной безопасности, строгое соблюдение ПВТР, корпоративной этики	Без замечаний -2 Наличие замечаний -0	2-0			
4	Участие в плановых мероприятиях образовательной организации	Результативное участие в мероприятиях учреждения (уборках помещений, субботниках, ремонте)	3-2-1-0			
		Качественная подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду.	3-2-1-0			
5	Строгое соблюдение СанПиН норм	Содержание рабочего места в чистоте	3-2-1-0			
6	Обеспечение сохранности материальных ценностей	Качественная экономия электроэнергии, воды, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств, высокая результативность работы в ходе контроля («сан тройки», медработников).	3-2-1-0			
7	Отсутствие нарушений и жалоб	Отсутствие жалоб-2 Есть жалобы-0	2-0			

	по результатам проверок					
8	Участие в мероприятиях, повышающих статус ДОУ, в том числе проводимых профсоюзной организацией	В качестве организатора -4 В качестве участника и активного помощника-2	4-2			
9	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью, в том числе выходящих за рамки должностной инструкции	Анализируется работа по данным за месяц **1 балл** - поручение, выполненное в рабочее время; **2 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 1 часа); **3 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 2 часов); **4 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 3 часов); **5 баллов** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 5 часов)	5-4-3-2-1			
	Итого	показатели 3-2-1-0: 3 - высокий уровень работы без замечаний 2 - достаточный уровень работы 1 замечание 1 – пониженный уровень работы 2-3 замечание 0 – невыполнение уровня работы.	**До 34 баллов**			

Мониторинговая карта

Надбавка за качество выполненных работ в соответствии с критериями оценки деятельности по результатам работы

за месяц **столяр-плотник**

за _____20___ г.

Ф.И.О._____, объем нагрузки по данной должности _____ставки, в том числе по основному трудовому договору _____ ставка, по договору внутреннего совместительства _____ ставки.

№ п.п	Критерии	Показатели	Оценка, баллы	Работ-ник	Зам.зав. по ХР	Комиссия
1	Исполнительская дисциплина	Строгое соблюдение всех инструкций	3-2-1-0			
		Строгое соблюдение техники безопасности				
		ПВТР				

2	Профессионализм, высокий уровень исполнения должностных обязанностей	Оперативное и качественное выполнение заявок, осуществление контроля над всеми видами оборудования, предотвращение аварийных ситуаций.	3-2-1-0			
3	Качественное содержания имущества	Своевременный ремонт имущества	3-2-1-0			
		Систематический контроль состояния оборудования	3-2-1-0			
4	Участие в плановых мероприятиях образовательной организации	Результативное участие в мероприятиях учреждения (уборках помещений, субботниках, ремонте)	3-2-1-0			
		Качественная подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду, зимнему периоду (содержание оборудования в работоспособном состоянии)	3-2-1-0			
5	Обеспечение сохранности материальных ценностей	Качественная экономия электроэнергии, воды, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств. Сохранность имущества ДОУ	3-2-1-0			
6	Отсутствие нарушений и жалоб по результатам проверок	Отсутствие жалоб-2 Есть жалобы-0	2-0			
7	Участие в мероприятиях, повышающих статус ДОУ, в том числе проводимых профсоюзной организацией	В качестве организатора -4 В качестве участника и активного помощника-2	4-2			
8	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью, в том числе выходящих за рамки должностной инструкции	Анализируется работа по данным за месяц **1 балл** - поручение, выполненное в рабочее время; **2 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 1 часа); **3 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 2 часов); **4 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 3 часов); **5 баллов** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 5 часов)	5-4-3-2-1			

	Итого	показатели 3-2-1-0: 3 - высокий уровень работы без замечаний 2 - достаточный уровень работы 1 замечание 1 – пониженный уровень работы 2-3 замечание 0 – невыполнение уровня работы.	**До 32 баллов**			

Мониторинговая карта

Надбавка за качество выполненных работ в соответствии с критериями оценки деятельности по результатам работы

за месяц **электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования**

за _____20___ г.

Ф.И.О._____, объем нагрузки по данной должности _____ставки, в том числе по основному трудовому договору _____ ставка, по договору внутреннего совместительства _____ ставки.

№ п.п	Критерии	Показатели	Оценка, баллы	Работ-ник	Зам.зав. по ХР	Комиссия
1	Исполнительская дисциплина	Строгое соблюдение всех инструкций	3-2-1-0			
		Строгое соблюдение техники безопасности				
		ПВТР				
2	Профессионализм, высокий уровень исполнения должностных обязанностей	Оперативное и качественное выполнение заявок, осуществление контроля над всеми видами электрооборудования, предотвращение аварийных ситуаций.	3-2-1-0			
3	Качественное содержания имущества	Своевременный ремонт и обслуживание электрооборудования	3-2-1-0			
		Систематический контроль состояния электрооборудования	3-2-1-0			
4	Профессионализм, высокий уровень исполнения должностных обязанностей	Соблюдение режима работ (отсутствие опозданий, длительных и частых периодов отсутствия на рабочем месте, несвоевременно «раннее» окончание рабочего дня). Степень занятости работника в течение рабочего времени, эффективное использование рабочего времени с целью качественного выполнение работы	3-2-1-0			
5	Участие в плановых мероприятиях образовательной организации	Результативное участие в мероприятиях учреждения (уборках помещений, субботниках, ремонте)	3-2-1-0			
		Качественная подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду, зимнему периоду	3-2-1-0			

		(ремонт и поддержание работоспособного состояния электрооборудования)				
6	Обеспечение сохранности материальных ценностей	Качественная экономия электроэнергии, воды, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств. Сохранность имущества ДОУ	3-2-1-0			
7	Отсутствие нарушений и жалоб по результатам проверок	Отсутствие жалоб-2 Есть жалобы-0	2-0			
8	Участие в мероприятиях, повышающих статус ДОУ, в том числе проводимых профсоюзной организацией	В качестве организатора -4 В качестве участника и активного помощника-2	4-2			
9	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью, в том числе выходящих за рамки должностной инструкции	Анализируется работа по данным за месяц **1 балл** - поручение, выполненное в рабочее время; **2 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 1 часа); **3 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 2 часов); **4 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 3 часов); **5 баллов** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 5 часов)	5-4-3-2-1			
	Итого	показатели 3-2-1-0: 3 - высокий уровень работы без замечаний 2 - достаточный уровень работы 1 замечание 1 – пониженный уровень работы 2-3 замечание 0 – невыполнение уровня работы.	**До 35 баллов**			

Мониторинговая карта

Надбавка за качество выполненных работ в соответствии с критериями оценки деятельности по результатам работы

за месяц **садовника**

за _____ 20___ г.

Ф.И.О._____, объем нагрузки по данной должности _____ставки, в том числе по основному трудовому договору _____ ставка, по договору внутреннего совместительства _____ ставки.

№ п.п	Критерии	Показатели	Оценка, баллы	Работ-ник	Зам. зав. по ХР	Комиссия
1	Исполнительская дисциплина	Строгое соблюдение всех инструкций	3-2-1-0			
		Строгое соблюдение техники безопасности				
		ПВТР				
2	Благоустройство территории	Своевременная уборка клумб, газонов (листвы, ломаных веток), обрезка кустарников	3-2-1-0			
		Своевременная посадка растений и высадка саженцев в грунт				
		Качественный уход за растениями (полив, подкормка)				
3	Качественное содержание территории	Своевременная подготовка грунта, кустарников и газона к зимнему периоду	3-2-1-0			
		Оформление территории ДОУ садовыми фигурами	3-2-1-0			
4	Участие в плановых мероприятиях образовательной организации	Результативное участие в мероприятиях учреждения (подготовка территории к акарицидной обработке, субботниках)	3-2-1-0			
		Качественная подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду, зимнему (креативность оформления территории, участие в конкурсах, подготовка к приемке ДОУ)	3-2-1-0			
5	Обеспечение сохранности материальных ценностей	Качественная экономия электроэнергии, воды, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств.	3-2-1-0			
6	Отсутствие нарушений и жалоб по результатам проверок	Отсутствие жалоб-2 Есть жалобы-0	2-0			
7	Участие в мероприятиях, повышающих статус ДОУ, в том числе проводимых профсоюзной организацией	В качестве организатора -4 В качестве участника и активного помощника-2	4-2			
8	Выполнение срочных и важных поручений и работ,	Анализируется работа по данным за месяц **1 балл** - поручение,	5-4-3-2-1			

	возникших с производственной необходимостью, в том числе выходящих за рамки должностной инструкции	выполненное в рабочее время; **2 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 1 часа); **3 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 2 часов); **4 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 3 часов); **5 баллов** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 5 часов)				
	Итого	показатели 3-2-1-0: 3 - высокий уровень работы без замечаний 2 - достаточный уровень работы 1 замечание 1 – пониженный уровень работы 2-3 замечание 0 – невыполнение уровня работы.	**До 32 баллов**			

Мониторинговая карта

Надбавка за качество выполненных работ в соответствии с критериями оценки деятельности по результатам работы за месяц **кухонный рабочий**

за _____ 20___ г.

Ф.И.О._____, объем нагрузки по данной должности _____ставки, в том числе по основному трудовому договору _____ ставка, по договору внутреннего совместительства _____ ставки.

№ п.п	Критерии	Показатели	Оценка, баллы	Работ-ник	Зам.зав. по ХР	Комиссия
1	Исполнительская дисциплина	Строгое соблюдение всех инструкций	3-2-1-0			
		Строгое соблюдение техники безопасности				
		ПВТР. Соблюдение режима работ (отсутствие опозданий, длительных и частых периодов отсутствия на рабочем месте, несвоевременно «раннее» окончание рабочего дня). Степень занятости работника в течение рабочего времени, эффективное использование рабочего времени с целью качественного выполнение работы				
2	Качественно и своевременно	Соблюдение санитарных правил	3-2-1-0			

	выполняет нормы СанПиН	Своевременно доставляет овощи из овощехранилища, полуфабрикаты и сырье из кладовой				
		Своевременно осуществляет первичную обработку овощей, моет поддоны, противни, разделочные доски с применением моющих средств				
3	Качественное содержание пищеблока, овощехранилища	Содержание кухонного инвентаря и оборудования инвентаря в чистоте	3-2-1-0			
		Своевременно вскрывает мешки, консервные, стеклянные банки, выгружает продукцию из тары	3-2-1-0			
4	Участие в плановых мероприятиях образовательной организации	Результативное участие в мероприятиях учреждения (уборках помещений, субботниках, ремонте)	3-2-1-0			
		Качественная подготовка (к новому учебному году)	3-2-1-0			
5	Обеспечение сохранности материальных ценностей	Качественная экономия электроэнергии, воды, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств, высокая результативность работы в ходе контроля («сан тройки»).	3-2-1-0			
6	Отсутствие нарушений и жалоб по результатам проверок	Отсутствие жалоб-2 Есть жалобы-0	2-0			
7	Участие в мероприятиях, повышающих статус ДОУ, в том числе проводимых профсоюзной организацией	В качестве организатора -4 В качестве участника и активного помощника-2	4-2			
8	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью, в том числе выходящих за рамки должностной инструкции	Анализируется работа по данным за месяц **1 балл** - поручение, выполненное в рабочее время; **2 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 1 часа); **3 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 2 часов); **4 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 3 часов);	5-4-3-2-1			

		5 баллов – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 5 часов)				
	Итого	показатели 3-2-1-0: 3 - высокий уровень работы без замечаний 2 - достаточный уровень работы 1 замечание 1 – пониженный уровень работы 2-3 замечание 0 – невыполнение уровня работы.	**До 32 баллов**			

Мониторинговая карта

Надбавка за качество выполненных работ в соответствии с критериями оценки деятельности по результатам работы за месяц **грузчик**

за _____ 20___ г.

Ф.И.О._____, объем нагрузки по данной должности _____ставки, в том числе по основному трудовому договору _____ ставка, по договору внутреннего совместительства _____ ставки.

№ п.п	Критерии	Показатели	Оценка, баллы	Работ-ник	Зам.зав. по ХР	Комиссия
1	Исполнительская дисциплина	Строгое соблюдение всех инструкций	3-2-1-0			
		Строгое соблюдение техники безопасности				
		ПВТР. Соблюдение режима работ (отсутствие опозданий, длительных и частых периодов отсутствия на рабочем месте, несвоевременно «раннее» окончание рабочего дня). Степень занятости работника в течение рабочего времени, эффективное использование рабочего времени с целью качественного выполнение работы				
2	Качественно и своевременно выполняет нормы СанПиН	Соблюдение санитарных правил Своевременное размещение грузов в складских помещениях	3-2-1-0			
3	Качественное содержание складских помещений	Содержание оборудования в чистоте (тележек и прочего инвентаря, используемого в работе)	3-2-1-0			
		Своевременно сортирует, укладывает, размещает и переносит грузы	3-2-1-0			
4	Участие в плановых мероприятиях образовательной организации	Результативное участие в мероприятиях учреждения (уборках помещений, субботниках, ремонте)	3-2-1-0			
		Качественная подготовка (к новому учебному году)	3-2-1-0			

5	Обеспечение сохранности материальных ценностей	Качественная экономия электроэнергии, воды, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств, высокая результативность работы в ходе контроля («сан тройки»).	3-2-1-0			
6	Отсутствие нарушений и жалоб по результатам проверок	Отсутствие жалоб-2 Есть жалобы-0	2-0			
7	Участие в мероприятиях, повышающих статус ДОУ, в том числе проводимых профсоюзной организацией	В качестве организатора -4 В качестве участника и активного помощника-2	4-2			
8	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью, в том числе выходящих за рамки должностной инструкции	Анализируется работа по данным за месяц **1 балл** - поручение, выполненное в рабочее время; **2 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 1 часа); **3 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 2 часов); **4 балла** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 3 часов); **5 баллов** – поручение, выполненное сверх нормы рабочего времени (не более 5 часов)	5-4-3-2-1			
	Итого	показатели 3-2-1-0: 3 - высокий уровень работы без замечаний 2 - достаточный уровень работы 1 замечание 1 – пониженный уровень работы 2-3 замечание 0 – невыполнение уровня работы.	**До 32 баллов**			

Приложение 2
к Положению о системе
оплаты труда работников МБДОУ д/с № 414

Расчетный лист за _____ месяц _____г.

Сотрудник _____				**Подразделение:_____**	
Должность:				**Табельный номер_____**	
Продолжительность рабочего времени /норма часов педагогической работы:				**Должностной оклад, оклад, ставка заработной платы:**	
Вид	Дни	Часы	Сумма	Вид	сумма
1.Начислено				**2.Удержано**	
Оплата по окладу *за фактическую работу*				НДФЛ	
Выплаты компенсационного характера *:				Профвзносы	
➢ за работу в ночное время 35%					
➢ за совмещение профессий					
➢ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни 100%					
➢ за сверхурочную работу 2ч - 50%, остальные -100%					
➢ за работу с вредными и (или) опасными условиями труда от 4%					
➢ за особенности деятельности					
Выплаты стимулирующего характера*:					
➢ за ученую степень, почетное звание…					
➢ ежемесячная надбавка за квалификационную категорию					
➢ за качественные показатели деятельности (_____ баллов)					
➢ молодому специалисту (единовременное пособие, ежемесячная надбавка, и др. (*уточнить)*					
➢ за стаж непрерывной работы					
Районный коэффициент 25%					
Всего начислено				**Всего удержано**	
				4.Выплачено	
				перечислено за 1половину месяца (вед. от _____	
				Всего выплачено	
Долг на начало месяца				Долг на конец месяца	