

Согласовано:
Протокол общего собрания
Трудового коллектива МКДОУ
Сортавальского МР РК ДС № 23
от 11.09.2020 г.

Утверждено приказом МКДОУ
Сортавальского МР РК ДС № 23
от «11» 09.2020 г. № 343/1

Директор МКДОУ Сортавальского
МР РК № 23 / М.В. Петрова



ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления стимулирующих выплат работникам
Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
Сортавальского муниципального района Республики Карелия
Детский сад № 23 «Ладушки»
(новая редакция с 01.09.2020 года)

г. Сортавала

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Сортавальского муниципального района Республики Карелия Детский сад № 23 «Ладушки» (далее по тексту - Положение, МКДОУ) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», локальными нормативными актами в соответствии с Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Республики Карелия и иными нормативными актами, нормативными правовыми актами Сортавальского муниципального района

1.2. Положение устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение согласовывается с Общим собранием Трудового Коллектива, утверждается и вводится в действие приказом директора МКДОУ. Настоящее Положение регулирует: перечень выплат стимулирующего характера (далее также – стимулирующие выплаты, выплаты), размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МКДОУ в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Сортавальского муниципального района Республики Карелия Детского сада № 23 «Ладушки».

1.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- выплаты за интенсивность, сложность, напряженность и высокие результаты работы; увеличенный объем работы.
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет; наличие высшего образования.
- премиальные выплаты по результатам работы учреждения;
- единовременные поощрительные выплаты.

1.4. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

1.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, установленных коллективным договором, локальными нормативными актами, позволяющими оценить результативность и качество его работы, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы (в том числе премии) может определяться в процентах к окладу работника, а также в абсолютной величине.

1.8. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения.

1.9. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.10. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового. В Положение могут вноситься изменения и дополнения.

2. Виды стимулирующих выплат

Выплаты стимулирующего характера имеют различные временные рамки:

- постоянные стимулирующие выплаты;
- ежемесячные стимулирующие выплаты;
- единовременные для всех категорий работников.

3. Порядок установления единовременных стимулирующих выплат

3.1. За качество выполняемых работ. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам по итогам работы (за месяц, за квартал, за полугодие, за год). Основными критериями для установления конкретных размеров выплаты являются:

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- отсутствие нарушений при оказании образовательных услуг по данным внутренней системы контроля качества услуг;
- качественное и оперативное выполнение особо важных и сложных заданий руководителя.

Конкретный размер стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ не может превышать 100 % должностного оклада каждого конкретно работника.

За выполнение особо важных и сложных заданий, в том числе:

- результативное участие в мероприятиях, способствующих повышению авторитета и имиджа учреждения;

Конкретный размер стимулирующей выплаты за выполнение особо важных и сложных заданий не может превышать 100 % должностного оклада каждого конкретно работника и исчисляется в денежном эквиваленте.

3.2. Единовременные выплаты для всех категорий работников:

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- профессиональная подготовка, повышение квалификации, аттестация на первую и высшую категорию;
- качественное и оперативное выполнение особо важных и сложных заданий руководителя; делегирование полномочий;
- выплаты в связи с юбилейными датами, знаменательными событиями, выходом на пенсию, государственными праздниками, смертью близких родственников, материальная помощь в тяжелой жизненной ситуации;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.
- в связи с награждением грамотой, объявлением благодарности учреждения;
- в связи с награждением грамотой, объявлением благодарности администрацией Сортавальского муниципального района, Районным комитетом образования Сортавальского муниципального района; Министерством образования РФ;
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание.

Конкретный размер стимулирующей выплаты не может превышать 100 % должностного оклада каждого конкретно работника и исчисляется в абсолютной величине или в процентном отношении.

3.4. Распределение единовременных выплат стимулирующего характера осуществляется по итогам каждого месяца.

3.5. Стимулирование работников осуществляется с учетом выполнения критериев:

3.5.1. Для заместителей директора – в абсолютном размере или процентном отношении

3.5.2. Для педагогических работников – по бальной системе;

3.5.3. Для вспомогательного персонала – в абсолютном размере.

3.5.4. Для учебно - вспомогательного персонала, специалистам – в абсолютном размере или процентном отношении.

3.5.5. Для всех работников - некоторые критерии в абсолютной величине

Конкретный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы (в том числе премии) может определяться в процентах к окладу работника, а также в абсолютной величине, не может превышать 100% должностного оклада каждого конкретно работника.

3.6. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) педагогических работников, оставшийся после установления постоянных стимулирующих выплат, дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех педагогических работников и младших воспитателей. Расчет стоимости балла производится по формуле:

$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn)$, где:

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников и младших воспитателей;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов.

3.7. Для определения размера единовременных стимулирующих выплат педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником. Заместителям директора, учебно-вспомогательному, специалистам, вспомогательному персоналу, выплачиваются стимулирующие выплаты по одному конкретному критерию или по нескольким критериям в зависимости от результативности работы за отчетный период, в абсолютной величине или в процентном отношении.

3.8. В МКДОУ создана Комиссия по распределению стимулирующих выплат, одной из функций которого является установления работникам стимулирующих выплат. Комиссия по распределению стимулирующих выплат, является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

3.9. Основными задачами Комиссии по распределению стимулирующих выплат при установлении стимулирующих надбавок являются:

- оценка результатов деятельности работников МКДОУ в соответствии с критериями и материалами самоанализа;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией МКДОУ перечня работников – получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания совета комиссии по распределению (далее по тексту Комиссия) о назначении стимулирующих выплат.

3.10. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее пяти человек. В состав Комиссии по распределению стимулирующих выплат включаются:

- заместители директора корпусов;
- старший методист
- методисты корпусов;

3.11. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности педагогических работников (анализа рейтинговых листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников МКДОУ, представленных в Приложении № 1 к настоящему Положению. Заместителям директора, учебно-вспомогательному персоналу, специалистам, вспомогательному персоналу, Комиссия по распределению стимулирующих выплат устанавливает стимулирующие выплаты по результатам аналитической справки директора, заместителя директора, методиста и заведующего хозяйством.

3.12. На каждого педагогического работника оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период.

3.13. Педагогический персонал предоставляют в Комиссию по распределению стимулирующих выплат материалы по самоанализу деятельности, в соответствии с утвержденными бланками не позднее 15 числа текущего месяца.

3.14. Комиссия по распределению стимулирующих выплат принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

3.15. Руководитель имеет право оценивать уровень исполнительской дисциплины педагогических работников по бальной системе.

3.16. Председатель ежемесячно предоставляет протокол заседания для согласования руководителю МКДОУ и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

3.17. На основании протокола Комиссии по распределению стимулирующих выплат директор МКДОУ в течение 3-х рабочих дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

3.18. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам МКДОУ осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

3.19. Настоящим Положением предусматриваются единовременные стимулирующие выплаты в связи с юбилейными датами, знаменательными событиями, выходом на пенсию, государственными праздниками, смертью близких родственников, материальная помощь в тяжелой жизненной ситуации.

3.20. Настоящим Положением предусматриваются доплата до целевых значений средней заработной платы педагогических работников по Республике Карелия.

3.21. Единовременные стимулирующие выплаты производятся к окладу в зависимости от нагрузки, но не более ставки, и учитываются при начислении районного коэффициента и процентной надбавки за работу в Карелии.

4. Постоянные стимулирующие выплаты

4.1 Стимулирующие выплаты за интенсивность, сложность, напряженность и высокие результаты в труде устанавливаются работникам на определенный срок, в том числе за: перевыполнение отраслевых норм нагрузки, интенсивность и напряженность, увеличение объема работы не могут превышать 100% от должностного оклада каждого конкретно и исчисляется в абсолютной величине или в процентном отношении.

участие в выполнении важных и особо важных работ, мероприятий;
создание наиболее благоприятных условий для обеспечения уставной деятельности учреждения;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

непосредственное участие в реализации федеральных, региональных и муниципальных целевых программ и мероприятий.

4.2. Стимулирующая выплата заместителям директора, за стаж:

- от 1 года до 5 лет – 5%
- от 5 лет до 10 лет – 10 %
- от 10 лет до 15 лет и выше – 15%

Стимулирующая выплата педагогическим работникам за стаж педагогической работы устанавливается в соответствии с повышающими коэффициентами к окладу в размере:

- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 500 рублей;
- при стаже работы от 10 лет до 15 лет - 750 рублей;
- при стаже работы от 15 лет и более лет – 1000 рублей.

Выплата устанавливается работнику по основной должности исходя из оклада по квалификационному уровню соответствующей профессионально-квалификационной группы. Выплата может устанавливаться как в процентном отношении, так и в абсолютной величине.

Стимулирующая выплата педагогическим работникам за уровень педагогического образования устанавливается в размере: за высшее образование – 500 рублей.

Выплаты за стаж и образование педагогическим работникам выплачиваются независимо от нагрузки, но не более 1 ставки.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном соотношении к окладу. Конкретный размер стимулирующей выплаты за интенсивность, сложность, напряженность не может превышать 100 % должностного оклада каждого конкретно работника.

4.3. К выплатам на постоянной основе относится повышающий коэффициент к окладу за квалификацию педагогическим работникам. По окончании срока действия категории, если работник не подтвердил или не пересдал, на другую категорию данная надбавка снимается.

Размеры повышающего коэффициента:

-) при наличии первой квалификационной категории – до 1,1;
-) при наличии высшей квалификационной категории – до 1,15.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, повышающий коэффициент к окладу выплачивается педагогическому работнику и на замещение временно отсутствующих работников.

4.4 Стимулирующая выплата за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается педагогическим работникам на период нахождения ребенка в группе и под сопровождением, выплата может устанавливаться как в процентном отношении, так и в абсолютной величине:

- педагогическим работникам и педагогам специалистам, имеющим в группе детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ), не более 20% , в зависимости от количества детей, учителю-логопеду, педагогу психологу, учителю дефектологу, тьютеру, работающим на коррекционной группе 20% от оклада.

Данная доплата выплачивается как в процентном отношении, так и в абсолютной величине.

Вышеуказанная постоянная выплата снимается с даты выбытия, ребенка с ОВЗ, из группы и перевода педагогического работника на обычную группу.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.6. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время, за исключением выплат за стаж и образование.

4.7. Персональная надбавка заместителям руководителей, специалистам, устанавливается на определенный период приказом директора МКДОУ и не может превышать 100% от оклада.

4.8. Выплаты постоянного характера производятся к окладу и учитываются при начислении районного коэффициента и процентной надбавки за работу в Республике Карелии.

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат

Комиссия по распределению стимулирующих выплат, определяет размер уменьшения стимулирующих выплат в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым; (кроме административного корпуса)
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника,
- полностью или частично нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава МКДОУ,
- полностью или частично, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб,
- при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей (кроме административного корпуса)
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима; (кроме административного корпуса)
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

6. Заключительная часть

6.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам.

- 6.2. В отдельных случаях директор МКДОУ имеет право для выплат стимулирующего характера (премий) использовать средства экономии ФОТ.
- 6.3. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств директор МКДОУ может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.
- 6.4. Настоящее положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда МКДОУ Сортавальского МР РК ДС № 23, утверждается и вводится в действие приказом руководителя МКДОУ,
- 6.5. В Положение допускается вносить изменения и дополнения приказом по учреждению.

Приложение № 1
к Положению о порядке установления выплат
стимулирующего характера
МКДОУ Сортавальского МР РК ДС № 23

Раздел 1. Постоянные стимулирующие выплаты

Заместителям директора:

Заместителю директора МКДОУ Сортавальского МР РК № 23 – за напряженный характер труда – 15 %

- Стимулирующая выплата заместителям директора, за стаж:
 - от 1 года до 5 лет – 5%
 - от 5 лет до 10 лет – 10 %
 - от 10 лет до 15 лет и выше – 15%
- За интенсивность и сложность, напряженный характер труда:
 - Корпус № 1 – за интенсивность 30%; за сложность 20%; за напряженный характер труда 10%;
 - Корпус № 2 – за интенсивность 5%
 - Корпус № 3 – за интенсивность 15%; за сложность; 10% за напряженный характер труда 10%
 - Корпус № 4 – за интенсивность 5%; за сложность; 5% за напряженный характер труда 10%
 - Корпус № 5 – за интенсивность 10% за сложность; 10% за напряженный характер труда 10%
 - Корпус № 6 – за интенсивность 5%; за сложность; 5% за напряженный характер труда 10%
 - Корпус № 7 – за интенсивность 5%; за сложность; 5% за напряженный характер труда 10%
 - Корпус № 8 – за интенсивность 5%; за сложность; 5% за напряженный характер труда 10%

1.1. Педагогическим работникам

Повышающий коэффициент к окладу за квалификацию педагогическим работникам:

- при наличии высшей квалификационной категории - до 1,15;
- при наличии первой квалификационной категории – до 1,1.

Постоянные стимулирующие выплаты педагогическим работникам:

- воспитателю за работу на группе раннего возраста – 500 рублей
- воспитателю за временную работу на группе раннего возраста – 250 рублей.
- воспитателю за работу на разновозрастной группе – 1000 рублей;
- воспитателю за временное место работы на разновозрастной группе – 500 рублей;
- воспитателю, за работу с детьми-инвалидами, детьми с ОВЗ: за одного ребенка – 5%, за двух детей 10%, за трех детей 15%; более трех детей 20%;
- воспитателю за работу с детьми-инвалидами, детьми с ОВЗ за временную работу на группе – 3%.
- инструктору по ФК, музыкальному работнику - 10% за работу с детьми ОВЗ

1.1.2. Педагогам – специалистам: тьютору, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, педагогу психологу - 20% за работу с детьми ОВЗ и инвалидами.

1.1.3. Доплата педагогическим работникам за педагогический стаж:

- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 500 рублей;

- при стаже работы от 10 лет до 15 лет - 750 рублей;
- при стаже работы от 15 лет и более лет – 1000 рублей.

1. 1.4. Педагогическим работникам за высшее педагогическое образование – 500 рублей.

1. 1.5. Педагогическим работникам за интенсивность:

- воспитателям, за которыми закреплена группа – 4000 рублей
- воспитателям – 3000 рублей.

1.1.6. Педагогам - специалистам: тьютору, учителю-логопеду, учителю - дефектологу, педагогу-психологу, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, методисту, старшему воспитателю, старшему методисту - 4000 рублей.

1. 1.7. Методисту:

- за напряженный характер работы – 1000 рублей;
- за сложный характер работы корпуса № 5,6,7, – 10%

1.1.8. Инструктору по ФК:

- за сложный характер работы корпуса № 5,6 – 10%

1.1.9. Старшему методисту:

- за координацию методического сопровождения деятельности педагогического коллектива по реализации образовательной программы ДООУ – 3000 рублей

1.1.10. Педагогическому работнику за ведение официального сайта – 1500 рублей (на комплексе)

1.1.11. Педагогическим работникам доплата за наличие наградных знаков, документов:

- Ведомственный знак отличия - 10% от оклада
- Почетная грамота Министерства образования и науки РФ – 7% от оклада
- Почетная грамота Министерства образования РК – 4% от оклада

Все доплаты производить:

- при нагрузки у педагогических работников выше ставки доплаты устанавливаются от оклада;
- при нагрузки, меньше ставки, пропорционально отработанному времени;
- доплаты за стаж, образование и награды не зависят от нагрузки, выплачиваются в твердой сумме, по основному месту работы (без совместительства).

Выплата может устанавливаться как в процентном отношении, так и в абсолютной величине.

1.2. Специалистам административного корпуса

Основными критериями для установления конкретных размеров доплаты за сложность, напряженность труда являются исполнение должностных обязанностей в условиях повышенной интенсивности и напряженности

1.2. 1. Экономист по финансовой работе:

- надбавка за систематическое выполнение срочных и неотложных поручений – 15% от должностного оклада;
- надбавка за выполнение работ, требующих повышенного внимания – 15% от должностного оклада;
- надбавка за высокие результаты в работе, внесение предложений по более качественному и эффективному выполнению работ – 15% от должностного оклада;

- надбавка за выполнение особо важных, ответственных работ, в том числе за оперативное и качественное выполнение поручаемых дополнительных работ) по указанию руководителя – 15 % от должностного оклада;

персональная надбавка – не более 50% от должностного оклада.

1.2.2. Ведущий специалист по кадрам:

- надбавка за высокие результаты в работе, внесение предложений по более качественному и эффективному выполнению работ – 50 % от должностного оклада;

- надбавка за выполнение особо важных, ответственных работ, в том числе за оперативное и качественное выполнение поручаемых дополнительных работ по указанию руководителя – 50 % от должностного оклада;

- персональная надбавка – не более 25% от должностного оклада

1.2.3. Системному администратору:

- надбавка за сложность и напряженность труда – 20% от должностного оклада.

- организация обслуживания значительного количества компьютерной и копировальной техники, сопровождение программного обеспечения – 10% от должностного оклада;

- ведение сайта детского сада, на комплексе – 10 % от должностного оклада;

- надбавка за выполнение особо важных, ответственных работ, в том числе за оперативное и качественное выполнение поручаемых дополнительных работ по указанию руководителя – 20% от должностного оклада;

- персональная надбавка – не более 25% от должностного оклада

1.2.4. Делопроизводителю:

- надбавка за сложность и напряженность труда – 50% от должностного оклада;

- надбавка за систематическое выполнение срочных и неотложных поручений - 25% от должностного оклада;

- персональная надбавка – не более 25% от должностного оклада.

1.2.5. Инженеру – энергетике:

- надбавка за сложность и напряженность труда – 40% от должностного оклада;

- персональный коэффициент – не более 20% от должностного оклада.

1.2.6. Специалист по кадрам:

- надбавка за сложность и напряженность труда – 30% от должностного оклада.

- надбавка за систематическое выполнение срочных и неотложных поручений – 15% от должностного оклада;

- надбавка за выполнение работ, требующих повышенного внимания – 15% от должностного оклада;

- персональная надбавка – не более 25% от должностного оклада.

1.2.7. Специалисту по охране труда:

- надбавка за сложность и напряженность труда – 30% от оклада;

- надбавка за систематическое выполнение срочных и неотложных поручений – 35% от должностного оклада;

- персональный коэффициент – не более 25% от оклада;

Раздел 2. Ежемесячные премии специалистам административного корпуса

2.1. Экономист по финансовой работе – 20% от должностного оклада

2.2. Специалист по охране труда – 20% от должностного оклада

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателя

№ п/п	Условия получения выплаты	Критерии оценки деятельности	Периодичность	Размер выплаты (баллы)
1.	Сохранение и укрепление здоровья детей	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в дошкольной группе: <ul style="list-style-type: none"> • посещаемость свыше 90% • посещаемость от 80% до 90% • от 75% до 80% 	Ежемесячно	3
		Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе раннего возраста: <ul style="list-style-type: none"> • посещаемость свыше 80% • посещаемость от 71% до 80% • от 65% до 70% 		2
		Отсутствие травматизма	Ежемесячно	1
2.	Методическая деятельность	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, курсах повышения квалификации и т.п.) <ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне; • на муниципальном уровне • на уровне ДОУ 	По факту	3 2 1
		Участие работника в конференциях, семинарах, форумах и т.п.: <ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне; • на муниципальном уровне 	По факту	2 1
		Участие в методической работе на уровне ДОУ: <ul style="list-style-type: none"> • качественное проведение открытого занятия, дня открытых дверей и т.п. 	По факту	2
		Организация и внедрение проектной деятельности и др. инновационных технологий в ДОУ	По факту (долгосрочный проект – ежемесячно)	2
		Участие работника совместно с воспитанниками в конкурсах,	По факту	

		фестивалях и т.п. <ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне • на муниципальном уровне • на уровне ДОУ 		3 2 1
3.	Создание благоприятных условий для обеспечения деятельности ДОУ	<ul style="list-style-type: none"> • Обогащение развивающей среды • Благоустройство групп, участков и территории ДОУ 	По факту	1 2
4.	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), конфликтов.	Ежемесячно	1
5.	Поддержание авторитета и имиджа ДОУ	Участие в информационном обновлении сайта МКДОУ: <ul style="list-style-type: none"> • предоставление фото и видео материалов • предоставление методических разработок (статьи, картотеки, сценарии, конспекты) Публикации в СМИ	По факту	0,5 1 2
6.	Наставничество	Помощь молодым специалистам и др. педагогам	По факту	1
7.	Общественная деятельность	Участие в работе органов самоуправления, комиссий	По факту	1
8.	Взаимозаменяемость педагогических работников, при производственной необходимости	Работа сверхнормативного времени	По факту (за каждый сверхнормативный день)	0,5
9.	Напряженность работы	Нагрузки при подготовке к утренникам, конкурсам профессионального мастерства и т.п.	По факту	1
10.	По оценке руководителя	Отсутствие замечаний со стороны администрации	Ежемесячно	2
		Уровень исполнительской дисциплины	Ежемесячно	2

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
инструктора по ФК**

№ п/п	Условия получения выплаты	Критерии оценки деятельности	Периодичность	Размер выплаты (баллы)
1.	Сохранение и укрепление здоровья детей	Посещаемость воспитанников ДОУ свыше 80%	Ежемесячно	2
		Отсутствие травматизма	Ежемесячно	1
2.	Методическая деятельность	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, курсах повышения квалификации и т.п.) <ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне; • на муниципальном уровне • на уровне ДОУ 	По факту	3
				2
				1
		Участие работника в конференциях, семинарах, форумах и т.п.: <ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне; • на муниципальном уровне 		2
				1
		Участие в методической работе на уровне ДОУ: <ul style="list-style-type: none"> • качественное проведение открытого занятия, дня открытых дверей и т.п. 		2
Организация и внедрение проектной деятельности и др. инновационных технологий в ДОУ	По факту (долгосрочный проект – ежемесячно)	2		
3.	Создание благоприятных условий для обеспечения деятельности ДОУ	Участие работника совместно с воспитанниками в конкурсах, фестивалях и т.п. <ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне • на муниципальном уровне • на уровне ДОУ 	По факту	3
				2
				1
		<ul style="list-style-type: none"> • Обогащение развивающей среды • Благоустройство групп, участков и территории ДОУ 	По факту	1
				2
4.	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), конфликтов.	Ежемесячно	1

5.	Поддержание авторитета и имиджа ДОУ	Участие в информационном обновлении сайта МКДОУ: <ul style="list-style-type: none"> • предоставление фото и видео материалов • предоставление методических разработок (статьи, картотеки, сценарии, конспекты) Публикации в СМИ	По факту	0,5 1 2
6.	Наставничество	Помощь молодым специалистам и др. педагогам	По факту	1
7.	Общественная деятельность	Участие в работе органов самоуправления, комиссий	По факту	1
		Участие в работе Службы сопровождения: <ul style="list-style-type: none"> • 1-4 ребенка ОВЗ • 5-10 детей ОВЗ • более 10 детей ОВЗ 	Ежемесячно	2 3 4
8.	Взаимозаменяемость педагогических работников, при производственной необходимости	Работа сверхнормативного времени	По факту (за каждый сверхнормативный день)	0,5
9.	Напряженность работы	Нагрузки при подготовке к утренникам, конкурсам профессионального мастерства и т.п.	По факту (один раз)	1
10.	По оценке руководителя	Отсутствие замечаний со стороны администрации	Ежемесячно	2
		Уровень исполнительской дисциплины	Ежемесячно	2

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
музыкального руководителя**

№ п/п	Условия получения выплаты	Критерии оценки деятельности	Периодичность	Размер выплаты (баллы)
1.	Сохранение и укрепление здоровья детей	Посещаемость воспитанников ДОУ свыше 80%	Ежемесячно	2
		Отсутствие травматизма	Ежемесячно	1
2.	Методическая деятельность	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, курсах повышения квалификации и т.п.) <ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне; • на муниципальном уровне • на уровне ДОУ 	По факту	3 2 1
		Участие работника в конференциях, семинарах, форумах и т.п.: <ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне; • на муниципальном уровне 	По факту	2 1
		Участие в методической работе на уровне ДОУ: <ul style="list-style-type: none"> • качественное проведение открытого занятия, дня открытых дверей и т.п. 	По факту	2
		Организация и внедрение проектной деятельности и др. инновационных технологий в ДОУ	По факту (долгосрочный проект – ежемесячно)	2
		Участие работника совместно с воспитанниками в конкурсах, фестивалях и т.п. <ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне • на муниципальном уровне • на уровне ДОУ 	По факту	3 2 1
3.	Создание благоприятных условий для обеспечения деятельности ДОУ	<ul style="list-style-type: none"> • Обогащение развивающей среды • Благоустройство групп, участков и территории ДОУ 	По факту	1 2
4.	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), конфликтов.	Ежемесячно	1
5.	Поддержание авторитета и	Участие в информационном обновлении сайта МКДОУ:	По факту	

	имиджа ДОУ	<ul style="list-style-type: none"> • предоставление фото и видео материалов • предоставление методических разработок (статьи, картотеки, сценарии, конспекты) Публикации в СМИ		0,5 1 2
6.	Наставничество	Помощь молодым специалистам и др. педагогам	По факту	1
7.	Общественная деятельность	Участие в работе органов самоуправления, комиссий	По факту	1
		Участие в работе Службы сопровождения: <ul style="list-style-type: none"> • 1-4 ребенка ОВЗ • 5-10 детей ОВЗ • более 10 детей ОВЗ 	Ежемесячно	2 3 4
8.	Взаимозаменяемость педагогических работников, при производственной необходимости	Работа сверхнормативного времени	По факту (за каждый сверхнормативный день)	0,5
9.	Напряженность работы	Нагрузки при подготовке к утренникам, конкурсам профессионального мастерства и т.п.	По факту (один раз)	1
10.	По оценке руководителя	Отсутствие замечаний со стороны администрации	Ежемесячно	2
		Уровень исполнительской дисциплины	Ежемесячно	2

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
учителя-логопеда**

№ п/п	Условия получения выплаты	Критерии оценки деятельности	Периодичность	Размер выплаты (баллы)
1.	Сохранение и укрепление здоровья детей	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в дошкольной группе: <ul style="list-style-type: none"> • посещаемость свыше 90% • посещаемость от 80% до 90% • от 75% до 80% 	Ежемесячно	3 2 1
		Отсутствие травматизма	По факту	1
2.	Методическая деятельность	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, курсах повышения квалификации и т.п.) <ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне; • на муниципальном уровне • на уровне ДОУ 	По факту	3 2 1
		Участие работника в конференциях, семинарах, форумах и т.п.: <ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне; • на муниципальном уровне 	По факту	2 1
		Участие в методической работе на уровне ДОУ: <ul style="list-style-type: none"> • качественное проведение открытого занятия, дня открытых дверей и т.п. 	По факту	2
		Организация и внедрение проектной деятельности и др. инновационных технологий в ДОУ	По факту (долгосрочный проект – ежемесячно)	2
		Участие работника совместно с воспитанниками в конкурсах, фестивалях и т.п. <ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне • на муниципальном уровне • на уровне ДОУ 	По факту	3 2 1
3.	Создание благоприятных условий для обеспечения деятельности ДОУ	<ul style="list-style-type: none"> • Обогащение развивающей среды • Благоустройство групп, участков и территории ДОУ 	По факту	1 2
4.	Удовлетворенность потребителей качеством	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), конфликтов.	Ежемесячно	1

	муниципальной услуги			
5.	Поддержание авторитета и имиджа ДОУ	Участие в информационном обновлении сайта МКДОУ: <ul style="list-style-type: none"> • предоставление фото и видео материалов • предоставление методических разработок (статьи, картотеки, сценарии, конспекты) Публикации в СМИ	По факту	0,5 1 2
6.	Наставничество	Помощь молодым специалистам и др. педагогам	По факту	1
7.	Общественная деятельность	Участие в работе органов самоуправления, комиссий	По факту	1
		Участие в работе Службы сопровождения: <ul style="list-style-type: none"> • 1-4 ребенка ОВЗ • 5-10 детей ОВЗ • более 10 детей ОВЗ 	Ежемесячно	2 3 4
8.	Выполнение функций выходящих за рамки должностных обязанностей	<ul style="list-style-type: none"> • Логопедический массаж • Диагностическое обследование детей, консультация родителей воспитанников, не посещающих компенсирующие группы Корпуса 	Ежемесячно	1 1
9.	Напряженность работы	Нагрузки при подготовке к утренникам, конкурсам профессионального мастерства и т.п.	По факту	1
10.	По оценке руководителя	Отсутствие замечаний со стороны администрации	Ежемесячно	2
		Уровень исполнительской дисциплины	Ежемесячно	2

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
учителя – дефектолога**

№ п/п	Условия получения выплаты	Критерии оценки деятельности	Периодичность	Размер выплаты (баллы)
1.	Сохранение и укрепление здоровья детей	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в дошкольной группе: <ul style="list-style-type: none"> • посещаемость свыше 90% • посещаемость от 80% до 90% • от 75% до 80% 	Ежемесячно	3 2 1
		Отсутствие травматизма	По факту	1
2.	Методическая деятельность	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, курсах повышения квалификации и т.п.) <ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне; • на муниципальном уровне • на уровне ДОУ 	По факту	3 2 1
		Участие работника в конференциях, семинарах, форумах и т.п.: <ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне; • на муниципальном уровне 	По факту	2 1
		Участие в методической работе на уровне ДОУ: <ul style="list-style-type: none"> • качественное проведение открытого занятия, дня открытых дверей и т.п. 	По факту	2
		Организация и внедрение проектной деятельности и др. инновационных технологий в ДОУ	По факту (долгосрочный проект – ежемесячно)	2
		Участие работника совместно с воспитанниками в конкурсах, фестивалях и т.п. <ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне • на муниципальном уровне • на уровне ДОУ 	По факту	3 2 1
		Создание благоприятных условий для обеспечения деятельности ДОУ <ul style="list-style-type: none"> • Обогащение развивающей среды • Благоустройство групп, участков и территории ДОУ 	По факту	1 2
4.	Удовлетворенность потребителей	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), конфликтов.	Ежемесячно	1

	качеством муниципальной услуги			
5.	Поддержание авторитета и имиджа ДОУ	Участие в информационном обновлении сайта МКДОУ: <ul style="list-style-type: none"> • предоставление фото и видео материалов • предоставление методических разработок (статьи, картотеки, сценарии, конспекты) Публикации в СМИ	По факту	0,5 1 2
6.	Наставничество	Помощь молодым специалистам и др. педагогам	По факту	1
7.	Общественная деятельность	Участие в работе органов самоуправления, комиссий	По факту	1
		Участие в работе Службы сопровождения: <ul style="list-style-type: none"> • 1-4 ребенка ОВЗ • 5-10 детей ОВЗ • более 10 детей ОВЗ 	Ежемесячно	2 3 4
8.	Выполнение функций выходящих за рамки должностных обязанностей	<ul style="list-style-type: none"> • Логопедический массаж • Диагностическое обследование детей, консультация родителей воспитанников, не посещающих компенсирующие группы Корпуса 	Ежемесячно	1 1
9.	Напряженность работы	Нагрузки при подготовке к утренникам, конкурсам профессионального мастерства и т.п.	По факту	1
10.	По оценке руководителя	Отсутствие замечаний со стороны администрации	Ежемесячно	2
		Уровень исполнительской дисциплины	Ежемесячно	2

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Педагога-психолога**

№ п/п	Условия получения выплаты	Критерии оценки деятельности	Периодичность	Размер выплаты (баллы)
1.	Сохранение и укрепление здоровья детей	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в дошкольной группе: <ul style="list-style-type: none"> • посещаемость свыше 90% • посещаемость от 80% до 90% • от 75% до 80% 	Ежемесячно	3 2 1
		Отсутствие травматизма	По факту	1
2.	Методическая деятельность	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, курсах повышения квалификации и т.п.) <ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне; • на муниципальном уровне • на уровне ДОУ 	По факту	3 2 1
		Участие работника в конференциях, семинарах, форумах и т.п.: <ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне; • на муниципальном уровне 	По факту	2 1
		Участие в методической работе на уровне ДОУ: <ul style="list-style-type: none"> • качественное проведение открытого занятия, дня открытых дверей и т.п. 	По факту	2
		Организация и внедрение проектной деятельности и др. инновационных технологий в ДОУ	По факту (долгосрочный проект – ежемесячно)	2
		Участие работника совместно с воспитанниками в конкурсах, фестивалях и т.п. <ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне • на муниципальном уровне • на уровне ДОУ 	По факту	3 2 1
3.	Создание благоприятных условий для обеспечения деятельности ДОУ	<ul style="list-style-type: none"> • Обогащение развивающей среды • Благоустройство групп, участков и территории ДОУ 	По факту	1 2
4.	Удовлетворенность потребителей качеством	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), конфликтов.	Ежемесячно	1

	муниципальной услуги			
5.	Поддержание авторитета и имиджа ДОУ	Участие в информационном обновлении сайта МКДОУ: <ul style="list-style-type: none"> • предоставление фото и видео материалов • предоставление методических разработок (статьи, картотеки, сценарии, конспекты) Публикации в СМИ	По факту	0,5 1 2
6.	Наставничество	Помощь молодым специалистам и др. педагогам	По факту	1
7.	Общественная деятельность	Участие в работе органов самоуправления, комиссий	По факту	1
		Участие в работе Службы сопровождения: <ul style="list-style-type: none"> • 1-4 ребенка ОВЗ • 5-10 детей ОВЗ • более 10 детей ОВЗ 	Ежемесячно	2 3 4
8.	Выполнение функций выходящих за рамки должностных обязанностей	<ul style="list-style-type: none"> • Логопедический массаж • Диагностическое обследование детей, консультация родителей воспитанников, не посещающих компенсирующие группы Корпуса 	Ежемесячно	1 1
9.	Напряженность работы	Нагрузки при подготовке к утренникам, конкурсам профессионального мастерства и т.п.	По факту	1
10.	По оценке руководителя	Отсутствие замечаний со стороны администрации	Ежемесячно	2
		Уровень исполнительской дисциплины	Ежемесячно	2

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
тьютора**

№ п/п	Условия получения выплаты	Критерии оценки деятельности	Периодичность	Размер выплаты (баллы)
1.	Сохранение и укрепление здоровья детей	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в дошкольной группе: <ul style="list-style-type: none"> • посещаемость свыше 90% • посещаемость от 80% до 90% • от 75% до 80% 	Ежемесячно	3 2 1
		Отсутствие травматизма	По факту	1
2.	Методическая деятельность	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, курсах повышения квалификации и т.п.) <ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне; • на муниципальном уровне • на уровне ДОУ 	По факту	3 2 1
		Участие работника в конференциях, семинарах, форумах и т.п.: <ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне; • на муниципальном уровне 	По факту	2 1
		Организация и внедрение проектной деятельности и др. инновационных технологий в ДОУ	По факту (долгосрочный проект – ежемесячно)	2
		Участие работника совместно с воспитанниками в конкурсах, фестивалях и т.п. <ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне • на муниципальном уровне • на уровне ДОУ 	По факту	3 2 1
		Создание благоприятных условий для обеспечения деятельности ДОУ <ul style="list-style-type: none"> • Обогащение развивающей среды • Благоустройство групп, участков и территории ДОУ 	По факту	1 2
4.	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), конфликтов.	Ежемесячно	1
5.	Поддержание авторитета и имиджа ДОУ	Участие в информационном обновлении сайта МКДОУ: <ul style="list-style-type: none"> • предоставление фото и 	По факту	0,5

		видео материалов • предоставление методических разработок (статьи, картотеки, сценарии, конспекты) Публикации в СМИ		1
				2
6.	Наставничество	Помощь молодым специалистам и др. педагогам	По факту	1
7.	Общественная деятельность	Участие в работе органов самоуправления, комиссий	По факту	1
8.	Напряженность работы	Нагрузки при подготовке к утренникам, конкурсам профессионального мастерства и т.п.	По факту	1
9.	По оценке руководителя	Отсутствие замечаний со стороны администрации	Ежемесячно	2
		Уровень исполнительской дисциплины	Ежемесячно	2

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
методиста**

№ п/п	Условия получения выплаты	Критерии оценки деятельности	Периодичность	Размер выплаты (баллы)
1.	Методическая деятельность	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, курсах повышения квалификации и т.п.) <ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне; • на муниципальном уровне • на уровне ДОУ 	По факту	3 2 1
		Участие работника в конференциях, семинарах, форумах и т.п.: <ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне; • на муниципальном уровне 	По факту	2 1
		Участие и помощь в организации открытых мероприятий (утренники, праздники, дни открытых дверей)	По факту	1
		Организация и внедрение проектной деятельности и др. инновационных технологий в ДОУ	По факту (долгосрочный проект – ежемесячно)	2
		Помощь работника в подготовке педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на региональном уровне • на муниципальном уровне 	По факту	5 4 3
		Организация аттестации педагогических работников (на первую и высшую квалификационную категорию)	По факту	3
		Осуществление методического контроля	Ежемесячно	5
2.	Создание благоприятных условий для обеспечения деятельности ДОУ	<ul style="list-style-type: none"> • Обогащение развивающей среды • Благоустройство помещений, участков и территории ДОУ 	По факту	1 2
3.	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), конфликтов.	Ежемесячно	1
4.	Поддержание авторитета и имиджа ДОУ	Участие в информационном обновлении сайта МКДОУ: <ul style="list-style-type: none"> • предоставление фото и видео материалов • предоставление методических разработок (статьи, картотеки, сценарии, конспекты) 	По факту	0,5 1

		Публикации в СМИ		2
5.	Наставничество	Помощь молодым специалистам и др. педагогам	По факту	1
6.	Общественная деятельность	Участие в работе органов самоуправления, комиссий	По факту	1
		Участие в работе Службы сопровождения: <ul style="list-style-type: none"> • 1-4 ребенка ОВЗ • 5-10 детей ОВЗ • более 10 детей ОВЗ 	Ежемесячно	2 3 4
7.	Напряженность работы	Организация работы театров, фотографов	По факту	0,5
8.	По оценке руководителя	Отсутствие замечаний со стороны администрации	Ежемесячно	2
		Уровень исполнительской дисциплины	Ежемесячно	2

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
старшего методиста**

№ п/п	Условия получения выплаты	Критерии оценки деятельности	Периодичность	Размер выплаты (баллы)
1.	Методическая деятельность	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, курсах повышения квалификации и т.п.) <ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне; • на муниципальном уровне • на уровне ДОУ 	По факту	3 2 1
		Участие работника в конференциях, семинарах, форумах и т.п.: <ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне; • на муниципальном уровне 	По факту	2 1
		Участие и помощь в организации открытых мероприятий (утренники, праздники, дни открытых дверей)	По факту	1
		Организация и внедрение проектной деятельности и др. инновационных технологий в ДОУ	По факту (долгосрочный проект – ежемесячно)	2
		Помощь работника в подготовке педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на региональном уровне • на муниципальном уровне 	По факту	5 4 3
		Организация аттестации педагогических работников (на первую и высшую квалификационную категорию)	По факту	3
		Осуществление методического контроля	Ежемесячно	5
2.	Создание благоприятных условий для обеспечения деятельности ДОУ	<ul style="list-style-type: none"> • Обогащение развивающей среды • Благоустройство помещений, участков и территории ДОУ 	По факту	1 2
3.	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), конфликтов.	Ежемесячно	1
4.	Поддержание авторитета и имиджа ДОУ	Участие в информационном обновлении сайта МКДОУ: <ul style="list-style-type: none"> • предоставление фото и видео материалов • предоставление методических разработок (статьи, картотеки, сценарии, конспекты) 	По факту	0,5 1

		Публикации в СМИ		2
5.	Наставничество	Помощь молодым специалистам и др. педагогам	По факту	1
6.	Общественная деятельность	Участие в работе органов самоуправления, комиссий	По факту	1
7.	По оценке руководителя	Отсутствие замечаний со стороны администрации	Ежемесячно	2
		Уровень исполнительской дисциплины	Ежемесячно	2

3. Заведующего хозяйством, кладовщик

п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма
1.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля.	300 руб.
2.	Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности	300 руб.
3.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	300 руб.
4.	Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ.	500 руб.
5.	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону. Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования.	500 руб.
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).	200 руб.
7.	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния МКДОУ и прилегающей территории МКДОУ.	500 руб.
8.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	300 руб.
9.	Работа с поставщиками, на договорной и контрактной основе.	300 руб.
10.	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности.	200 руб.
11.	Содержание рабочего места (кладовой) в соответствии с СанПин	100 руб.

4. Младшего воспитателя, помощника воспитателя

№ п/п	Критерии оценки деятельности	
1.	1. Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям, присмотр за детьми во время педсоветов, родительских собраний	500 руб.
2.	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников, отсутствие замечаний со стороны СЭС, медсестры, администрации, воспитателей, заведующего хозяйством.	400 руб.
3.	Помощь в эстетическом оформлении групп, участие в создании предметно-	500 руб.

	развивающей среды группы и детского сада, в мероприятиях детского сада для детей.	
44.	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников	300 руб.
5.	Активное участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.	1000 руб.

5. Повара

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма
1.	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и родителей (законных представителей)	100 руб.
2.	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).	200 руб.
3.	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи).	100 руб.
4.	Приготовление питания детям с хроническими и аллергическими заболеваниями	200 руб.
5.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. По результатам внутреннего контроля	300 руб.
6.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.), участие в работе органов самоуправления.	300 руб.
7.	Своевременное проведение (прохождение) инструктажей по ТБ, сообщение завхозу о неисправности оборудования, экономия электроэнергии и воды.	300 руб.
8.	Своевременное и качественное ведение необходимой документации (бракераж готовой продукции, журнал здоровья и т.д.)	200 руб.

6. Кухонного работника

п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма
1.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии (по результатам внутреннего контроля)	200 руб.
2.	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН (по результатам внутреннего контроля)	300 руб.
3.	За напряженный характер труда.	300 руб.
4.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	300 руб.
5.	Своевременное проведение генеральных уборок пищеблока (по факту)	100 руб.
7. Уборщика служебных помещений		
п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма
1.	Отсутствие жалоб со стороны администрации и медсестры.	100 руб.
2.	Содержание помещений ДООУ в соответствии с требованиями СанПиН	300 руб.

3	Уход за растениями в вестибюлях и коридорах ДОУ	200 руб.
4.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	300 руб.
5	Подготовка к отопительному сезону (утепление помещений) Экономия электроэнергии и воды.	500 руб
6	За напряженный характер труда	300 руб
8. Сторожа-вахтера		
п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма
1.	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства.	100 руб.
2.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	300 руб.
3.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	500 руб.
4.	Соблюдение в полном объеме пропускного режима в ДОУ	500 руб.
5.	За напряженный характер труда.	500 руб.
9. Дворника		
п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма
1.	За напряженный характер труда	300 руб.
2.	Своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, пожарного гидранта.	300 руб.
3.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	200 руб.
4.	Ответственное отношение к сохранности инструментария	300 руб.
10. Рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания		
п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма
1.	Своевременное устранение неполадок.	300 руб.
2.	Отсутствие письменных жалоб сотрудников и родителей.	200 руб.
3.	Участие в мелком ремонте помещений.	500 руб.
4.	Ответственное отношение к сохранности инструментария.	200 руб.
5.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	300 руб.
6.	За напряженный характер труда	500 руб.
11. Машиниста по стирке и ремонту спецодежды		
п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма
1.	Своевременная замена белья	200 руб.
2.	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок.	200 руб.
3.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	300 руб.
4.	Отсутствие обоснованных жалоб, на качество выстиранного белья.	300 руб
5.	Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПин	200 руб.
6.	За напряженный характер труда	500 руб.
12. Кастелянши		
п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма
1.	Своевременная замена белья.	100 руб.
2.	Творческий подход к обновлению интерьера и развивающей среды.	500 руб.
3.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	200 руб.
4.	Участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, пошив костюмов, штор, кукольной одежды и т.д..	500 руб.
5.	За напряженный характер труда	200 руб.

13. Единовременные выплаты всем категориям работников

1. Профессиональная переподготовка, повышение квалификации, аттестация на первую и высшую категорию:

- профессиональная переподготовка педагогических работников корпуса № 5,6,7,8 - 10% от оклада, 10% дистанционное повышение квалификации, для всех категорий работников.
- первая квалификационная категория 40% от оклада (подтверждение 30% от оклада)
- высшая квалификационная категория 50% от оклада (подтверждение 40% от оклада)

За участие в конкурсах профессионального мастерства:

- на муниципальном уровне – 25% от оклада
- на региональном уровне – 50% от оклада
- на федеральном уровне – 100% от оклада

2. Качественное и оперативное выполнение особо важных и сложных заданий руководителя; делегирование полномочий – максимальная выплата не может превышать 100% от оклада.

3. Выплаты в связи с юбилейными датами (от 50 лет) - 2000 рублей.

Награждения: на муниципальном уровне 1000 рублей, Республика Карелия -2000 рублей, РФ – 3000 рублей.

4. Премииальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год – максимальная выплата не может превышать 100 % от оклада.

5. Педагогическим работникам доплата до целевого показателя средней заработной платы - максимальная выплата не может превышать 100 % от оклада.

При наличии фонда стимулирования единовременные выплаты всем категориям работников могут выплачиваться как в процентном отношении, так и в абсолютной величине по решению СТК и руководителя.

