Радькина Светлана Андреевна

Подписано цифровой подписью: Радькина Светлана Андреевна
Дата: 2023.03.22 12:23:36 +05'00'

Утверждено
приказом МАДОУ «Чебурашка»
от «17» марта 2023г. № 89

ПОЛОЖЕНИЕ
о размерах и условиях оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Когалыма «Чебурашка»

(новая редакция)

Согласовано
Заместитель председателя ПК ППО
МАДОУ «Чебурашка»
_____ Г.Б. Постолова
от «16» марта 2023г. № 19

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Когалыма «Чебурашка» (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.11.2016 №431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказами Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 02.03.2017 №3-нп «Об утверждении Положений об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», от 05.06.2017 №4-нп «О внесении изменений в приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 02.03.2017 №3-нп «Об утверждении Положений об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», Постановлением Администрации города Когалыма от 15.08.2017 №1755 «Об утверждении положений об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и учреждений города Когалыма, подведомственных управлению образования Администрации города», отраслевым соглашением между управлением образования администрации города Когалыма и Когалымской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, а также изменяющими его документами (Постановлениями Администрации города Когалыма «О внесении изменений в постановление Администрации города Когалыма от 15.08.2017 №1755» от 05.03.2020 №380, от 09.07.2021 №1389, от 31.01.2022 №237, от 01.03.2022 №508, от 22.04.2022 №938, от 04.07.2022 №1500).

2. Положение устанавливает систему оплаты труда и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Когалыма «Чебурашка» (далее по тексту - Учреждение) и определяет:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок формирования форна оплаты труда Учреждения.

3. Система оплаты труда работников организации устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

4. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 7107 рублей (далее – ставка заработной платы).

5. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

государственных гарантий по оплате труда;

Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

обеспечения достигнутого уровня соотношений средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности (иным установленным показателям) в соответствии со значениями, установленными Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года №761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

постановления Министерства труда Российской Федерации от 21.08.1998 №37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.05.2012 №559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

приказа Министерства труда Российской Федерации от 10.09. 2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы»;

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.

6. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования;

коэффициент специфики работы – относительная величина, зависящая от условий труда;

коэффициент квалификации – относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

коэффициент масштаба управления – относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей;

коэффициент уровня управления – относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 – 4 уровню управления;

коэффициент территории – относительная величина, зависящая от месторасположения организации (в городской или сельской местности);

молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных часть 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 №489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.11.2016 №431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

7. Система оплаты труда работников Учреждения, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников Учреждения, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами автономного округа, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

8. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Учреждения, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого Учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

9. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

– должностного оклада (тарифной ставки);
– компенсационных выплат;
– стимулирующих выплат;
– иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы

рабочего времени) осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

11. Настоящее Положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность в Учреждении как основном месте работы в соответствии со штатным расписанием, а также работающих по совместительству, внешнему или внутреннему.

12. Положение предназначено способствовать решению следующих задач, являющихся предметом социальной политики Учреждения:

– создание предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников;
– устранение диспропорций в оплате труда отдельных категорий работников;
– устранение и недопущение случаев уравнительности в оплате труда;
– повышение деловых качеств кадров Учреждения;
– соблюдение интересов работников и работодателя в части роста трудовой отдачи и ее оплаты;
– достижение уровня заработной платы педагогического персонала в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" в части доведения уровня средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования в соответствующем регионе. Средний уровень заработной платы педагогического персонала устанавливается в соответствии с дорожной картой, утвержденной Постановлением Администрации города Когалыма

13. Настоящее Положение исходит из необходимости осуществления в оплате труда следующих важнейших принципов справедливой заработной платы:

– равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
– дифференциация оплаты труда в зависимости от его напряженности;
– увязка размеров получаемой заработной платы не только с личными результатами труда каждого работника, но и с результатами деятельности Учреждения.

14. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств города Когалыма и средств, поступающих от приносящей доход деятельности:

– педагогическим работникам, руководителям, специалистам, служащим, рабочим (повар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, швея) за счет субвенций на реализацию основных общеобразовательных программ дошкольного образования, средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности;
– рабочим (кладовщик, сторож, грузчик, дворник, уборщица служебных помещений, слесарь-сантехник, плотник) за счет бюджетных средств города Когалыма, средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности.

15. Для расчета заработной платы работников применяется базовый оклад, установленный приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. Размер базового оклада подлежит индексации в порядке и сроки, определенные Правительством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

16. Положение о размерах и условиях оплаты труда работников Учреждения включает следующие разделы:

– Основные условия оплаты труда;
– Порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

– Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

– Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

– Другие вопросы оплаты труда;

– Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения.

17. Положение утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

18. Положение доводится до каждого работника Учреждения под роспись с указанием даты ознакомления.

19. Изменения и дополнения в данное Положение вностится руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

II. Основные условия оплаты труда

20. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за ученое звание, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

Перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений организации указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень должностей руководителей организации, их заместителей и руководителей структурных подразделений организации

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Руководители	Заведующий
2.	Заместители руководителя	Заместитель заведующего, заместитель заведующего по АХЧ, главный бухгалтер
3.	Руководители структурных подразделений	заведующий хозяйством, шеф-повар

21. Схема расчета должностного оклада специалиста организации устанавливается:

для педагогического работника организации путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью организации, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента

территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

Перечень должностей специалистов указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Перечень должностей специалистов

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Педагогические работники	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, социальный педагог; воспитатель; педагог-психолог; старший воспитатель; тьютор; учитель-логопед; учитель – дефектолог.
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	бухгалтер, документовед, специалист по кадрам, экономист, экономист по договорной и претензионной работе, специалист по охране труда.

22. Схема расчета должностного оклада служащего организации устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

Перечень должностей служащих организации указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Перечень должностей служащих организации

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Служащие	Помощник воспитателя, секретарь-машинистка

23. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности Учреждения или занимаемой должности, устанавливается:

работникам в размере 2 500 рублей – за ученую степень доктора наук, 1 600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ (распоряжение) руководителя Учреждения согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

24. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам Учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к

заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

25. Размер базового коэффициента указан в таблице 4 настоящего Положения.

Таблица 4

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов, служащих среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих	1,20
Среднее общее образование	1,18

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21.08.1998 №37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

26. Коэффициент территории устанавливается в организациях, расположенных в городской местности, - 1,0, в сельской местности - 1,2.

27. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

Размер коэффициента специфики работы

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1. Дошкольные образовательные организации		
1.1.	Работа в дошкольной образовательной организации:	
	- специалистов (кроме педагогических работников)	0,37
	- служащих	0,32
	- рабочих	0,10

	- главного бухгалтера (коэффициент применяется на ставку работы в соответствии с коллективным договором)	0,10
	- специалистов бухгалтерии (коэффициент применяется на ставку работы в соответствии с коллективным договором)	0,45
1.2.	Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной группе	0,05
1.3.	Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.4.	Работа педагогического работника в группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.5.	Работа в группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.6.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки): - работа в разновозрастной группе; - работа с детьми раннего возраста (с 2 месяцев до 3 лет).	0,10
1.7.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.8.	Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,30
1.9.	Работа воспитателя по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,50
1.10.	Работа педагогического работника в дошкольной образовательной организации	0,15
1.11.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10

28. Коэффициент квалификации состоит из:

– коэффициента за квалификационную категорию;

– коэффициента за ученое звание;

– коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников муниципальных образовательных организаций устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

28.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам организации в размере, приведенном в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
1	2
Квалификационная категория: высшая категория первая категория вторая категория	 0,20 0,10 0,05

28.2. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР или коэффициент за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителю, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений и специалистам организации.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР указан в таблице 7 настоящего Положения.

Таблица 7

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,20
почетные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,25
«Заслуженный...»	0,20
«Мастер спорта…»	0,05
«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Гроссмейстер...»	0,05

«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15
почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе:	
медали, знаки	0,15
почетные звания	0,15
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
Золотой знак отличия	0,20
медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского	0,15
нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15
иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

29. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения Учреждения к группе по оплате труда.

29.1. Основным критерием для установления коэффициента масштаба управления руководителя, заместителей руководителя являются группы по оплате труда руководителей, определяемые на основе объемных показателей муниципальных образовательных организаций согласно приложению настоящему Положению.

29.2. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год управлением образования Администрации города Когалыма, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Размер коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
1	2
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

30. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителю Учреждения, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений учреждения на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2
Уровень 1	1,085
Уровень 2	0,883
Уровень 3	0,375

31. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу, на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации (таблица 10 настоящего Положения).

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,462	1,468	1,474	1,483	1,489	1,498	1,504	1,513	1,523	1,529

32. Профессии рабочих Учреждения тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

33. **Почасовая оплата труда**

Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется за часы педагогической работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев.

Руководитель Учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления должностного оклада (без учета стимулирующих доплат) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (меся, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

За педагогическую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

Сторожам Учреждения, работающим по графику сменности, оплата труда осуществляется согласно отработанным часам.

34. **Нормы рабочего времени**

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

34.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены:

- 20 часов в неделю - учителям-логопедам;
- 24 часа в неделю – музыкальным руководителям;
- 30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре;
- 36 часов в неделю - воспитателям.

34.2. Педагогическим работникам, не предусмотренным в подпунктах 34.1 настоящего Положения, устанавлиается продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю:

- старший воспитатель;
- педагог – психолог.

34.3. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в пункте 34.1., характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с функциями воспитания, обучения и коррекционной работы с воспитанниками.

Выполнение нормированной педагогической работы (кроме воспитателей) регулируется непосредственно расписанием учебных занятий, кружковой работы, индивидуальной работы и др. мероприятий с детьми.

Другая часть педагогической работы педагогических работников, указанных в п. 34.1., не конкретизированная по количеству часов, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника. Такая работа включает:

– выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

– организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;

– время на непосредственную подготовку к работе по обучению и воспитанию, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

– периодические кратковременные дежурства в Учреждении в период образовательного процесса;

– выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (работа с семьями воспитанников, руководство методическими объединениями и т.д).

34.4. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 34.1., 34.2., в том числе руководителя Учреждения, его заместителей и руководителей структурных подразделений, устанавливается в размере 40 часов в неделю для мужчин, для женщин 36 часов в неделю.

34.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, определенному статьей 112 ТК РФ уменьшается на один час.

34.6. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается.

35. **Время отдыха**

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Виды времени отдыха:

– перерывы в течение рабочего дня (смены);
– выходные дни;
– нерабочие праздничные дни;
– отпуска.

35.1. Перерывы для отдыха и обеда в течение рабочего дня устанавливаются по времени и продолжительности в соответствии с утвержденным заведующим Учреждением графиком рабочего времени.

35.2. Ежедневный (междусменный отдых) - это время с момента окончания работы и до ее начала на следующий день. Его продолжительность определяется правилами внутреннего трудового распорядка по Учрежджению или графиком сменности в зависимости от длительности ежедневной работы и обеденного перерыва.

35.3. Нерабочие праздничные дни - это установленные статьей 112 ТК РФ свободные от работы дни, посвященные памятным датам или выдающимся событиям.

35.4. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности). Порядок предоставления очередного отпуска регламентирован Правилами внутреннего трудового распорядка.

Ежегодный оплачиваемый отпуск состоит из основного и дополнительного отпуска.

Основной оплачиваемый отпуск установлен продолжительностью 28 календарных дней.

Удлиненный основной оплачиваемый отпуск предоставляется следующей категории работников:

– руководителю Учреждения, заместителю руководителя (если их деятельность связана с руководством образовательным, воспитательным процессом или методической работой, педагогическим работникам) в размере 42 календарных дней;

– учителям-логопедам при условии работы в течение учебного года с детьми ограниченных возможностей здоровья, в размере 56 календарных дней;

– работникам моложе 18 лет - 31 календарный день.

Дополнительные отпуска:

– за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - 16 календарных дней;

– за работу с вредными и тяжелыми условиями труда в соответствии с ст. 121 ТК РФ за фактически отработанное в соответствующих условиях время, на основании карт аттестации рабочих мест по условиям труда;

– за работу с ненормированным рабочим днем – согласно приложению № 1 к настоящему Положению

Дополнительные отпуска присоединяются к основному.

35.5. По семейным обстоятельствам, по уважительным причинам работнику, по его заявлению, может быть по согласованию с руководителем Учреждения предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

35.6. Педагогические работники Учреждения, имеющие педагогический непрерывный стаж 10 лет и более, имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года (приложение № 2 к настоящемуПоложению «Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Когалыма «Чебурашка» длительного отпуска сроком до одного года»).

35.7. Работник Учреждения также имеет право получить кратковременный дополнительный оплачиваемый отпуск в случаях:

– в связи со свадьбой своей или детей - 3 дня (первый брак);

– в связи со смертью близких родственников (супруги, дети, родители):

- 5 дней при выезде за пределы города;
- 3 дня без выезда за пределы города;

– проводы в Армию - 2 дня;

– председателю первичной профсоюзной организации – 5 календарных дней;

– за работу в течение учебного года без больничного листа – 3 дня.

Оплата за вышеуказанные дни отпуска осуществляется исходя из количества дней, приходящихся на рабочие дни.

Правом на получение катковременного отпуска в связи со свадьбой или проводами в Армию, работник может воспользоваться в течение 10 рабочих дней до или после вышеуказанного события.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

36. К компенсационным выплатам относятся:

– выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

– выплаты за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);

– выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

37. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценке условий труда.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

38. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

39. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения.

40. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице11 настоящего Положения.

Таблица 11

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в ночное время	40% от часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	Осуществляется в соответствии статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.
2.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	по согласованию сторон в размере: - не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего	Осуществляется в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

		времени; - не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	По результатам специальной оценки условий труда работника.
4.	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	- не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы; - не менее чем в двойном размере за последующие часы работы	Осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон.
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	Осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
6.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры,
7.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	- до 50 %	

			территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

41. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу или тарифной ставке, или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

42. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

43. Доплата за совмещение, расширенную зону обслуживания осуществляется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки без учета стимулирующей доплаты, и социальных выплат.

44. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно ставке в одинарном размере, согласно пункта 33 настоящего Положения.

При этом оплата осуществляется с учетом квалификационной категории педагогического работника (Приложение № 3 к настоящему Положению).

IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

45. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- выплаты за особые достижения;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год;
- иные поощрительные выплаты.

При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

46. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении особо важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом Учреждения. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

47. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников **для**

руководителей, педагогических работников и специалистов утверждаемыми локальным нормативным актом Учреждения.

Для рабочих и служащих стимулирующая выплата устанавливается в размере до 20% от должностного оклада, компенсационных выплат с учетом районного коэффициента и северной надбавки. Конкретный размер данной выплаты ежегодно утверждается приказом руководителя.

В качестве показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов Учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатором представлен в исчислимом формате (в баллах) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов, анкетирования и пр.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный показатель, вес индикатора), устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты определяется Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Когалыма «Чебурашка» в соответствии с приложением №4 к настоящему Положению.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в год (учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников Учреждения, утвержденными приказом Учреждения.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 5% с даты приема на работу на 1 учебный год (кроме рабочих и служащих, у которых предусмотрены стимулирующие выплаты до 20%).

Для руководителей, педагогов, специалистов выплата за качество определяется, как:

- ставка заработной платы *базовый коэффициент;

Для рабочих выплата за качество определяется, как:

- ставка заработной платы *тарифный коэффициент.

48. Дополнительно за качество выполняемых работ установливается единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (приложение №2 к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МАДОУ «Чебурашка». Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

49. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 12 настоящего Положения.

Таблица 12

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам Учреждения

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам	Ежемесячно при наличии экономии средств по оплате труда
		0% - 100% (для вновь принятых на срок на 1 учебный год – не менее 5 %)	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0-100% (для вновь принятых – не менее 5% на 1 учебный год)	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
		В абсолютном размере	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно при наличии экономии средств по оплате труда
1.3.	Премиальная выплата по итогам работы			
1.3.1.	за квартал	0 – 1,0 фонда оплаты труда работника	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полноценного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в квартал
1.3.2.	за год	0 - 1,5 фонда оплаты труда работника		1 раз в год

49.1. Работникам Учреждения при наличии обоснованной экономии фонда заработной платы, за счет средств от приносящей доход деятельности по приказу руководителя Учреждения, согласованному с главным распорядителем бюджетных средств, может производиться единовременное премирование:

– к юбилейным и праздничным датам;
– по итогам работы за квартал, год.

50. Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Премиальная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом. За IV квартал, год премиальная выплата осуществляется в декабре текущего финансового года или I квартале следующего финансового года.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал и год, устанавливаются в соответствии с таблицей 13 настоящего Положения.

Таблица 13

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

51. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

52. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю Учреждения устанавливаются приказом руководителя управления образования Администрации города Когалыма и указывается в трудовом договоре.

53. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются

приказами руководителя Учреждения в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

54. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом III настоящего Положения.

55. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения определяются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом управления образования (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя организации).

56. Установление стимулирующих выплат руководителю Учреждения осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы Учреждения, личного вклада руководителя Учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы организации и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом управления образования Администрации города Когалыма.

57. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя Учреждения, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера:

- в организациях со штатной численностью до 49 единиц – 17%;
- в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;
- в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц- 10%;
- в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц - 6%;
- в организациях со штатной численностью от 500 до 999 единиц - 4%;
- в организациях со штатной численностью свыше 1000 единиц - 3%.

58. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения снижаются в следующих случаях:

неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы организации;

наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность организации, причинения ущерба автономному округу, организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года.

59. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 48 настоящего Положения.

60. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VI настоящего Положения.

61. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счёт всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

62. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается:

– у руководителя – 4;
– у заместителей руководителя и главного бухгалтера – 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается с учетом сложности и объема выполняемой работы.

63. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя образовательной организации, его заместителей, главного бухгалтера образовательной организации, размещается на официальном сайте Администрации города Когалыма в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (www.admkogalym.ru) в порядке, установленном нормативным правовым актом Администрации города Когалыма.

64. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

VI. Другие вопросы оплаты труда

65. В целях повышения эффективности и устойчивости работы Учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам Учреждения устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

– единовременная выплата молодым специалистам;
– единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
– единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
– ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

66. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного

коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца при поступлении на работу впервые в образовательную организацию города Когалыма.

67. Работникам Учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя Учреждения.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников организации, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать двух фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии).

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

68. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Единовременное премирование осуществляется в учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3-х раз в календарном году по согласованию с учредителем.

Размер единовременной премии не может превышать 10 000 рублей.

69. Работающим юбилярам, которым исполняется 50 и 55 лет, а также в последующем каждые пять лет, проработавшим в муниципальных учреждениях города Когалыма не менее 10 лет, выплачивается единовременное вознаграждение в размере 10 000 рублей за

счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда или средств, полученных от приносящей доход деятельности. Выплата работникам осуществляется на основании приказа руководителя организации, выплата руководителю организации осуществляется на основании приказа работодателя.

70. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых трех лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 4 500 рублей.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения

71. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объёма субсидий, предоставляемых из бюджета автономного округа, городского бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда Учреждения определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учётом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

72. При формировании фонда оплаты труда:

– на стимулирующие выплаты предусматривается до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат, предусмотренных пунктами 1,2,3 таблицы 11;

– на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

73. Руководитель Учреждения предусматривает соотношение доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты Учреждения до 40%, в том числе с учетом достижения соответствующего целевого показателя реализуемой ими региональной «дорожной карты».

VIII. Заключительные положения

74. Данное Положение вступает в действие с 01 апреля 2023 года и действует до введения существенных изменений в Положении об оплате труда работников образовательного учреждения.

75. Все изменения, дополнения к Положению утвеждаются приказом по Учреждению с согласованием представительного органа и являются неотъемлемой частью настоящего Положения.

Приложение №1
к Положению о размерах и условиях оплаты труда
работников МАДОУ «Чебурашка»

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством (ст.ст. 97, 101, 116, 119, 126 ТК РФ) и устанавливает:

– порядок привлечения работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Когалыма «Чебурашка» (далее – по тексту Учреждение) с ненормированным рабочим днем к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для данной категории работников;

– перечень должностей работников, которым может быть установлен ненормированный рабочий день;

– порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

2. Установление ненормированного рабочего дня

2.1. Ненормированный рабочий день как особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению руководителя Учреждения при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени, может быть установлен работникам, занимающим следующие должности:

– заведующий;
– заместитель заведующего;
– заместитель заведующего по АХЧ;
– главный бухгалтер;
– экономист;
– бухгалтер;
– слесарь-сантехник.

2.2. Установление режима ненормированного рабочего дня конкретному работнику производится на основании внесенного в его трудовой договор условия о ненормированном рабочем дне.

2.3. На работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня, распространяются Правила внутреннего трудового распорядка, касающиеся времени начала и окончания рабочего дня, однако на основании распоряжения руководителя Учреждения (в том числе и в устной форме) данные работники могут эпизодически привлекаться к работе за пределами, установленной для них продолжительности рабочего дня, как до его начала, так и после его окончания.

2.4. Запрещается привлечение работников с ненормированным рабочим днем к работе в выходные и нерабочие дни, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, и в порядке, установленном ст. ст. 113, 153 ТК РФ.

3. Порядок предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день

3.1. Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

Денежная компенсация времени, отработанного за пределами продолжительности рабочего времени в режиме ненормированного рабочего дня, не устанавливается.

3.2. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается с учетом объема работы, степени напряженности труда и составляет:

Наименование должности	**Продолжительность (календарные дни)**
Заведующий	3
Заместитель заведующего	3
Заместитель заведующего по АХЧ	3
Главный бухгалтер	3
Экономист	3
Бухгалтер	3
Слесарь - сантехник	3

3.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный день предоставляется работнику ежегодно (каждый рабочий год) независимо от фактической продолжительности его работы в условиях ненормированного рабочего дня.

3.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам путем присоединения его к ежегодному оплачиваемому отпуску или по желанию работника, на основании его письменного заявления, в другое время в соответствии с графиком отпусков.

3.5. При увольнении право на неиспользованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

3.6. Контроль предоставления дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день осуществляет специалист по кадрам.

Приложение №2
к Положению о размерах и условиях оплаты труда
работников МАДОУ «Чебурашка»

Положение
о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам учреждения длительного отпуска сроком до одного года

1. Общая часть

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Когалыма «Чебурашка» (далее – по тексту Учреждение).

1.2. Количество педагогических работников, которым предоставляется в текущем году социальный отпуск, не может превышать 5% от общей численности педагогических работников Учреждения.

1.3. При решении вопроса о предоставлении длительного отпуска, преимущественное право на его получение отдается педагогическим работникам, имеющим наибольший стаж непрерывной педагогической работы в Учреждении.

1.4. Длительный отпуск предоставляется сроком до одного года без сохранения заработной платы, единовременных выплат, материальных компенсаций, премий, выплат социального характера, оплаты листов нетрудоспособности.

2. Основные положения

2.1. Право на длительный отпуск имеют:

2.1.1. независимо от объема педагогической работы, следующие педагогические работники:

- воспитатель;
- учитель-логопед;
- учитель-дефектолог;
- музыкальный руководитель.

2.1.2. при условии выполнения педагогическим работником на должностях, перечисленных в пункте 2.1.1., педагогической работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в объеме не менее 6 часов в неделю в дошкольном образовательном учреждении:

- заведующий учреждением;
- заместитель заведующего, деятельность которого связана с образовательным процессом;
- старший воспитатель;
- педагог-психолог;
- инструктор по физической культуре.

2.2. Право на длительный отпуск возникает у педагогических работников имеющих 10-летний и более стаж непрерывной работы в муниципальных образовательных учреждениях города Когалыма.

2.3. Продолжительность стажа непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

2.4. В стаж непрерывной педагогической работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

– фактически проработанное время;

– время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

– время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре;

– время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

2.5. Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается в следующих случаях:

– при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

– при поступлении на педагогической работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

– при поступлении на педагогической работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала педагогической работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

– при поступлении на педагогической работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

– при поступлении на педагогической работу после увольнения с педагогической работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

– при поступлении на педагогической работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала педагогической работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

– при поступлении на педагогической работу после увольнения с педагогической работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

– при поступлении на педагогической работу после увольнения с педагогической работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

– при поступлении на педагогической работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной педагогической работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

2.6. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности Учреждения.

2.7. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом по Учреждению.

2.8. Длительный отпуск заведующему дошкольным образовательным учреждением оформляется приказом по управлению образования Администрации города Когалыма.

2.9. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

2.10. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

2.11. Отзыв из отпуска может быть произведен только с согласия работника.

2.12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется:

– место работы;
– очередность на получение жилья.

2.13. Время нахождения в длительном отпуске засчитывается:

– в общий стаж работы;
– непрерывный стаж работы.

2.14. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается:

– в стаж работы, дающий право на очередной ежегодный оплачиваемый отпуск;
– в стаж работы, дающий право на льготный отпуск с компенсацией проезда.

3. Порядок оформления длительного отпуска

3.1. Заявление о предоставлении длительного отпуска работник подает руководителю Учреждения.

3.2. Заявление работника и документы, подтверждающие право на получение длительного отпуска рассматриваются руководителем Учреждения совместно с председателем профкома в течение месяца.

3.3. На место работника, находящегося в длительном отпуске возможен прием на работу временного работника.

3.4. Предоставление длительного отпуска педагогическому работнику оформляется приказом по Учреждению, отказ от предоставления длительного отпуска и причины отказа выдаются работнику в письменной форме.

3.5. Учет длительного отпусков осуществляется по правилам учета ежегодных отпусков путем записи в учетных документах Учреждения.

Приложение №3
к Положению о размерах и условиях оплаты труда
работников МАДОУ «Чебурашка»

Перечень должностей педагогических работников Учреждения, по которым, при замещении отсутствующего работника, оплата труда осуществляется с учетом квалификационной категории

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	**Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1**
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель; инструктор по физической культуре
Руководитель физического воспитания	Инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; воспитатель
Педагог-психолог	Воспитатель
Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	Воспитатель
Тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Музыкальный руководитель

Приложение №4
к Положению о размерах и условиях оплаты труда
работников МАДОУ «Чебурашка»

Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Когалыма «Чебурашка»

1. Общие положения

1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Когалыма «Чебурашка» (далее по тексту - Положение) является локальным нормативным актом, регулирующим порядок и условия распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Когалыма «Чебурашка» (далее по тексту - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

– Трудового Кодекса Российской Федерации;

– Приказом Департамента образования Администрации города Ханты- Мансийска от 08.05.2014 №406 «Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций, их руководителей и примерных показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников»;

– Положением об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Когалыма «Чебурашка».

1.3. Настоящее Положение разработано в целях реализации приоритетных направлений развития образования, задач модернизации дошкольного образования, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности работников и ответственности за конечные результаты труда, а также сохранения контингента работающих специалистов и служащих.

Главная цель выплат стимулирующего характера – стимулирование работников Учреждения к более эффективному, результативному и качественному труду.

Размер и порядок выплат стимулирующего характера работникам производятся из средств, предусмотренных на текущий финансовый год, на установление выплат стимулирующего характера.

1.4. Данное Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.5. На основании настоящего Положения каждый работник Учреждения имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.

Пункты Положения о стимулирующих выплатах в части установления доплат за качество работы, результативность, интенсивность труда для работников, работающих по совместительству, применяются по решению руководителя Учреждения и комиссии по распределению стимулирующих доплат в каждом конкретном случае.

1.6. Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы работников Учреждения.

1.7. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника.

1.8. Для распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения создается комиссия, с обязательным включением в неё представителя профсоюзной организации Учреждения.

Вновь принятым работникам (кроме рабочих и служащих, у которых предусмотрены стимулирующие выплаты до 20%) выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 5%, с даты приема на работу на 1 учебный год.

1.9. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность, продуктивность и результативность работы;
- за качество и высокие результаты выполняемых работ;
- премиальные выплаты;
- иные поощрительные выплаты.

1.10. Срок действия данного Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам Учреждения

2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, ответственности за конечные результаты труда, а также сохранения контингента работающих специалистов и служащих.

2.2. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные и стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается 30% от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), а так же иных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях.

2.3. Размер фонда стимулирующих выплат работникам Учреждения осуществляется по формуле:

ФСВ = ФКиС - ФКВ – ДФ, где:

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

ФКиС - фонд компенсационных и стимулирующих выплат (30%);

ФКВ - фонд компенсационных выплат;

ДФ – директорский фонд.

2.4. Установление выплат стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ) работникам производится один раз в год. Выплаты должны быть установлены в период с 01 по 20 сентября.

2.5. Стимулирующие выплаты по результатам труда за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ подразделяются на постоянные и единовременные (разовые).

2.6. Постоянные выплаты.

2.6.1. Постоянные стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с показателями эффективности деятельности работников изложенных в приложении 3 к настоящему Положению.

2.6.2. Максимальный размер постоянных выплат сотрудникам Учреждения за счет субвенций на реализацию основной общеобразовательной программы дошкольного

учреждения составляет 90% от стимулирующего фонда к распределению по соответствующей категории персонала, у рабочих, финансируемых за счет средств местного бюджета составляет – 90%.

2.6.3. Приказом по Учреждению утверждается состав комиссии по распределению стимулирующих доплат с обязательным включением представителя профсоюзного органа. Комиссия создается на учебный год по каждой категории работников. Члены комиссии в работе руководствуются Положением о комиссии по распределению стимулирующих доплат за качество, интенсивность, результативность труда (далее Комиссия) в соответствии с приложением 1 к данному Положению.

2.6.4. По каждой категории работников Учреждения (руководители, педагогический персонал, специалисты) Комиссией разрабатываются соответствующие показатели, по которым оценивается эффективность, интенсивность и качество труда работников. По решению Комиссии показатели и индикаторы могут меняться один раз в год (вноситься изменения и дополнения).

2.6.5. Для определения размера стимулирующей доплаты набранные работниками по соответствующим критериям баллы суммируются.

2.6.6. Определяется «стоимость» 1-го балла по показателям эффективности деятельности работника дошкольного Учреждения. Для этого сумма средств фонда стимулирующих выплат делится на фактически набранное количество баллов по определенной категории работников.

2.6.7. Бальная оценка по выполнению показателей эффективности деятельности (постоянные стимулирующие выплаты) для сотрудников Учреждения, которые работают по совместительству (внутреннее, внешнее) на той же должности, что и основная работа, распределение баллов осуществляется только по основной должности и на одно физическое лицо. Сотрудникам Учреждения, работающим на основной работе и по совмещению (внутреннее, внешнее), выполняющим дополнительную оплачиваемую работу по другой должности, которая выполняется в течение рабочего дня наряду с основной работой распределение баллов осуществляется так же по основной должности на одно физическое лицо. Работникам Учреждения, принятым на работу по внешнему совместительству баллы не устанавливаются.

2.6.8. Порядок назначения и начисления стимулирующих выплат:

– для работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 5%, с даты приема или выхода на работу на 1 учебный год;

– при переводе сотрудника (внутри одной категории) из одного муниципального учреждения г. Когалыма в МАДОУ «Чебурашка», за ним сохраняется количество баллов, заработанное ранее, по прежнему месту работы;

– при переводе сотрудника внутри Учреждения с одной должности на другую (в одной категории), за данным сотрудником сохраняется количество баллов, заработанных по прежней должности;

– при переводе сотрудника внутри Учреждения с одной должности на другую (из категории в категорию), выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 5% (кроме рабочих и служащих, у которых предусмотрены стимулирующие выплаты до 20%), с даты перевода на 1 учебный год.

2.6.9. В срок, не позднее 20 сентября ежегодно на основании решения комиссии, руководитель Учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за результаты их работы за год.

2.7. Единовременные (разовые) выплаты стимулирующего характера

2.7.1. В целях усиления заинтересованности работников Учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, а так же для стимулирования за высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы, за успешное и качественное выполнение работ и заданий в учреждении предусмотрены разовые выплаты стимулирующего характера: сотрудникам учреждения за счет субвенций на реализацию основной общеобразовательной программы дошкольного образовательного учреждения составляет - 10% от стимулирующего фонда, у рабочих, финансируемых за счет средств местного бюджета составляет – 10%.

2.7.2. Условием для назначения разовых выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 1 месяца;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.7.3. Размер разовых выплат устанавливается в абсолютной величине (в рублях) по решению комиссии в соответствии с критериями, изложенными в приложении 2 к настоящему положению.

2.7.4. Разовое премирование может осуществлятся ежемесячно или ежеквартально при наличии обоснованной экономии.

2.7.5. Разовое премирование может осуществлятся по служебным запискам руководителей.

2.7.6. Размер разовой выплаты утверждается приказом руководителя.

2.7.7. Если работник Учреждения в период, за который устанавливаются премиальные выплаты, находился в очередном или учебном отпуске или на больничном, выплаты стимулирующего характера ему устанавливаются пропорционально отработанному времени.

3. Распределение фонда стимулирующих выплат

3.1. Стимулирующие выплаты распределяются в соответствии с категориями работников, исходя из возможного максимального количества баллов, следующим образом:

- руководители 2 уровня – 150 баллов;
- руководители 3 уровня – 100 баллов;
- педагогические работники – 100 баллов;
- специалисты - 100 баллов;
- прочие специалисты - 100 баллов

Приложение 1
к Положению о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда работникам МАДОУ «Чебурашка»

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по распределению стимулирующих доплат по показателям эффективности деятельности работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует деятельность комиссии Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Когалыма «Чебурашка» (далее по тексту – Учреждение) по распределению стимулирующих доплат по показателям эффективности деятельности работников.

1.2. Основной задачей комиссии является установление размеров, определение показателей, сроков выплаты стимулирующих доплат по показателям эффективности деятельности работников Учреждения.

1.3. Оценка качества труда при определении стимулирующей доплаты по показателям эффективности деятельности работников Учреждения осуществляется по результатам работы за предыдущий учебный год, месяц.

1.4. Для работников, не проработавших полностью указанный в пункте 1.3 период времени оценка труда осуществляется авансом, по оканчанию испытательного срока по решению комиссии.

2. Состав комиссии, регламент работы

2.1. Состав комиссии по каждой категории работников с обязательным включением представителя профсоюзного органа, график её работы утверждается приказом заведующего Учреждением сроком на учебный год.

2.2. Председатель и секретарь комиссии выбираются из числа выбранных в состав комиссии путем голосования всех членов комиссии.

2.3. Руководитель Учреждения не входит в состав комиссии.

2.4. Заседания комиссии проводятся согласно утвержденному графику. При необходимости проводятся внеплановые заседания.

2.5. Комиссия, используя индикаторы для оценки результатов деятельности работников, определяет количество баллов индивидуально по каждому работнику.

2.6. Процедура распределения и аргументирование мотивации увеличения или уменьшения количества баллов по каждому работнику Учреждения фиксируется в протоколе заседания комиссии.

3. Организация работы комиссии

3.1. Первым этапом распределения стимулирующих выплат за эффективность деятельности и качество выполняемых работ является самооценка работника Учреждения.

Каждому работнику Учреждения выдается оценочный лист, в котором работник оценивает свою деятельность, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности в соответствии с занимаемой должностью.

3.2. Комиссия рассматривает оценочный лист деятельности и принимает решение о размере стимулирующих выплат (в баллах) в соответствии с критериями и показателями по должности работника.

3.3. По итогам рассмотрения оценочного листа каждого работника образовательного учреждения составляется сводный оценочный лист всех работников.

3.4. Сводный оценочный лист подписывается председателем и членами комиссии и является приложением к протоколу о выплатах стимулирующего характера.

3.5. На основании всех материалов Комиссия составляет протокол заседания. Данный протокол является основанием для издания приказа руководителя Учреждения о стимулировании работников. Протоколы прошиваются, скрепляется подписью заведующего и печатью Учреждения, листы нумеруются. Протоколы хранятся у заведующего.

3.6. Работник вправе подать в комиссию обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности в течение 3 дней с момента ознакомления с оценочным листом для определения размера стимулирующих выплат.

3.7. Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности; проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника; принять решение по каждому письменному обращению в сроки, определенные соответствующим локальным нормативным актом учреждения.

3.8. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

4. Реализация решений комиссии по распределению стимулирующих доплат за качество, интенсивность труда

4.1. Секретарь комиссии составляет сводную таблицу по категориям работников (с набранными баллами).

4.2. Сводный расчет утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения председателя ПК.

4.3. Исходя из фонда стимулирующих выплат по каждой категории работников определяется стоимость одного балла.

4.4. Согласно представленных сводных таблиц по категориям работников, с набранными баллами, определяется сумма выплат по каждому работнику.

4.5. Установленный размер доплаты оформляется по форме и утверждается приказом по Учреждению.

4.6. На стимулирующие выплаты (постоянные) за качество, интенсивность и результативность труда начисляются районные коэффициент и северная надбавка.

4.7. Выплаты (постоянные) устанавливаются комиссией Учреждения сроком на учебный год.

4.8. Разовые выплаты по результатам работы за месяц определяются комиссионно, устанавливаются в абсолютной величине (в рублях), оформляются протоколом и утверждаются приказом по Учреждению.

5. Заключительные положения

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

5.2. Фонд оплаты труда по профессиональным квалификационным группам рассчитывается главным бухгалтером.

5.3. По всем вопросам, не урегулированным настоящим Положением, Учреждение руководствуется законодательством Российской Федерации, законодательством и нормативными актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, города Когалыма.

Приложение 2
к Положению о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда работникам МАДОУ «Чебурашка»

Критерии для определения единовременных (разовых) выплат стимулирующего характера

Наименование должности	**Критерии**	**Предельный размер стимулирующей выплаты (руб.)**
1.Заместитель заведующего	1.1.Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ, не входящие в круг должностных обязанностей	3 000,00
	1.2.Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения	2 000,00
	1.3. Подготовка педагогов, для участия в профессиональных мероприятиях разного уровня: 1.3.1. уровень ДОУ; 1.3.2. муниципальный уровень; 1.3.3. региональный уровень; 1.3.4.федеральный уровень.	 1 000,00 2 000,00 3 000,00 5 000,00
	1.4.Создание условий и проведение на базе ДОУ семинаров, конференций, методических объединений, конкурсов на уровне города.	2 000,00
	1.5.Работа со средствами массовой информации	1 000,00
	1.6.Подготовка материала для официального сайта ДОУ	1 000,00
	1.7.Проявление инициативы при выполнении должностных обязанностей	1 000,00
	1.8. Участие в мероприятиях профсоюза: 1.8.1. уровень ДОУ 1.8.2.муниципальный	 1 000,00 2 000,00
2.Старший воспитатель	2.1.Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения	2 000,00
	2.2.Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ, не входящие в круг должностных обязанностей	3 000,00
	2.3. Участия в профессиональных мероприятиях (в том числе дистанционные и заочные): 2.3.1. муниципальный уровень; 2.3.2. региональный уровень; 2.3.3.федеральный уровень.	 2 000,00 3 000,00 5 000,00
	2.4.Проявление инициативы при выполнении должностных обязанностей	1 000,00
	2.5. Подготовка педагогов, для участия в профессиональных мероприятиях разного уровня: 2.5.1. уровень ДОУ; 2.5.2. муниципальный уровень; 2.5.3. региональный уровень; 2.5.4.федеральный уровень.	 1 000,00 2 000,00 3 000,00 5 000,00

	2.6. Достижения в конкурсных мероприятиях (кроме уровня ДОУ): 2.6.1. 1 место; 2.6.2. 2 место; 2.6.3. 3 место.	 7 000,00 5 000,00 3 000,00
	2.7.Создание условий и проведение на базе ДОУ семинаров, конференций, методических объединений, конкурсов на уровне города.	2 000,00
	2.8.Работа со средствами массовой информации	1 000,00
	2.9.Подготовка информационного материала для работы с родителями (журнал)	3 000,00
	2.10. Участие в мероприятиях профсоюза: 2.10.1. уровень ДОУ 2.10.2 муниципальный	 1 000,00 2 000,00
3.Педагогический персонал	3.1. Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения	2 000,00
	3.2. Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ, не входящие в круг должностных обязанностей	3 000,00
	3.3. Участие педагогов в профессиональных мероприятиях разного уровня (семинары, конференции, методические объединения, мониторинговые мероприятия, в том числе в очном формате и др.): 3.3.1. уровень ДОУ; 3.3.2. муниципальный уровень; 3.3.3. региональный уровень; 3.3.4. федеральный уровень.	 1 500,00 2 000,00 5 000,00 7 000,00
	3.4. Достижения в конкурсных мероприятиях (кроме уровня ДОУ): 3.4.1. 1 место; 3.4.2. 2 место; 3.4.3. 3 место.	 15 000,00 10 000,00 5 000,00
	3.5. Проявление инициативы при выполнении должностных обязанностей	2 000,00
	3.6. Работа со средствами массовой информации	1 000,00
	3.7. Вклад в решение кадровой проблемы, замена отсутствующего работника по основной должности: 3.7.1. 1-2 дня 3.7.2. 3-4 дней; 3.7.3. 5-9 дней; 3.7.4. 10 и более дней	 500,00 1 500,00 3 000,00 5 000,00
	3.8. Подготовка детей к конкурсам, фестивалям, соревнованиям, их достижения: 3.8.1. 1 место; 3.8.2. 2 место; 3.8.3. 3 место: 3.8.4. участие	 4 000,00 3 000,00 2 000,00 1 000,00
	3.9. Участие в конкурсе на Грант главы города Когалыма, губернатора ХМАО-Югры: 3.9.1. участие 3.9.2. победитель	 5 000,00 10 000,00
	3.10. Участие в мероприятиях профсоюза:	

	3.10.1. уровень ДОУ 3.10.2. муниципальный	1 000,00 2 000,00
	3.11. Выполнение плана детодней 3.11.1. более 100 % 3.11.2. 100%	 5 000,00 3 000,00
4.Заместитель заведующего по АХЧ, заведующий хозяйством, главный бухгалтер, шеф-повар	4.1. Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ, не входящие в круг должностных обязанностей	3 000,00
	4.2. Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения	2 000,00
	4.3. Участие в мероприятиях профсоюза: 4.3.1. уровень ДОУ 4.3.2. муниципальный	 1 000,00 2 000,00
	4.4. Проявление инициативы при выполнении должностных обязанностей	1 000,00
	4.5. Результаты производственного контроля (смывы)	1 000,00
5.Документовед	5.1. Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ, не входящие в круг должностных обязанностей	3 000,00
	5.2. Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения	2 000,00
	5.3. Участие в мероприятиях профсоюза: 5.3.1. уровень ДОУ 5.3.2. муниципальный	 1 000,00 2 000,00
	5.4. Проявление инициативы при выполнении должностных обязанностей	1 000,00
6. Специалисты	6.1. Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ, не входящие в круг должностных обязанностей	3 000,00
	6.2. Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения	2 000,00
	6.3. Участие в мероприятиях профсоюза: 6.3.1. уровень ДОУ 6.3.2. муниципальный	 1 000,00 2 000,00
	6.4. Проявление инициативы при выполнении должностных обязанностей	1 000,00
7. Рабочие, служащие	7.1. Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ, не входящие в круг должностных обязанностей	3 000,00
	7.2. Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения	2 000,00
	7.3. Участие в мероприятиях профсоюза: 7.3.1. уровень ДОУ 7.3.2. муниципальный	 1 000,00 2 000,00
	7.4. Проявление инициативы при выполнении должностных обязанностей	1 000,00
8. Швея	8.1. Пошив костюмов, штор, покрывал и других сложных аксессуаров	5 000,00
	8.2. Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ, не входящие в круг должностных обязанностей	3 000,00
	8.3. Активное участие в общественных мероприятиях	2 000,00

	Учреждения	
	8.4. Участие в мероприятиях профсоюза: 8.4.1. уровень ДОУ 8.4.2. муниципальный	 1 000,00 2 000,00
	8.5. Проявление инициативы при выполнении должностных обязанностей	1 000,00

Приложение 3
к Положению о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда работникам МАДОУ «Чебурашка»

Показатели эффективности деятельности воспитателя
(постоянные выплаты – устанавливаются на учебный год)

Ф.И.О. _____ Дата: _____ 20 г.

	Показатель	Индикатор	Шкала оценивания индикатора	Механизм (основания) оценки	самооценка	Оценка комиссии
Раздел 1. Реализация современных подходов к организации развивающей предметно-пространственной среды						
1.1.	*Организация развивающей предметно-пространственной среды*	1. Соответствует на 80%-100% 2. Соответствует на 50%-79% 3. Соответствует на 30%-49%	1. 7 баллов 2. 5 баллов 3. 3 балла	По итогам оценивания РППС на 01.09. учебного года		
Итого максимальный балл по 1 разделу: 7 баллов						
Раздел 2. Качество образовательной деятельности, реализация ООП						
2.1.	*Использование современных педагогических технологий.*	1. Постоянно 2. Фрагментарно	1. 3 балла 2. 1 балл	Материалы контроля (оперативный, тематический и т.д.)		
2.2.	*Использование метода проектов в образовательной деятельности с детьми*	1. Использует в полном объеме 2. Использует часто 3. Использует редко 4. Не использует	1. 3 балла 2. 2 балла 3. 1 балл 4. 0 баллов	Материалы проекта		
2.3.	*Системность в оформлении детских работ и выставок*	1. Постоянно 2. Фрагментарно 3. Отсутствие данной работы	1. 2 балла 2. 1 балл 3. 0 баллов			
2.4.	*Реализация оздоровительных и профилактических мероприятий с воспитанниками*	1. Внедрение, использование здоровьесберегающих технологий. 2. Ведение дневника здоровья 3. Качество проведения закаливающих процедур	1. постоянно 3 балла фрагментарно 1 балл 2. 2 балла 3. регулярно- 3 балла; - эпизодически (с замечаниями) - 0 баллов	Результаты оперативного контроля		
2.5.	*Использование ИКТ в работе с детьми*	1. Системное использование 2. Фрагментарно использование	1. 3 балла 2. 1 балл	Результаты оперативного контроля		
2.6.	*Эффективность индивидуальной работы с детьми (реализация индивидуального маршрута ребенка (ИМ)*	1. Реализован 2. Реализован частично 3. Не реализован	1. 3 балла 2. 1 балл 2. 0 баллов	Срезы		
2.7.	*Работа с детьми ОВЗ*	1. За каждого ребенка	1. 5 баллов			
	Итого максимальный балл по 2 разделу: 27 баллов					
Раздел 3. Качественные показатели профессионального совершенствования педагога						
3.1.	*Участие в методической работе*	1. Уровень ДОУ	За каждое участие 2 балла			

	(конференциях, семинарах, методических объединениях).	2. Муниципальный уровень 3. Региональный уровень	За каждое участие 4 балла За каждое участие 6 баллов			
3.2.	*Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях (в том числе дистанционные)*	1. на уровне ДОУ 2. муниципальный уровень 3. региональный и федеральный уровень	1. 2 балла 2. 4 балла 3. 6 баллов	Дипломы, грамоты, сертификаты		
3.3.	*Разработка авторской программы*	1. За каждую программу	1. 7 баллов	Программы		
3.4.	*Поддержание авторитета и имиджа ДОУ*	1. Подготовка материала для сайта ДОУ 2. Подготовка материала для журнала 3. Печатные издания (статьи, заметки и т.д.)	1. 2 балла 2. 2 балла 3. 2 балла	Печатный материал		
3.5.	*Совершенствование профессионального уровня*	1. Наличие и реализация индивидуального плана работы по самообразованию 2. Отсутствие плана по самообразованию	1. 3 балла 2. 0 баллов	Индивидуальный план работы		
3.6.	*Самостоятельное повышение уровня квалификации (онлайн, офлайн мероприятия)*	1. За каждое участие	1. 1 балл	Удостоверение, сертификаты		
3.7.	*Уровень владения ИКТ*	1. Наличие цифрового портфолио воспитателя. 2. Наличие личного сайта воспитателя.	1. 2,5 балла 2. 2,5 балла	Скрин-шот страницы сайта		
3.8.	*Наставничество*	1. Динамика педагогического роста молодого педагога.	1. положительная динамика 3 балла 2. нет динамики 0 баллов	Результаты оперативного контроля		
	Итого максимальный балл по 3 разделу: 49 баллов					
	Раздел 4. Достижения воспитанников					
4.1.	*Достижения воспитанников в конкурсных мероприятиях разного уровня(в том числе дистанционные)*	1. Участник 2. Призер	1. 0,5 баллов за каждое участие, но не более 2 баллов; 2. 1 балл за каждое участие, но не более 3 баллов	Дипломы, грамоты, сертификаты		
	Итого максимальный балл по 4 разделу: 5 баллов					
	Раздел 5. Организация работы с родителями					
5.1.	*Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями*	1. Использование нетрадиционных форм работы с родителями 2. Привлечение родителей к образовательному процессу. 3. Привлечение родителей к участию в жизни группы и ДОУ. 4. Отсутствие взаимосвязи с родителями по	1. 2 балла 2. Систематически 2 балла Эпизодически 1 балл 3. 3 балла	Результаты оперативного контроля.		

		привлечению к мероприятиям ДОУ	4. 0 баллов			
5.2.	*Удовлетворенность родителей образовательными услугами педагога*	1. Удовлетворены (от 91% до100%) 2. Частично удовлетворены (от 81% до 90%) 3. Не удовлетворены (менее 80%)	1. 3 балла 2. 1 балл 3. 0 баллов	Анкетирование родителей «Эффективность работы педагога….» и т.д.		
5.3.	*Непосредственное участие педагога в работе семейного клуба*	За каждое участие	2 балла			
	Итого максимальный балл по 5 разделу: 12 баллов					
	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ 100			**ИТОГО БАЛЛОВ**		

<u>Примечание:</u>

Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов по каждому разделу

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель комиссии: _____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

Секретарь: _____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

Члены комиссии:

_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

С оценочным листом знакомлен _____(подпись) _____ (Ф.И.О) _____ (дата)

(Оценочный лист разработан в соответствии с приказом Департамента образования и молодёжной политики ХМАО-Югры от 20.03.2014г № 307 «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций, их руководителей и отдельных категорий работников»)

Показатели эффективности деятельности воспитателя раннего возраста
(постоянные выплаты – 1 раз в год)

Ф.И.О. _____ Дата: _____ 20 г.

№	Показатель	Индикатор	Шкала оценивания индикатора	Механизм (основания) оценки	самооценка	Оценка комиссии
Раздел 1. Реализация современных подходов к организации развивающей предметно-пространственной среды						
1.1.	*Организация развивающей предметно-пространственной среды*	1. Соответствует на 80%-100% 2. Соответствует на 50%-79% 3. Соответствует на 30%-49%	1. 7 баллов 2. 5 баллов 3. 3 балла	По итогам оценивания РППС на 01.09. учебного года		
	Итого максимальный балл по 1 разделу: 7 баллов					
Раздел 2. Качество образовательной деятельности, реализация ООП						
2.1.	*Использование современных педагогических технологий.*	1. Постоянно 2. Фрагментарно	1. 3 балла 2. 1 балл	Материалы контроля (оперативный, тематический и т.д.)		
2.2.	*Использование метода проектов в образовательной деятельности с детьми и родителями*	1. Использует в полном объеме 2. Использует часто 3. Использует редко 4. Не использует	1. 3 балла 2. 2 балла 3. 1 балл 4. 0 баллов	Материалы проекта		
2.3.	*Системность в оформлении детских работ и выставок*	1. Постоянно 2. Фрагментарно 3. Отсутствие данной работы	1. 2 балла 2. 1 балл 3. 0 баллов			
2.4.	*Реализация оздоровительных и профилактических мероприятий с воспитанниками*	1. Внедрение, использование здоровьесберегающих технологий. 2. Ведение дневника здоровья 3. Качество проведения закаливающих процедур:	1. постоянно 3 балла фрагментарно 1 балл 2. 2 балла 3. регулярно- 3 балла; - эпизодически (с замечаниями) - 0 баллов	Результаты оперативного контроля		
2.5.	*Использование ИКТ в работе с детьми*	1. Системное использование 2. Фрагментарно использование	1. 3 балла 2. 1 балл	Результаты оперативного контроля		
2.6.	*Эффективность индивидуальной работы с детьми (реализация индивидуального маршрута ребенка (ИМ)*	1. Реализован 2. Реализован частично 3. Не реализован	1. 3 балла 2. 1 балл 3. 0 баллов	Срезы		
2.7.	*Работа с детьми ОВЗ*	1. За каждого ребенка	1. 5 баллов			
	Итого максимальный балл по 2 разделу: 27 баллов					
Раздел 3. Качественные показатели профессионального совершенствования педагога						
3.1.	*Участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях).*	1. Уровень ДОУ 2. Муниципальный уровень 3. Региональный уровень	1. За каждое участие 2 балла 2. За каждое участие 4 балла 3. За каждое участие 6 баллов			
3.2.	*Результативность участия педагога в конкурсных*	1. на уровне ДОУ 2. муниципальный уровень	1. 2 балла 2. 4 балла	Дипломы, грамоты, сертификаты		

	мероприятиях (в том числе дистанционные)	3. региональный и федеральный уровень	3. 6 баллов			
3.3.	*Разработка авторской программы*	1. За каждую программу	1. 7 баллов	Программы		
3.4.	*Поддержание авторитета и имиджа ДОУ*	1. Подготовка материала для сайта ДОУ 2. Подготовка материала для журнала 3. Печатные издания (статьи, заметки и т.д.)	1. 2 балла 2. 2 балла 3. 2 балла	Печатный материал		
3.5.	*Совершенствование профессионального уровня*	1. Наличие и реализация индивидуального плана работы по самообразованию 2. Отсутствие плана по самообразованию	1. 3 балла 2. 0 баллов	Индивидуальный план работы		
3.6.	*Самостоятельное повышение уровня квалификации (онлайн, офлайн мероприятия)*	2. За каждое участие	2. 1 балл	Удостоверение, сертификаты		
3.7.	*Уровень владения ИКТ*	1. Наличие цифрового портфолио воспитателя. 2. Наличие личного сайта воспитателя.	1. 2,5 балла 2. 2,5 балла	Скрин-шот страницы сайта		
3.8	*Наставничество*	1. Динамика педагогического роста молодого педагога.	1. положительная динамика 3 балла 2. Нет динамики 0 баллов	Результаты оперативного контроля		
	Итого максимальный балл по 3 разделу: 49 баллов					
	Раздел 4. Адаптация воспитанников					
4.1.	*Эффективность комплексного подхода к адаптации детей раннего возраста*	1. Эффективно, дети легко адаптируются 2. Используемые методы и приемы частично эффективны. 3. Не эффективно, дети плохо адаптируются к условиям ДОУ	1. 5 баллов; 2. 2 балла; 5. 0 баллов	Карты адаптации детей		
	Итого максимальный балл по 4 разделу: 5 баллов					
	Раздел 5. Организация работы с родителями					
5.1.	*Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями*	1. Использование нетрадиционных форм работы с родителями 2. Привлечение родителей к образовательному процессу. 3. Привлечение родителей к участию в жизни группы и ДОУ. 4. Отсутствие взаимосвязи с родителями по привлечению к мероприятиям ДОУ	1. 2 балла 2. Систематически 2 балла Эпизодически 1 балл 3. 3 балла 4. 0 баллов	Результаты оперативного контроля.		
5.2.	*Удовлетворенность родителей образовательными услугами педагога*	1. Удовлетворены (от 95% до100%) 2. Частично удовлетворены (от 80% до 95%) 3. Не удовлетворены (менее 80%)	1. 3 балла 2. 1 балл 3. 0 баллов	Анкетирование родителей «Эффективность работы педагога….» и т.д.		

5.3.	*Непосредственное участие педагога в работе семейного клуба*	За каждое участие	2 балла			
	Итого максимальный балл по 5 разделу: 12 баллов					
	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ 100			ИТОГО БАЛЛОВ		

<u>Примечание:</u>

Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов по каждому разделу.

Председатель комиссии: _____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

Секретарь: _____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

Члены комиссии: _____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

С результатами оценки комиссии ознакомлен _____ _____ _____

(подпись) (Ф.И.О.) (дата)

(Оценочный лист разработан в соответствии с приказом Департамента образования и молодёжной политики ХМАО-Югры от 20.03.2014г № 307 «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций, их руководителей и отдельных категорий работников»)

Показатели эффективности деятельности старшего воспитателя
(постоянные выплаты – устанавливаются на учебный год)

Ф.И.О. _____ Дата: _____ 20 г.

	Показатель	Индикатор	Шкала оценивания индикатора	Механизм (основания) оценки	самооценка	Оценка комиссии
	Раздел 1. Информационная открытость					
1.1.	*Работа со средствами массовой информации (наличие позитивных материалов в средствах массовой информации о деятельности образовательной организации):*	1. на федеральном уровне 2. на окружном уровне 3. на городском уровне	1. 3 балла 2. 2 балла 3. 1 балл	Материалы из средств массовой информации		
1.2.	*Подготовка материалов для публичного доклада и самоанализа работы учреждения*	1. Качество подготовки 2. нет работы	1. 3 балла 2. 0 баллов	Материалы публичного доклада		
1.3.	*Эффективность исполнения муниципального задания (за прошедший финансовый год)*	1. от 95 до 100% 2. от 85 до 94% 3. ниже 85%	1. 3 балла 2. 2 балла 3. 0 баллов			
1.4.	*Удовлетворенность родителей качеством предоставляемых образовательных услуг*	1. Свыше 90% 2. 80% 3. Менее 80%	1. 3 балла 2. 2 балла 3. 0 баллов	Анкетирование родителей		
	Итого максимальный балл по 1 разделу: баллов 15 баллов					
	Раздел 2. Реализация мероприятий с педагогическими работниками					
2.1.	*Подготовка педагогов, для участия в конкурсных мероприятиях (в том числе дистанционные и заочные) (количество участников за год)*	1. на федеральном уровне; 2. на региональном уровне; 3. на муниципальном уровне	1. 4 балла 2. 2 балла 3. 1 балл (за каждого педагога)	Дипломы, грамоты, сертификаты		
2.2.	*Наличие в дошкольном образовательном учреждении реализуемых инновационных проектов, программ*	1. федеральный уровень 2. региональный уровень 3. муниципальный уровень	1. 4 балла 2. 2 балла 3. 1 балл	Материалы программ, проектов		
2.3.	*Уровень подготовки и проведения мероприятий с педагогами (семинары, педсоветы и т.д.)*	1. Высокий 2. Средний 3. Низкий	1. 4 балла 2. 2 балла 3. 0 баллов	Оперативный контроль		
2.4.	*Уровень подготовки педагогов для участия на различных семинарах, конференциях, методических объединениях*	1. Высокий 2. Средний 3. Низкий	1. 3 балла 2. 1 балл 3. 0 баллов			

2.5.	*Разработка методических пособий, рекомендаций, положений*	1. Да 2. нет работы в данном направлении	1. 4 балла 2. 0 баллов	Наличие разработок		
2.6.	*Организация работы с социальными партнерами, реализация проектов (наличие договора, плана работы и его эффективная реализация)*	1. Постоянно 2.Эпизодически 3. отсутствие работы в данном направлении	1. 4 балла 2. 2 балла 3. 0 баллов	Договора, планы работы		
2.8.	*Методическое сопровождение молодых специалистов*	1. Постоянное 2. Эпизодическое	1. 3 балла 2. 1 балл			
2.9	*Мотивирование педагогов на использование в образовательной деятельности современных образовательных технологий и методик*	1. Постоянно 2. эпизодически	1. 3 балла 2. 1 балл			
	Итого максимальный балл по 2 разделу: 35 баллов					
	Раздел 3. Уровень профессионального мастерства и исполнительской дисциплины					
3.1.	*Участие в инновационной и научно-методической деятельности; семинары; конференции т.д.*	1. в учреждении 2. городские	1. 2 балла 2. 3 балла	Материалы работы		
3.2.	*Реализация годового плана работы учреждения*	1. в полном объеме; 2. частично	1. 3 балла 2. 0 баллов	Анализ работы за год		
3.3.	*Наличие авторской программы*		1. 5 баллов	Программа		
3.4.	*Наполняемость методического кабинета (обобщенные опыты работы, обобщение материала, выставки и т.д.)*	1. Постоянная 2. Эпизодическая 3.отсутствие работы	1. 3 балла 2. 1 балл 3. 0 баллов	Анализ наполняемости методического кабинета		
3.5.	*Систематическая работа с родителями по повышению компетентности родителей в сфере воспитания, обучения и развития ребенка (семейный клуб)*	1. да 2. не регулярно 3. нет	1. 5 баллов 2. 3 балла 3. 0 баллов	Материалы работы		
3.6.	*Наличие материалов оперативного и тематического контроля*	1. да 2. не регулярно 3. нет	1. 4 балла 2. 2 балла 3. 0 баллов	Материалы контроля		
3.7.	*Обоснованные жалобы на качество работы старшего*	1. наличие жалоб 2. отсутствие	1. 0 баллов 2. 3 балла	Журнал регистрации		

	воспитателя (со стороны родителей, педагогов)					
3.8.	*Результативность подготовки цифровых и информационно-методических материалов*	1. наличие собственной страницы на сайте ДОУ и ее обновление 2. Наличие собственного сайта и его обновление	1. 3 балла 2. 5 баллов	Скрин-шот сайта, страницы		
3.9.	*Участие в разработке программ*	1. да 2. нет	1. 4 балла 2. 0 баллов	Программа		
3.10.	*Предоставление информации, отчетности*	1. Постоянно, своевременное 2. Эпизодически 3. С нарушением сроков	1. 5 баллов 2. 3 балла 3. 0 баллов			
3.11.	*Организация работы дополнительного образования в ДОУ*	1. Постоянно 2.Эпизодически 3. отсутствие работы в данном направлении	1. 5 баллов 2. 3 балла 3. 0 баллов	Договора, планы работы		
	Итого максимальный балл по 3 разделу: 50 баллов					
	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ 100			**ИТОГО БАЛЛОВ**		

<u>Примечание:</u>

Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов по каждому разделу.

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель комиссии: _____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

Секретарь: _____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

Члены комиссии:

_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

С оценочным листом знакомлен _____(подпись) _____ (Ф.И.О) _____ (дата)

(Оценочный лист разработан в соответствии с приказом Департамента образования и молодёжной политики ХМАО-Югры от 20.03.2014г № 307 «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций, их руководителей и отдельных категорий работников»)

Показатели эффективности деятельности педагога - психолога
(постоянные выплаты – устанавливаются на учебный год)

Ф.И.О. _____ Дата: _____ 20 г.

	Показатель	Индикатор	Шкала оценивания индикатора	Механизм (основания) оценки	самооценка	Оценка комиссии
Раздел 1. Реализация современных подходов к организации развивающей предметно-пространственной среды						
1.1.	*Оснащенность методическими пособиями и оборудования для образовательной деятельности*	1. Соответствует на 80%-100% 2. Соответствует на 50%-79% 3. Соответствует на 30%-49%	1. 7 баллов 2. 5 баллов 3. 3 балла	По итогам оценивания РППС на 01.09. учебного года		
	Итого максимальный балл по 1 разделу: 7 баллов					
Раздел 2. Качество образовательной деятельности, реализация ООП						
2.1.	*Использование современных педагогических технологий.*	3. Постоянно 4. Фрагментарно	1. 5 баллов 2. 1 балл	Материалы контроля (оперативный, тематический и т.д.)		
2.2.	*Использование метода проектов в образовательной деятельности с детьми*	1. Использует в полном объеме 2. Использует часто 3. Использует редко 4. Не использует	1. 5 баллов 2. 3 балла 3. 1 балл 4. 0 баллов	Материалы проекта		
2.3.	*Охват детей психологической помощью, своевременное выявление детей с проблемами в развитии (от запланированного количества)*	1. В полном объеме 2. Частично	1. 5 балла 2. 0 баллов	Результаты контроля		
2.4.	*Результативность коррекционно-развивающей работы с детьми в соответствии с результатами проведения мониторинга, по результатам ПМПк.*	1. Положительная динамика (более 50%). 2. Низкая динамика (менее 50%). 3. Отсутствие положительного результата	1. 10 баллов 2. 3 балла 3. 0 баллов	Результаты ПМПк		
2.5.	*Качество оформления документации на воспитанников для предоставления на ТПМПк*	1. Высокий уровень 2. Средний уровень 3. Низкий уровень	1. 10 баллов 2. 2 балла 3. 0 баллов	Материалы ТПМПк		
2.6.	*Использование ИКТ в работе с детьми*	1. Системное использование 3. Фрагментарно использование	1. 5 баллов 2. 1 балл	Результаты оперативного контроля		
	Итого максимальный балл по 2 разделу: 40 баллов					
Раздел 3. Качественные показатели профессионального совершенствования педагога						
3.1.	*Участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях).*	1. Уровень ДОУ 2. Муниципальный уровень 3. Региональный уровень	За каждое участие 2 балла За каждое участие 4 балла За каждое участие 6 баллов			
3.2.	*Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях (в том числе дистанционные)*	1. на уровне ДОУ 2. муниципальный уровень 3. региональный и федеральный уровень	1. 2 балла 2. 4 балла 3. 6 баллов	Дипломы, грамоты, сертификаты		

3.3.	*Разработка авторской программы*	1. За каждую программу	1. 7 баллов	Программы		
3.4.	*Поддержание авторитета и имиджа ДОУ*	1. Подготовка материала для сайта ДОУ 2. Подготовка материала для журнала 3. Печатные издания (статьи, заметки и т.д.)	1. 2 балла 2. 2 балла 3. 2 балла	Печатный материал		
3.5.	*Совершенствование профессионального уровня*	1. Наличие и реализация индивидуального плана работы по самообразованию 2. Отсутствие плана по самообразованию	1. 3 балла 2. 0 баллов	Индивидуальный план работы		
3.6.	*Самостоятельное повышение уровня квалификации (онлайн, офлайн мероприятия)*	1. За каждое участие	3. 1 балл	Удостоверение, сертификаты		
3.7.	*Уровень владения ИКТ*	1. Наличие цифрового портфолио педагога 2. Наличие личного сайта педагога.	3. 2,5 балла 4. 2,5 балла	Скрин-шот страницы сайта		
3.8.	*Своевременность и качество предоставления отчетной документации*	1. Своевременно 2. Не своевременно	1. 3 балла 2. 0 баллов			
3.9.	*Наличие системы психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса в адаптационный период, детей ОВЗ, опекаемых детей*	1. Наличие 2. отсутствие	1. 5 баллов 2. 0 баллов			
	Итого максимальный балл по 3 разделу: 54 баллов					
	Раздел 4. Организация работы с родителями					
4.1.	*Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями*	1. Использование нетрадиционных форм работы с родителями 2. Привлечение родителей к образовательному процессу. 3. Отсутствие взаимосвязи с родителями по привлечению к мероприятиям ДОУ	1. 2 балла 2. Систематически 2 балла Эпизодически 1 балл 3. 0 баллов	Результаты оперативного контроля.		
4.2.	*Удовлетворенность родителей образовательными услугами педагога*	1. Удовлетворены (от 95% до100%) 2. Частично удовлетворены (от 80% до 95%) 3. Не удовлетворены (менее 80%)	1. 3 балла 2. 1 балл 3. 0 баллов	Анкетирование родителей «Эффективность работы педагога….» и т.д.		
4.3.	*Непосредственное участие педагога в работе семейного клуба*	За каждое участие	2 балла			
	Итого максимальный балл по 5 разделу: 9 баллов					
	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ 100			**ИТОГО БАЛЛОВ**		

Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов по каждому разделу.

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель комиссии: _____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

Секретарь: _____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

Члены комиссии:

_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

С результатами оценки комиссии ознакомлен _____ _____

(подпись) (Ф.И.О.)

(Оценочный лист разработан в соответствии с приказом Департамента образования и молодёжной политики ХМАО-Югры от 20.03.2014г № 307 «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций, их руководителей и отдельных категорий работников»)

Показатели эффективности деятельности музыкального руководителя
(постоянные выплаты – устанавливаются на учебный год)

Ф.И.О. _____ Дата: _____ 20 г.

	Показатель	Индикатор	Шкала оценивания индикатора	Механизм (основания) оценки	самооценка	Оценка комиссии
Раздел 1. Реализация современных подходов к организации развивающей предметно-пространственной среды						
1.1.	*Оснащенность методическими пособиями и оборудования для образовательной деятельности*	1. Соответствует на 80%-100% 2. Соответствует на 50%-79% 3. Соответствует на 30%-49%	1. 7 баллов 2. 5 баллов 3. 3 балла	По итогам оценивания РППС на 01.09. учебного года		
	Итого максимальный балл по 1 разделу: 7 баллов					
Раздел 2. Качество образовательной деятельности, реализация ООП						
2.1.	*Использование современных педагогических технологий.*	5. Постоянно 6. Фрагментарно	1. 3 балла 2. 1 балл	Материалы контроля (оперативный, тематический и т.д.)		
2.2.	*Использование метода проектов в образовательной деятельности с детьми*	1. Использует в полном объеме 2. Использует часто 3. Использует редко 4. Не использует	1. 3 балла 2. 2 балла 3. 1 балл 4. 0 баллов	Материалы проекта		
2.3.	*Уровень организации и проведения утренников*	1. Высокий 2. Средний 3. Низкий	1. 2 балла 2. 1 балл 3. 0 баллов	Результаты оперативного контроля		
2.4.	*Реализация плана досуговой деятельности*	1. Полная 2. Частично	1. 3 балла 2. 0 баллов	Результаты контроля		
2.5.	*Реализация оздоровительных и профилактических мероприятий с воспитанниками*	1. Внедрение, использование здоровьесберегающих технологий.	1. постоянно 3 балла фрагментарно 1 балл	Результаты оперативного контроля		
2.6.	*Использование ИКТ в работе с детьми*	1. Системное использование 3. Фрагментарно использование	1. 3 балла 2. 1 балл	Результаты оперативного контроля		
2.7.	*Эффективность индивидуальной работы с детьми (реализация индивидуального маршрута ребенка (ИМ)*	3. Реализован 4. Реализован частично 3. Не реализован	1. 3 балла 2. 1 балл 2. 0 баллов	Срезы		
2.8.	*Работа с детьми ОВЗ*	1. За каждого ребенка	1. 5 баллов			
	Итого максимальный балл по 2 разделу: 25 баллов					
Раздел 3. Качественные показатели профессионального совершенствования педагога						
3.1.	*Участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях).*	1. Уровень ДОУ 2. Муниципальный уровень 3. Региональный уровень	За каждое участие 2 балла За каждое участие 4 балла За каждое участие 6 баллов			
3.2.	*Результативность участия*	1. на уровне ДОУ	1. 2 балла	Дипломы, грамоты,		

	педагога в конкурсных мероприятиях (в том числе дистанционные)	2. муниципальный уровень 3. региональный и федеральный уровень	2. 4 балла 3. 6 баллов	сертификаты		
3.3.	*Разработка авторской программы*	1. За каждую программу	1. 7 баллов	Программы		
3.4.	*Поддержание авторитета и имиджа ДОУ*	1. Подготовка материала для сайта ДОУ 2. Подготовка материала для журнала 3. Печатные издания (статьи, заметки и т.д.)	1. 2 балла 2. 2 балла 3. 2 балла	Печатный материал		
3.5.	*Совершенствование профессионального уровня*	1. Наличие и реализация индивидуального плана работы по самообразованию 2. Отсутствие плана	1. 3 балла 2. 0 баллов	Индивидуальный план работы		
3.6.	*Самостоятельное повышение уровня квалификации (онлайн, офлайн мероприятия)*	3. За каждое участие	4. 1 балл	Удостоверение, сертификаты		
3.7.	*Уровень владения ИКТ*	1. Наличие цифрового портфолио педагога 2. Наличие личного сайта педагога.	5. 2,5 балла 6. 2,5 балла	Скрин-шот страницы сайта		
3.8.	*Реализация плана взаимодействия с социальными партнерами*	1. Полная 2. Частичная	1. 3 балла 2. 1 балл	Наличие и реализация плана		
	Итого максимальный балл по 3 разделу: 49 баллов					
	Раздел 4. Достижения воспитанников					
4.1.	*Достижения воспитанников в конкурсных мероприятиях разного уровня (в том числе дистанционные)*	1. Участник 2. Призер	1. 0,5 баллов за каждое участие, но не более 5 баллов; 2. 1 балл за каждое участие, но не более 5 баллов	Дипломы, грамоты, сертификаты		
	Итого максимальный балл по 4 разделу: 10 баллов					
	Раздел 5. Организация работы с родителями					
5.1.	*Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями*	1. Использование нетрадиционных форм работы с родителями 2. Привлечение родителей к образовательному процессу. 3. Отсутствие взаимосвязи с родителями по привлечению к мероприятиям ДОУ	1. 2 балла 2. Систематически 2 балла Эпизодически 1 балл 3. 0 баллов	Результаты оперативного контроля.		
5.2.	*Удовлетворенность родителей образовательными услугами педагога*	1. Удовлетворены (от 95% до100%) 2. Частично удовлетворены (от 80% до 95%) 3. Не удовлетворены (менее 80%)	1. 3 балла 2. 1 балл 3. 0 баллов	Анкетирование родителей «Эффективность работы педагога….» и т.д.		
5.3.	*Непосредственное участие педагога в работе семейного*	За каждое участие	2 балла			

	клуба					
	Итого максимальный балл по 5 разделу: 9 баллов					
	СМАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ 100			**ИТОГО БАЛЛОВ**		

Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов по каждому разделу.

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель комиссии: _____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

Секретарь: _____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

Члены комиссии:

_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

С оценочным листом знакомлен _____(подпись) _____ (Ф.И.О) _____ (дата)

(Оценочный лист разработан в соответствии с приказом Департамента образования и молодёжной политики ХМАО-Югры от 20.03.2014г № 307 «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций, их руководителей и отдельных категорий работников»)

Показатели эффективности деятельности учителя - логопеда
(постоянные выплаты – устанавливаются на учебный год)

Ф.И.О. _____ Дата: _____ 20 г.

	Показатель	Индикатор	Шкала оценивания индикатора	Механизм (основания) оценки	самооценка	Оценка комиссии
Раздел 1. Реализация современных подходов к организации предметно-развивающей среде в соответствии с ФГОС ДО						
1.1.	*Оснащенность методическими пособиями и оборудования для образовательной деятельности*	1. Соответствует на 80%-100% 2. Соответствует на 50%-79% 3. Соответствует на 30%-49%	1. 7 баллов 2. 5 баллов 3. 3 балла	По итогам оценивания РППС на 01.09. учебного года		
	Итого максимальный балл по 1 разделу: 7 баллов					
Раздел 2. Качество образовательной деятельности, реализация ООП						
2.1.	*Использование современных педагогических технологий.*	7. Постоянно 8. Фрагментарно	1. 3 балла 2. 1 балл	Материалы контроля (оперативный, тематический и т.д.)		
2.2.	*Использование метода проектов в образовательной деятельности с детьми*	1. Использует в полном объеме 2. Использует часто 3. Использует редко 4. Не использует	1. 3 балла 2. 2 балла 3. 1 балл 4. 0 баллов	Материалы проекта		
2.3.	*Доля воспитанников охваченных диагностической деятельностью*	1. 100 % охват детей 2. 80% 3. Менее 80%	1. 6 баллов 2. 3 балла 3. 0 баллов	Журнал первичного обследования речи детей		
2.4.	*Охват детей логопедической помощью, своевременное выявление детей с проблемами в развитии (от запланированного количества)*	1. В полном объеме 2. Частично	1. 5 баллов 2. 0 баллов	Результаты контроля		
2.5.	*Результативность коррекционно-развивающей работы с детьми в соответствии с результатами проведения мониторинга, по результатам ПМПк.*	1. Положительная динамика коррекции речи (более 50%). 2. Низкая динамика коррекции речи (менее 50%). 3. Отсутствие положительной динамики коррекции речи	1. 5 баллов 2. 2 балла 3. 0 баллов	Результаты ПМПк		
2.6.	*Качество оформления документации на воспитанников для предоставления на ТПМПк*	1. Высокий уровень 2. Средний уровень 3. Низкий уровень	1. 5 баллов 2. 2 балла 3. 0 баллов	Материалы ТПМПк		
2.7.	*Использование ИКТ в работе с детьми*	1. Системное использование 3. Фрагментарно использование	1. 3 балла 2. 1 балл	Результаты оперативного контроля		
	Итого максимальный балл по 2 разделу: 30 баллов					
Раздел 3. Качественные показатели профессионального совершенствования педагога						
.1.	*Участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях).*	1. Уровень ДОУ 2. Муниципальный уровень 3. Региональный уровень	За каждое участие 2 балла За каждое участие 4 балла За каждое участие 6 баллов			

3.2.	*Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях (в том числе дистанционные)*	1. на уровне ДОУ 2. муниципальный уровень 3. региональный и федеральный уровень	1. 2 балла 2. 4 балла 3. 6 баллов	Дипломы, грамоты, сертификаты		
3.3.	*Разработка авторской программы*	1. За каждую программу	1. 7 баллов	Программы		
3.4.	*Поддержание авторитета и имиджа ДОУ*	1. Подготовка материала для сайта ДОУ 2. Подготовка материала для журнала 3. Печатные издания (статьи, заметки и т.д.)	1. 2 балла 2. 2 балла 3. 2 балла	Печатный материал		
3.5.	*Совершенствование профессионального уровня*	1. Наличие и реализация индивидуального плана работы по самообразованию 2. Отсутствие плана по самообразованию	1. 3 балла 2. 0 баллов	Индивидуальный план работы		
3.6.	*Самостоятельное повышение уровня квалификации (онлайн, офлайн мероприятия)*	4. За каждое участие	5. 1 балл	Удостоверение, сертификаты		
3.7.	*Уровень владения ИКТ*	3. Наличие цифрового портфолио педагога 4. Наличие личного сайта педагога.	7. 2,5 балла 8. 2,5 балла	Скрин-шот страницы сайта		
3.8.	*Своевременность и качество предоставления отчетной документации*	1. Своевременно 2. Не своевременно	1. 3 балла 2. 0 баллов			
	Итого максимальный балл по 3 разделу: 49 баллов					
	Раздел 4. Достижения воспитанников					
4.1.	*Уровень подготовки воспитанников к конкурсным мероприятиям разного уровня*	3. Участник 2. Призер	1. 0,5 баллов за каждое участие, но не более 2 баллов; 2. 1 балл за каждое участие, но не более 3 баллов	Дипломы, грамоты, сертификаты		
	Итого максимальный балл по 4 разделу: 5 баллов					
	Раздел 5. Организация работы с родителями					
5.1.	*Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями*	1. Использование нетрадиционных форм работы с родителями 2. Привлечение родителей к образовательному процессу. 3. Отсутствие взаимосвязи с родителями по привлечению к мероприятиям ДОУ	1. 2 балла 4. Систематически 2 балла Эпизодически 1 балл 3. 0 баллов	Результаты оперативного контроля.		
5.2.	*Удовлетворенность родителей образовательными услугами педагога*	1. Удовлетворены (от 95% до100%) 2. Частично удовлетворены (от 80% до 95%) 3. Не удовлетворены (менее 80%)	1. 3 балла 2. 1 балл 3. 0 баллов	Анкетирование родителей «Эффективность работы педагога….» и т.д.		

5.3.	*Непосредственное участие педагога в работе семейного клуба*	За каждое участие	2 балла			
	Итого максимальный балл по 5 разделу: 9 баллов					
	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ 100			**ИТОГО БАЛЛОВ**		

Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов по каждому разделу.

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель комиссии: _____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

Секретарь: _____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

Члены комиссии:

_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

С оценочным листом знакомлен _____(подпись) _____ (Ф.И.О) _____ (дата)

(Оценочный лист разработан в соответствии с приказом Департамента образования и молодёжной политики ХМАО-Югры от 20.03.2014г № 307 «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций, их руководителей и отдельных категорий работников»)

Показатели эффективности деятельности инструктора физической культуры
(постоянные выплаты – устанавливаются на учебный год)

Ф.И.О. _____ Дата: _____ 20 г.

	Показатель	Индикатор	Шкала оценивания индикатора	Механизм (основания) оценки	самооценка	Оценка комиссии
Раздел 1. Реализация современных подходов к организации предметно-развивающей среде в соответствии с ФГОС ДО						
1.1.	*Оснащенность методическими пособиями и спортивным оборудованием для образовательной деятельности*	1. Соответствует на 80%-100% 2. Соответствует на 50%-79% 3. Соответствует на 30%-49%	1. 7 баллов 2. 5 баллов 3. 3 балла	По итогам оценивания РППС на 01.09. учебного года		
	Итого максимальный балл по 1 разделу: 7 баллов					
Раздел 2. Качество образовательной деятельности, реализация ООП						
2.1.	*Использование современных педагогических технологий.*	9. Постоянно 10. Фрагментарно	1. 3 балла 2. 1 балл	Материалы контроля (оперативный, тематический и т.д.)		
2.2.	*Использование метода проектов в образовательной деятельности с детьми*	1. Использует в полном объеме 2. Использует часто 3. Использует редко 4. Не использует	1. 3 балла 2. 2 балла 3. 1 балл 4. 0 баллов	Материалы проекта		
2.3.	*Уровень проведения спортивных праздников и развлечений*	1. Высокий 2. средний 3. низкий	1. 2 балла 2. 1 балл 3. 0 баллов	Результаты контроля		
2.4.	*Реализация плана досуговой деятельности*	1. Полная 2. Частично	1. 3 балла 2. 0 баллов	Результаты контроля		
2.5.	*Реализация оздоровительных и профилактических мероприятий с воспитанниками*	1. Внедрение, использование здоровьесберегающих технологий.	1. постоянно 3 балла фрагментарно 1 балл	Результаты оперативного контроля		
2.6.	*Использование ИКТ в работе с детьми*	1. Системное использование 3. Фрагментарно использование	1. 3 балла 2. 1 балл	Результаты оперативного контроля		
2.7.	*Эффективность индивидуальной работы с детьми (реализация индивидуального маршрута ребенка (ИМ)*	5. Реализован 6. Реализован частично 3. Не реализован	1. 3 балла 2. 1 балл 2. 0 баллов	Срезы		
2.8.	*Работа с детьми ОВЗ*	1. За каждого ребенка	1. 5 баллов	Программы		
	Итого максимальный балл по 2 разделу: 25 баллов					
Раздел 3. Качественные показатели профессионального совершенствования педагога						
3.1.	*Участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях).*	1. Уровень ДОУ 2. Муниципальный уровень 3. Региональный уровень	За каждое участие 2 балла За каждое участие 4 балла За каждое участие 6 баллов			
3.2.	*Результативность участия*	1. на уровне ДОУ	1. 2 балла	Дипломы, грамоты,		

	педагога в конкурсных мероприятиях (в том числе дистанционные)	2. муниципальный уровень 3. региональный и федеральный уровень	2. 4 балла 3. 6 баллов	сертификаты		
3.3.	*Разработка авторской программы*	1. За каждую программу	1. 7 баллов	Программы		
3.4.	*Поддержание авторитета и имиджа ДОУ*	1. Подготовка материала для сайта ДОУ 2. Подготовка материала для журнала 3. Печатные издания (статьи, заметки и т.д.)	1. 2 балла 2. 2 балла 3. 2 балла	Печатный материал		
3.5.	*Совершенствование профессионального уровня*	1. Наличие и реализация индивидуального плана работы по самообразованию 2. Отсутствие плана	1. 3 балла 2. 0 баллов	Индивидуальный план работы		
3.6.	*Самостоятельное повышение уровня квалификации (онлайн, офлайн мероприятия)*	5. За каждое участие	6. 1 балл	Удостоверение, сертификаты		
3.7.	*Уровень владения ИКТ*	1. Наличие цифрового портфолио педагога 2. Наличие личного сайта педагога.	1. 2,5 балла 2. 2,5 балла	Скрин-шот страницы сайта		
3.8.	*Реализация плана взаимодействия с социальными партнерами*	1. Полная 2. Частичная	1. 3 балла 2. 1 балл	Наличие и реализация плана		
	Итого максимальный балл по 3 разделу: 49 баллов					
	Раздел 4. Достижения воспитанников					
4.1.	*Достижения воспитанников в конкурсных мероприятиях разного уровня(в том числе дистанционные)*	1. Участник 2. Призер	1. 0,5 баллов за каждое участие, но не более 5 баллов; 2. 1 балл за каждое участие, но не более 5 баллов	Дипломы, грамоты, сертификаты		
	Итого максимальный балл по 4 разделу: 10 баллов					
	Раздел 5. Организация работы с родителями					
5.1.	*Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями*	1. Использование нетрадиционных форм работы с родителями 2. Привлечение родителей к образовательному процессу. 3. Отсутствие взаимосвязи с родителями по привлечению к мероприятиям ДОУ	1. 2 балла 2. Систематически 2 балла Эпизодически 1 балл 3. 0 баллов	Результаты оперативного контроля.		
5.2.	*Удовлетворенность родителей образовательными услугами педагога*	1. Удовлетворены (от 95% до100%) 2. Частично удовлетворены (от 80% до 95%) 3. Не удовлетворены (менее 80%)	1. 3 балла 2. 1 балл 3. 0 баллов	Анкетирование родителей «Эффективность работы педагога….» и т.д.		
5.3.	*Непосредственное участие педагога в работе семейного клуба*	За каждое участие	2 балла			

	Итого максимальный балл по 5 разделу: 9 баллов			
	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ 100	**ИТОГО БАЛЛОВ**		

Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов по каждому разделу.

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель комиссии: _____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

Секретарь: _____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

Члены комиссии:

_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

С оценочным листом знакомлен _____(подпись) _____ (Ф.И.О) _____ (дата)

(Оценочный лист разработан в соответствии с приказом Департамента образования и молодёжной политики ХМАО-Югры от 20.03.2014г № 307 «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций, их руководителей и отдельных категорий работников»)

Показатели эффективности деятельности учителя-дефектолога
(постоянные выплаты – устанавливаются на учебный год)

Ф.И.О. _____ Дата: _____ 20__г.

	Показатель	Индикатор	Шкала оценивания индикатора	Механизм (основания) оценки	Самооценка	Оценка комиссии
Раздел 1. Реализация современных подходов к организации развивающей предметно-пространственной среды						
.1.	*Оснащенность методическими пособиями и оборудования для образовательной деятельности*	1. Соответствует на 80%-100% 2. Соответствует на 50%-79% 3. Соответствует на 30%-49%	1. 7 баллов 2. 5 баллов 3. 3 балла	По итогам оценивания РППС на 01.09 учебного года		
Итого максимальный балл по 1 разделу: 7 баллов						
Раздел 2. Владение современными образовательными технологиями и методиками						
.2.	*Владение современными коррекционными методиками*	1. Владеет 1 методикой 2. Владеет 2-5 методиками 3. Владеет 5-ю и более методиками	1. 2 балла 2. 4 балла 3. 6 баллов	Аналитическая справка; копии приказов, дипломов, сертификатов		
.3.	*Наличие системы диагностической деятельности в реабилитационном процессе*	1. Отсутствие 2. Частичное соответствие 3. Полное соответствие	1. 0 баллов 2. 2 балла 3. 4 балла	Справка с указанием конкретных диагностических программ, используемых в образовательном процессе, а также итогов диагностики их результативности		
.4.	*Наличие у педагога методических рекомендаций, авторских программ, диагностического инструментария, обеспечивающих развивающий характер образовательного процесса*	1. Отсутствие 2. Частичное соответствие (1 - 2 разработки) 3. Полное соответствие (3 и более разработок)	1. 0 баллов 2. 2 балла 3. 4 балла	Аналитическая справка		
.5.	*Участие в on-line – конференциях, сетевых сообществах.* *Ведение странички сайта.* *Проведение консультаций в дистанционном режиме*	1. Отсутствие 2. Частичное соответствие 3. Полное соответствие	1. 0 баллов 2. 2 балла 3. 5 баллов	Справка об использовании ИКТ; скрин-шот страницы (сайта); ссылки на ресурсы (в т.ч. авторские), размещенные в сети Интернет, личный сайт и т.п.		
.6.	*Участие в работе психолого-педагогического консилиума*	1. Отсутствие 2. Частичное соответствие 3. Полное соответствие	1. 0 баллов 2. 2 балла 3. 4 балла	Приказы о проведении ППК, решение ППК		
Итого максимальный балл по 2 разделу: 23 балла						
Раздел 3. Организация педагогом индивидуальных консультаций для участников образовательного процесса						
.1.	*Доля воспитанников, охваченных индивидуальными коррекционными программами*	1. Отсутствует 2. Менее 5 % 3. 6 – 19 %	1. 0 баллов 2. 1 балл 3. 3 балла	Выписка из журнала индивидуальной работы		

		4. Более 20 %	4. 5 баллов			
.2.	*Доля педагогов (специалистов), охваченных индивидуальными консультациями*	1. Отсутствует 2. Менее 25 % 3. 26 – 49 % 4. Более 50 %	5. 0 баллов 6. 1 балл 7. 3 балла 8. 5 баллов	Справка с указанием количественного охвата педагогов		
.3.	*Доля родителей воспитанников, охваченных индивидуальными консультациями*	5. Отсутствует 6. Менее 5 % 7. 6 – 19 % 8. Более 20 %	9. 0 баллов 10. 1 балл 11. 3 балла 12. 5 баллов	Справка с указанием количественного охвата родителей		
.4.	*Результативность коррекционно-развивающей работы с детьми в соответствии с результатами проведения мониторинга, по результатам ППк.*	1. Положительная динамика 2. Низкая динамика 3. Отсутствие положительной динамики	1. 5 баллов 2. 2 балла 3. 0 баллов	Результаты ППк		
Итого максимальный балл по 3 разделу: 20 баллов						
Раздел 4. Личный вклад в повышение качества образования, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной						
.1.	*Участие (очное) в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях).*	1. Уровень ДОУ 2. Муниципальный уровень 3. Региональный уровень	1. За каждое участие 2 балла 2. За каждое участие 4 балла 3. За каждое участие 6 баллов	Подтверждающие документы		
.2.	*Результативность участия (очного) в конкурсных мероприятиях*	1. Уровень ДОУ 2. Муниципальный уровень 3. Региональный уровень	1. 2 балла 2. 3 балла 3. 6 баллов	Дипломы, грамоты, сертификаты		
.3.	*Результативность участия педагога в дистанционных конкурсных мероприятиях*	За каждое участие	балл	Дипломы, грамоты, сертификаты		
.4.	*Ведение документации*	1. Высокий уровень 2. Средний уровень 3. Низкий уровень	1. 3 балла 2. 1 балл 3. 0 баллов	Документация		
.5.	*Поддержание авторитета и имиджа ДОУ*	1. Подготовка материала для сайта ДОУ 2. Подготовка материала для виртуального методического кабинета 3. Подготовка материала для журнала 4. Печатные издания (статьи, заметки и т.д.)	1. 1 балл 2. 2 балла 3. 1 балл 4. 2 балла	Печатный материал		
.6.	*Совершенствование профессионального уровня*	1. Наличие и реализация индивидуального плана работы по самообразованию 2. Отсутствие плана по	1. 3 балла 2. 0 баллов	Индивидуальный план работы		

		самообразованию				
.7.	*Наличие личного сайта.*	1. Есть 2. Нет	1. 5 баллов 2. 0 баллов	Скрин-шот страницы сайта		
Итого максимальный балл по 4 разделу: 42 балла						
Раздел 5. Организация работы с родителями						
.1.	*Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями*	1. Использование нетрадиционных форм работы с родителями 2. Привлечение родителей к образовательному процессу. 3. Участие в работе Семейного клуба 4. Отсутствие взаимосвязи с родителями по привлечению к мероприятиям ДОУ	2 балла Систематически 2 балла Эпизодически 1 балл 2 балла 0 баллов	Результаты оперативного контроля.		
.2.	*Удовлетворенность родителей образовательными услугами педагога*	1. Удовлетворены (от 91% до100%) 2. Частично удовлетворены (от 81% до 90%) 3. Не удовлетворены (менее 80%)	1. 3 балла 2. 1 балл 3. 0 баллов	Анкетирование родителей «Эффективность работы педагога….» и т.д.		
Итого максимальный балл по 5 разделу: 9 баллов						
	Максимальное количество баллов 100			**ИТОГО БАЛЛОВ**		

<u>Примечание:</u>
Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов по каждому разделу.
Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель комиссии: _____ (подпись) _____(Ф.И.О.)
Секретарь: _____ (подпись) _____(Ф.И.О.)
Члены комиссии:
_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)
_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)
_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)
_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)
_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

«_____»_____20_____г _____(подпись) _____ (Ф.И.О)

(Оценочный лист разработан в соответствии с приказом Департамента образования и молодёжной политики ХМАО-Югры от 20.03.2014г № 307 «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций, их руководителей и отдельных категорий работников»)

Показатели эффективности деятельности руководителя 2 уровня – главного бухгалтера
(постоянные выплаты – устанавливаются на учебный год)

Ф.И.О. _____ Дата: _____ 20 г.

	Показатель	Индикатор	Шкала оценивания индикатора	Механизм (основания) оценки	самооценка	Оценка комиссии
	Раздел 1. Интенсивность и качество выполняемых работ					
1.1.	*Уровень управленческих решений по организации структурного подразделения «Бухгалтерия»*	1. Высокий 2. Средний 3. Низкий	1. 25 баллов 2. 10 баллов 3. 0 баллов	Результаты работы структурного подразделения		
1.2.	*Выполнение календарного финансового плана.*	1. Выполнено 2. Выполнение частичное (по объективным причинам) 3. Не выполнено	1. 25 баллов 2. 10 баллов 3. 0 баллов	Годовой отчет		
1.3.	*Соблюдение сроков предоставления бухгалтерской отчетности в вышестоящие органы (в налоговые органы, органы статистики, учредителю)*	1. Своевременно 2. Не своевременно	1. 25 баллов 2. 0 баллов	Отчеты, нарекания вышестоящих органов		
1.4.	*Планирование средств, а также обеспечение эффективного и целевого использования средств*	1. Высокий уровень 2. Средний уровень 3. Низкий уровень	1. 10 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов	Отчеты		
1.5.	*Выполнение учреждением плана по доходам по предпринимательской деятельности*	1. Выполнено 2. Выполнение частичное (по объективным причинам) 3. Не выполнено	1. 15 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов	Отчеты		
1.6.	*Уровень ведения документации*	1. Высокий уровень 2. Средний уровень 3. Низкий уровень	1. 10 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов	Документация		
1.7.	*Результаты проверок контролирующих органов*	1. Наличие предписаний (замечаний); 2. Отсутствие замечаний	1. 0 баллов 2. 7 баллов	Предписание, акт		
1.8.	*Штрафные санкции*	1. Наличие 2. Отсутствие	1. 0 баллов 2. 7 баллов	Предписание, акт		
1.9.	*Обоснованные жалобы потребителей оказываемых учреждением услуг, учредителя, сотрудников*	1. Наличие 2. Отсутствие	1. 0 баллов 2. 11 баллов			
1.10.	*Обеспечение целевого показателя по средней заработной плате педагогических работников*	1. В полном объеме 2. Частично (по объективным причинам) 3. Не выполнение	1. 15 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов			
	Итого максимальный балл: 150 баллов					

	ИТОГО БАЛЛОВ		

Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов по каждому разделу.

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре «_____»_____20_____г

Председатель комиссии: _____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

Секретарь: _____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

Члены комиссии:

_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

С результатами оценки комиссии ознакомлен _____ _____ _____

(подпись) (Ф.И.О.) (дата)

(Оценочный лист разработан в соответствии с приказом Департамента образования и молодёжной политики ХМАО-Югры от 20.03.2014г № 307 «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций, их руководителей и отдельных категорий работников»)

Показатели эффективности деятельности руководителя 2 уровня – Заместителя заведующего по АХЧ

(постоянные выплаты – устанавливаются на учебный год)

Ф.И.О. _____ Дата: _____ 20 г.

	Показатель	Индикатор	Шкала оценивания индикатора	Механизм (основания) оценки	самооценка	Оценка комиссии
	Раздел 1. Санитарно-гигиенические условия учреждения					
1.1.	*Соответствие условий осуществления образовательного процесса в Учреждении санитарно-гигиеническим требованиям СанПиН в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.;*	1. Соответствует полностью 2. Частично 3. Не соответствует	1. 5 баллов 2. 2 балла 3. 0 баллов	Результаты замеров		
1.2.	*Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок*	1. Постоянно и своевременно 2. Частично 3. Не своевременно	1. 5 баллов 2. 2 балла 3. 0 баллов	Журнал заявок		
1.3.	*Замечания со стороны контролирующих органов*	1. наличие 2. отсутствие	1. 0 баллов 2. 5 баллов	Предписания, постановления		
1.4.	*Своевременная замена кухонного инвентаря и оборудования в соответствии с санитарно-гигиеническим требованиями*	1. Своевременно 2. Эпизодически 3. Отсутствие контроля за состоянием	1. 5 баллов 2. 2 балла 3. 0 баллов	Замечания сотрудников пищеблока		
	Максимальное количество баллов по 1 разделу: 20 баллов					
	Раздел 2: Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении					
2.1.	*Уровень организация и проведение работы в течение года, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении*	1. Высокий 2. Средний 3. Низкий	1. 5 баллов 2. 2 балла 3. 0 баллов	Результаты оперативного контроля		
2.2.	*Замечания со стороны контролирующих органов на соблюдение пожарной и электробезопасности*	1. наличие 2. отсутствие	1. 0 баллов 2. 10 баллов	Предписания, постановления		
2.3.	*Контроль деятельности сотрудников по соблюдению требований ПБ, ЭП.*	1. Постоянно 2. Частично 3. Отсутствие контроля	1. 10 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов	Результаты оперативного контроля		
2.4.	*Своевременная замена, приобретение первичных средств пожаротушения*	1. Своевременно 2. Частично 3. Отсутствие контроля по данному направлению	1. 5 баллов 2. 2 балла 3. 0 баллов	Результаты оперативного контроля		

2.5.	*Разработка комплексных программ и своевременное внесение изменений (антитеррористической безопасности, комплексной безопасности,, энергоэффективности и т.д.)*	1. Своевременно 2. Частично 3. Отсутствие эффективной работы в данном направлении	1. 10 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов	Результаты оперативного контроля		
	Максимальное количество баллов по 2 разделу: 40 баллов					
	Раздел 3. Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря					
3.1.	*Своевременность заключения договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)*	1. Своевременно 2. Частично 3. Отсутствие контроля по данному направлению	1. 10 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов			
3.2.	*Своевременность составления плана на проведение работ по текущему ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ*	1. Высокий 2. Средний 3. Низкий	1. 5 баллов 2. 2 балла 3. 0 баллов	Результаты оперативного контроля		
3.3.	*Замечания по учету и хранению товарно - материальных ценностей*	1. наличие 2. отсутствие	1. 0 баллов 2. 5 баллов	Результаты инвентаризации		
3.4.	*Обоснованные жалобы от сотрудников*	1. наличие 2. отсутствие	1. 0 баллов 2. 10 баллов			
3.5.	*Экономия расходных материалов, электроэнергии и других ресурсов*	1. Наличие экономии 2. Без изменения 3. Отсутствие экономии	1. 10 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов	Результаты мониторинга		
	Максимальное количество баллов по 3 разделу: 40 баллов					
	Раздел 4. Эффективность управления					
4.1.	*Организация и контроль работы обслуживающего персонала*	1. Результативный контроль 2. Эпизодический (с минимальным результатом) 3. Отсутствие контроля	1. 10 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов	Результаты оперативного контроля		
4.2.	*Своевременная подготовка и сдача документов*	1. Своевременно 2. Эпизодически 3. С нарушением сроков	1. 10 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов			
4.3.	*Травматизм (по причине плохих условий)*	1. Наличие 2. Отсутствие	1. 0 баллов 2. 5 баллов	Акты		
4.4.	*Уровень выполнения должностных обязанностей*	1. Высокий 2. Средний 3. Низкий	1. 5 баллов 2. 2 балла 3. 0 баллов	Докладные		
4.5.	*Наличие достижений по благоустройству и озеленению*	1. Улучшение условий 2. Отсутствие изменений	1. 10 баллов 2. 0 баллов	Результаты оперативного контроля		

	территории и т.д. (в сравнении с прошлым годом)	3. Ухудшение условий	3. 0 баллов			
4.6.	*Уровень эффективности деятельности с обслуживающими организациями*	1. Высокий 2. Средний 3. Низкий	1. 5 баллов 2. 2 балла 3. 0 баллов			
4.7.	*Уровень осуществления контроля и организации работы МОП*	1. Высокий 2. Средний 3. Низкий	1. 5 баллов 2. 2 балла 3. 0 баллов			
	Максимальное количество баллов по 4 разделу: 50 баллов					
	Итого максимальный балл: 150 баллов					
	ИТОГО БАЛЛОВ					

Примечание:

Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов по каждому разделу.

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель комиссии: _____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

Секретарь: _____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

Члены комиссии:

_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

С результатами оценки комиссии ознакомлен _____ _____ _____

(подпись) (Ф.И.О.) (дата)

(Оценочный лист разработан в соответствии с приказом Департамента образования и молодёжной политики ХМАО-Югры от 20.03.2014г № 307 «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций, их руководителей и отдельных категорий работников»)

Показатели эффективности деятельности заместителя заведующего
(постоянные выплаты – устанавливаются на учебный год)

Ф.И.О. _____ Дата: _____ 20 г.

	Показатель	Индикатор	Шкала оценивания индикатора	Механизм (основания) оценки	самооценка	Оценка комиссии
	Раздел 1. Информационная открытость					
1.1.	*Подготовка материала на официальный сайт ДОУ*	1. Да 2. Нет	1. 5 баллов 2. 0 баллов	Сайт ДОУ		
1.2.	*Работа со средствами массовой информации (наличие позитивных материалов в средствах массовой информации о деятельности образовательной организации)*	1. на федеральном уровне 2. на окружном уровне 3. на городском уровне	1. 5 баллов 2. 3 балла 3. 2 балла	Материалы из средств массовой информации		
1.3.	*Подготовка материалов для публичного доклада и самоанализа работы учреждения*	1. качество подготовки 2. нет работы	1. 5 баллов 2. 0 баллов	Материалы публичного доклада		
1.4.	*Эффективность исполнения муниципального задания (за прошедший финансовый год)*	1. от 95 до 100% 2. от 85 до 94% 3. ниже 85%	1. 5 баллов 2. 2 балла 3. 0 баллов	Материалы выполнения муниципального задания		
1.5.	*Удовлетворенность родителей качеством предоставляемых образовательных услуг*	1. свыше 90% 2. 80% 3. менее 80%	1. 5 баллов 2. 2 балла 3. 0 баллов	Анкетирование родителей		
	Итого максимальный балл по 1 разделу: 30 баллов					
	Раздел 2. Уровень развития кадрового потенциала учреждения					
2.1.	*Количество педагогов подготовленных к аттестации на высшую и первую квалификационные категории*	За каждого педагога	По 2 балла за каждого педагога, но не более 10 баллов	Приказ ДОиМП ХМАО-Югры		
2.2.	*Качественная организация повышения квалификации педагогических работников (вебинары, самообразование и др.)*	1. Да 2. Нет	1. 10 баллов 2. 0 баллов	Сертификаты участия педагогов		
2.3.	*Организация наставничества в ДОУ*	1.Системность работы 2.Эпизодичность 3.Нет	1. 5 баллов 2. 3 балла 3. 0 баллов	Планы и отчеты педагогов-наставников в конце учебного года		
	Итого максимальный балл по 2 разделу: 25 баллов					
	Раздел 3. Реализация мероприятий с педагогическими работниками					
3.1.	*Подготовка педагогов, для участия в конкурсных мероприятиях (в том числе дистанционные и заочные)*	1. на федеральном уровне; 2. на региональном уровне; 3. на муниципальном уровне	1. 6 баллов 2. 3 балла 3. 2 балла	Дипломы, грамоты, сертификаты		
3.2.	*Наличие в дошкольном образовательном учреждении реализуемых инновационных*	1. федеральный уровень 2. региональный уровень	1. 6 баллов 2. 3 балла	Материалы программ, проектов		

	проектов, программ	3. муниципальный уровень	3. 2 балла			
3.3.	*Уровень подготовки и проведения мероприятий с педагогами (семинары, педсоветы и т.д.)*	1. Высокий 2. Средний 3. Низкий	1. 6 баллов 2. 3 балла 3. 0 баллов	Оперативный контроль		
3.4.	*Уровень подготовки педагогов для участия на различных семинарах, конференциях, методических объединениях*	1. Высокий 2. Средний 3. Низкий	1. 6 баллов 2. 3 балла 3. 0 баллов	Приказы руководства, вышестоящих органов		
3.5.	*Разработка методических пособий, рекомендаций*	1. Да 2. нет работы в данном направлении	1. 5 баллов 2. 0 баллов	Наличие разработок		
3.6.	*Уровень разработки локальных и нормативных актов ДОУ*	1. Высокий 2. Средний 3. Низкий	1. 6 баллов 2. 3 балла 3. 0 баллов	Локальные и нормативные акты		
	Итого максимальный балл по 3 разделу: 45 баллов					
Раздел 4. Реализация программ и мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей						
4.1.	*Ведение в образовательной организации мониторинга состояния здоровья воспитанников*	1. Постоянно 2. Эпизодически 3. отсутствие работы по данному направлению	1. 5 баллов 2. 2 балла 3. 0 баллов	Аналитические данные, отчеты		
4.2.	*Уровень реализации программы по сохранению и укреплению здоровья детей*	1. Высокий 2. Средний 3. Низкий	1. 5 баллов 2. 2 балла 3. 0 баллов	Анализ программ		
4.3.	*Организация медико-педагогического контроля в ДОУ*	1.Системность работы 2.Эпизодичность 3.Нет	1. 5 баллов 2. 2 балла 3. 0 баллов	Аналитические данные, отчеты		
	Итого максимальный балл по 4 разделу: 15 баллов					
Раздел 5. Общие показатели уровня развития воспитанников						
5.1.	*Доля воспитанников дошкольной образовательной организации, охваченных услугами дополнительного образования, от числа воспитанников среднего и старшего возраста*	1. Свыше 50% 2. До 50%	1. 5 баллов 2. 2 балла	Материалы муниципального задания		
5.2.	*Доля воспитанников дошкольной образовательной организации, охваченных городскими конкурсными мероприятиями, от общего количества воспитанников старшего дошкольного возраста (по итогам учебного года)*	1.Свыше 8% 2. До 8%	1. 5 баллов 2. 2 балла	Материалы муниципального задания		
	Итого максимальный балл по 5 разделу: 10 баллов					
	Раздел 6. Уровень профессионального мастерства и исполнительской дисциплины					

6.1.	*Участие в научно-методической деятельности; семинары; конференции т.д.*	1. в учреждении 2. городские	1. 1 балл 2. 3 балла	Материалы работы		
6.2.	*Реализация годового плана работы учреждения*	1. в полном объеме; 2. частично	1. 3 балла 2. 0 баллов	Анализ работы за учебный год		
6.3.	*Авторская программа*	1. наличие	1. 5 баллов	Программы		
6.4.	*Наличие материалов оперативного и тематического контроля*	1. да 2. не регулярно 3. нет	1. 2 балла 2. 1 балл 3. 0 баллов	Материалы контроля		
6.5.	*Организация работы ПМПк*	1. да 2. нет	1. 3 балла 2. 0 баллов	Анализ работы ПМПк		
6.6.	*Обоснованные жалобы на качество работы заместителя заведующего (со стороны родителей, сотрудников)*	наличие жалобы отсутствие	1. 0 баллов 2. 10 баллов			
6.7.	*Результативность подготовки цифровых и информационно-методических материалов*	1. наличие собственной страницы на сайте ДОУ и ее обновление 2. наличие собственного сайта и его обновление	1. 1 балл 2. 1 балл	Скрин-шот страницы		
6.8.	*Разработка и реализация программ ДОУ (за каждую программу)*	1. в полном объеме 2. частично	1. 3 балла 2. 1 балл	Программы		
6.9.	*Своевременность и качество оформления документации (подготовка проектов приказов по педагогической деятельности)*	1.своевременно 2.не своевременно	1. 3 балла 2. 0 баллов	Предоставленные материалы		
	Итого максимальный балл по 6 разделу: 25 баллов					
	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ 150			**ИТОГО БАЛЛОВ**		

<u>Примечание:</u>

Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов по каждому разделу.

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель комиссии: _____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

Секретарь: _____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

Члены комиссии:

_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

С результатами оценки комиссии ознакомлен _____ _____ _____

(подпись) (Ф.И.О.) (дата)

Показатели эффективности деятельности руководителя 3 уровня – шеф-повара
(постоянные выплаты – устанавливаются на учебный год)

Ф.И.О. _____ Дата: _____ 20 г.

	Показатель	Индикатор	Шкала оценивания индикатора	Механизм (основания) оценки	самооценка	Оценка комиссии
	Раздел 1. Интенсивность и качество выполняемых работ					
1.1.	*Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПин*	1. Соответствует требованиям 2. Не соответствует требованиям	1. 5 баллов 2. 0 баллов	Результаты Комиссии общественного контроля		
1.2.	*Санитарно-гигиеническое состояние пищеблока*	1. Положительные смывы 2. Отрицательные смывы	1. 0 баллов 2. 5 баллов	Результаты лабораторных исследований		
1.3.	*Качество приготовления пищи*	1. Соответствует меню и требованиям по приготовлению пищи 2. не соответствует 3. Положительные отзывы о качестве питания 4. Обоснованные жалобы по качеству питания	1. 10 баллов 2. 0 баллов 3. 10 баллов 4. 0 баллов	Результаты Комиссии общественного контроля Анкетирование родителей, сотрудников		
1.4.	*Соблюдение требований приготовления пищи (калорийность, термообработка, витаминизация и т.д.)*	1. Соответствует требованиям 2. Частично соответствует	1. 10 баллов 2. 0 баллов	Результаты лабораторных исследований		
1.5.	*Предписания органов роспотребнадзора*	1. Наличие предписаний 2. Отсутствие предписаний (в течение года)	1. 0 баллов 2. 10 баллов	Результаты контроля		
1.6.	*Соблюдение требований безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда)*	1. Полное соблюдение 2. Частичное соблюдение 3. Не соблюдение	1. 5 баллов 2. 2 балла 3. 0 баллов	Результаты административно-общественного контроля		
1.7.	*Осуществление контроля за работой сотрудников пищеблока*	1. Осуществляется 2. Слабый контроль 3. Отсутствие контроля	1. 5 баллов 2. 1 балл 3. 0 баллов	Результаты Комиссии общественного контроля		
1.8.	*Строгое выполнение закладки продуктов питания по меню – требованию и времени приготовления пищи*	1. Соблюдается постоянно 2. Эпизодически 3. Не соблюдается	1. 10 баллов 2. 2 балла 3. 0 баллов	Результаты контроля технолога по питанию		
1.9.	*Помощь в организации праздничных мероприятий, родительских собраний, и т.д.*	1. Да 2. Нет	1. 10 баллов 2. 0 баллов			

1.10	*Уровень выполнения должностных обязанностей*	1. Высокий 2. Средний 3. Низкий	1. 5 баллов 2. 2 балла 3. 0 баллов	Результаты оперативного контроля		
1.11	*Ведение документации пищеблока*	1. Постоянно 2.Эпизодически 3. Не своевременно	1. 5 баллов 2. 2 балла 3. 0 баллов			
1.12	*Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей*	1. Выполняет 2. Не выполняет	1. 10 баллов 2. 0 баллов			
	Итого максимальный балл: 100 баллов					
				ИТОГО БАЛЛОВ		

Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов по каждому разделу.

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель комиссии: _____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

Секретарь: _____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

Члены комиссии:

_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

С результатами оценки комиссии ознакомлен _____ _____ _____

(подпись) (Ф.И.О.) (дата)

(Оценочный лист разработан в соответствии с приказом Департамента образования и молодёжной политики ХМАО-Югры от 20.03.2014г № 307 «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций, их руководителей и отдельных категорий работников»)

Показатели эффективности деятельности бухгалтера (постоянные выплаты)

Ф.И.О. _____ Дата: _____ 20 г.

	Показатель	Индикатор	Шкала оценивания индикатора	Механизм (основания) оценки	самооценка	Оценка комиссии
1.	*Соблюдение документооборота и сроков предоставления бухгалтерской отчетности в вышестоящие органы (в налоговые органы, органы статистики, учредителю)*	1. Своевременно 2. Не своевременно	1. 20 баллов 2. 0 баллов	Отчеты, нарекания вышестоящих органов		
2.	*Планирование средств, а также обеспечение эффективного и целевого использования средств*	1. Высокий уровень 2. Средний уровень 3. Низкий уровень	1. 10 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов	Отчеты		
3.	Своевременное и качественное оформление первичных и бухгалтерских документов, осуществление контроля и подготовки первичной документации по соответствующим участкам бухгалтерского учета к первичной обработке.	1. Высокий уровень 2. Средний уровень 3. Низкий уровень	1. 10 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов	Документация		
4.	*Штрафные санкции*	1. Наличие 2. Отсутствие	1. 0 баллов 2. 10 баллов	Предписания		
5.	*Уровень проведения инвентаризации денежных, основных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств*	1. Высокий уровень 2. Средний уровень 3. Низкий уровень	1. 10 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов	Отчеты		
6.	*Результаты внешних и внутренних проверок*	1. без нарушений 2. незначительн. нарушения 3. нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов	1. 20 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов			
7.	*Обоснованные жалобы по соответствующим направлениям (участкам) учета со стороны поставщиков, а также сотрудников учреждения*	1. Наличие 2. Отсутствие	1. 0 баллов 2. 20 баллов			
	Итого максимальный балл: 100 баллов					
				ИТОГО БАЛЛОВ		

Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов по каждому разделу.

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре

Председатель комиссии: _____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

Секретарь: _____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

Показатели эффективности деятельности документоведа
(постоянные выплаты - устанавливаются на учебный год)

Ф.И.О. _____ Дата: _____ 20 г.

	Показатель	Индикатор	Шкала оценивания индикатора	Механизм (основания) оценки	самооценка	Оценка комиссии
1.	*Своевременное и качественное ведение документации (в том числе личные дела воспитанников)*	1.полное соответствие требованиям 2. частичное 3. с нарушениями	1. 10 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов	Результаты оперативного контроля, документация		
2.	*Качество обработки документации*	1. соответствует требованиям 2. с незначительными замечаниями 3. не соответствует требованиям	1. 10 баллов 2. 3 балла 3. 0 баллов	Результаты оперативного контроля		
3.	*Работа с электронной базой воспитанников «Электронный детский сад»*	1. Соответствие требованиям (своевременное внесение данных) 2. С замечаниями 3. С нарушениями	1. 10 баллов 2. 3 балла 3. 0 баллов	Результаты оперативного контроля, документация		
4.	*Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями (банки, администрация города и т.д.)*	1. эффективное взаимодействие 2. эпизодическое 3. с нареканиями и нарушениями	1. 10 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов			
5.	*Работа с сайтами*	1. соответствует требованиям 2. с незначительными замечаниями 3. с нарушениями	1. 10 баллов 2. 3 баллов 3. 0 баллов	Материалы на сайте		
6.	*Обоснованные жалобы от родителей, сотрудников, администрации*	1. наличие 2. отсутствие	1. 0 баллов 2. 10 баллов	Журнал регистрации обращений		
7.	*Уровень производственной дисциплины*	1. Высокий 2. Средний 3. Низкий	1. 10 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов	Результаты контроля		
8.	*Уровень и качество подготовки отчетной документации*	1. Высокий 2. Средний 3. Низкий	1. 10 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов	Результаты контроля		
9.	*Итоги проверок надзорных органов*	1. без замечаний 2. незначительные замечания 3. нарушения	1. 10 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов	Результаты контроля		
10.	*Участие в общих мероприятиях ДОУ, выполнение работ не входящих в круг функциональных обязанностей*	1. Активное 2. Эпизодическое 3. Не участвует	1. 10 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов			
	Итого максимальный балл: 100 баллов					
				ИТОГО БАЛЛОВ		

Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов по каждому разделу.

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель комиссии: _____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

Секретарь: _____ (подпись) _____(Ф.И.О.)
Члены комиссии:
_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)
_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)
_____ (подпись) _____(Ф.И.О.)

С результатами оценки комиссии ознакомлен _____ _____
(подпись) (Ф.И.О.)

(Оценочный лист разработан в соответствии с приказом Департамента образования и молодёжной политики ХМАО-Югры от 20.03.2014г № 307 «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций, их руководителей и отдельных категорий работников»)

Показатели эффективности деятельности специалиста по кадрам
(постоянные выплаты - устанавливаются на учебный год)

Ф.И.О. _____ Дата: _____ 20 г.

	Показатель	Индикатор	Шкала оценивания индикатора	Механизм (основания) оценки	самооценка	Оценка комиссии
1.	*Своевременное и качественное ведение документации (в том числе личные дела, трудовые книжки, протоколы и т.д.)*	1.Полное соответствие требованиям 2. с незначительными замечаниями 3. значительные замечания	1. 15 баллов 2. 10 баллов 3. 0 баллов	документация		
2.	*Ведение архивной документации, подготовка дел постоянного хранения в архив*	1. Без нарушений 2. С нарушениями	1. 5 баллов 2. 0 баллов	Документация архива		
3.	*Взаимодействие со службами и организациями (соцзащита, пенсионный фонд, администрация города и др.)*	1. эффективное взаимодействие 2. эпизодическое 3. слабое взаимодействие	1. 10 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов			
4.	*Итоги проверок надзорных органов*	1. без замечаний 2. незначительные замечания 3. нарушения	1. 10 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов	Результаты контроля		
5.	*Уровень производственной дисциплины*	4. Высокий 5. Средний 6. Низкий	4. 10 баллов 5. 5 баллов 6. 0 баллов	Результаты контроля		
6.	*Обоснованные жалобы со стороны сотрудников*	1. Наличие жалоб 2. Отсутствие жалоб	1 0 баллов 2. 10 баллов	Журнал регистрации обращений		
7.	*Уровень и качество подготовки отчетной документации*	4. Высокий 5. Средний 6. Низкий	4. 15 баллов 5. 5 баллов 6. 0 баллов	Результаты контроля		
8.	*Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками*	1. без замечаний 2. незначительные замечания 3. с нарушениями	1. 10 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов			
9.	*Участие в общих мероприятиях ДОУ, выполнение работ не входящих в круг функциональных обязанностей*	4. Активное 5. Эпизодическое 6. Не учувствует	4. 15 баллов 5. 5 баллов 6. 0 баллов			
	Итого максимальный балл - 100					
				ИТОГО БАЛЛОВ		

Показатели эффективности деятельности экономиста по договорной и претензионной работе
(постоянные выплаты – устанавливаются на учебный год)

Ф.И.О. _____ Дата: _____ 20 г.

	Показатель	Индикатор	Шкала оценивания индикатора	Механизм (основания) оценки	самооценка	Оценка комиссии
1.	*Подготовка и заключение договоров*	1. Своевременно 2. Не своевременно 3. С серьезными нарушениями	1. 10 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов	Договора		
2.	*Учет договоров, ведение реестра*	1. Высокий уровень 2. Средний уровень 3. Низкий уровень	1. 10 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов	Реестр		
3.	*Работу в системе электронного документооборота на «Официальном сайте Российской Федерации для размещения информации о размещении заказов» http://www.zakupki.gov.ru/ (Госзакупки), «Официальный сайт для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях» http://busgov.ru/ https://esia.gosuslugi.ru/.*	1. Своевременно 2. Не своевременно по объективным причинам 3. С нарушениями	1. 20 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов	Результаты оперативного контроля, Информация на сайтах		
4.	*Уровень работы с контрагентами по заключению договоров.*	1. Высокий уровень 2. Средний уровень 3. Низкий уровень	1. 10 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов	Жалобы контрагентов		
5.	*Работа с планом закупок (разработка плана, подготовка изменений для внесения в план, размещение в единой информационной системе плана закупок и внесенные в него изменений.*	1. Своевременно 2. С незначительными нарушениями 3. С нарушением сроков	1. 10 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов	План закупок, приказы о внесении изменений		
6.	*Результаты внешних и внутренних проверок*	1. Без нарушений 2. С незначительными нарушениями 3. Нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов	1. 20 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов	Результаты проверок		
7.	*Обоснованные жалобы потребителей оказываемых учреждением услуг, учредителя, сотрудников*	1. Наличие 2. Отсутствие	1. 0 баллов 2. 10 баллов			
8.	*Уровень выполнения поручений не входящих в круг должностных обязанностей*	1. Высокий уровень 2. Средний уровень 3. Низкий уровень	1. 10 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов			
	Итого максимальный балл: 100 баллов					
				ИТОГО БАЛЛОВ		

Показатели эффективности деятельности экономиста
(постоянные выплаты - устанавливаются на учебный год)

Ф.И.О. _____ Дата: _____ 20 г.

	Показатель	Индикатор	Шкала оценивания индикатора	Механизм (основания) оценки	самооценка	Оценка комиссии
1.	*Соблюдение сроков предоставления текущей экономической отчетности в вышестоящие органы (в налоговые органы, органы статистики, учредителю)*	1. Своевременно 2. Не своевременно	1. 20 баллов 2. 0 баллов	Отчеты, нарекания вышестоящих органов		
2.	*Планирование, учет и анализ денежных средств учреждения, а также обеспечение эффективного и целевого использования средств*	1. Высокий уровень 2. Средний уровень 3. Низкий уровень	1. 10 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов	Отчеты		
3.	*Своевременное и качественное оформление экономической информации, осуществление контроля и подготовки текущей экономической отчетности к обработке.*	1. Высокий уровень 2. Средний уровень 3. Низкий уровень	1. 10 баллов 2.5 баллов 3. 0 баллов	Документация		
4.	*Своевременное и качественное представление заявок на финансирование,изменение и уточнение плановых ассигнований.*	1. да 2. незнач. замечания 3. с нарушениями	1. 10 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов			
5.	*Уровень обеспечения целевого использования бюджетных средств в соответствии с планом ФХД*	1. Высокий уровень 2. Средний уровень 3. Низкий уровень	1. 10 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов	Документация		
6.	*Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товары, работы, услуги*	1. отсутствие 2. незначительн. нарушения 3. нарушение сроков	1. 10 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов			
7.	*Результаты внешних и внутренних проверок*	1. без нарушений 2. незначительн. нарушения 3. нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов	1. 20 баллов 2. 10 баллов 3. 0 баллов	Акты проверок		
8.	*Обоснованные жалобы со стороны учредителя, вышестоящих органов, принимающих ежемесячную, квартальную отчетность, а также сотрудников учреждения.*	1. Наличие 2. Отсутствие	1. 0 баллов 2. 10 баллов	Журнал регистрации обращений		
	Итого максимальный балл: 100 баллов					
				ИТОГО БАЛЛОВ		

Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов по каждому разделу.

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре «_____»_____20_____г

Председатель комиссии: _____ _____

Ф.И.О. подпись

Секретарь: _____ _____

Ф.И.О. подпись

Члены комиссии:

_____ _____

Ф.И.О. подпись

_____ _____

Ф.И.О. подпись

_____ _____

Ф.И.О. подпись

(Оценочный лист разработан в соответствии с приказом Департамента образования и молодёжной политики ХМАО-Югры от 20.03.2014г № 307 «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций, их руководителей и отдельных категорий работников»)

С результатами комиссии ознакомлен: _____ _____

Ф.И.О. подпись

Показатели эффективности деятельности специалиста по охране труда
(постоянные выплаты - устанавливаются на учебный год)

Ф.И.О. _____ Дата: _____ 2021г.

	Показатель	Индикатор	Шкала оценивания индикатора	Механизм (основания) оценки	самооценка	Оценка комиссии
1.	*Своевременная и качественная подготовка необходимой документации для организации деятельности (в том числе паспорта)*	1. Своевременно 2. Не своевременно	1. 10 баллов 2. 0 баллов	Документация		
2.	*Уровень создания условий для осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ);*	1. Высокий уровень 2. Средний уровень 3. Низкий уровень	1. 10 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов	Результаты оперативного контроля		
3.	*Оказание помощи педагогам в создании условий для просветительской работы (уголок здоровья, ОБЖ, санитарные бюллетени для родителей и т.д.)*	1. Активное участие 2. Эпизодическое 3. Не участвует	1. 10 баллов 2. 5 баллов 3. 0 баллов	Материалы, уголки, памятки и т.д		
4.	*Подготовка и сдача отчетной документации;*	1. Своевременно 2. Не своевременно	1. 10 баллов 2. 0 баллов	Отчеты		
5.	*Оформление информационных стендов по ОТ и ТБ;*	1. постоянное обновление информации 2. эпизодически 3. информация обновляется редко	1. 10 баллов 2. 3 балла 3. 0 баллов	Стенд		
6.	*Жалобы к качеству выполняемой работы со стороны сотрудников учреждения*	1. Наличие обоснованных жалоб 2. Отсутствие жалоб	1. 0 баллов 2. 10 баллов	Журнал регистрации обращений		
7.	*Жалобы к качеству организации безопасного пребывания детей в ДОУ со стороны родителей*	1. Наличие обоснованных жалоб 2. Отсутствие жалоб	1. 0 баллов 2. 10 баллов	Журнал регистрации обращений		
8.	*Результаты контролирующих органов*	1. Имеются серьезные замечания 2. не значительные замечания 3. без замечаний	1. 0 баллов 2. 5 баллов 3. 10 баллов	Результаты контроля		
9	*Уровень организации контроля состояния безопасных условий труда и пребывания детей в дошкольном учреждении*	1. постоянный контроль 2. эпизодический 3. слабый контроль	1. 10 баллов 2. 3 балла 3. 0 баллов	Результаты оперативного контроля со стороны администрации		
10	*Участие в общих мероприятиях ДОУ, выполнение работ не входящих в круг функциональных обязанностей*	1. активное участие 2. эпизодическое 3. не участвует	1. 10 баллов 2. 3 балла 3. 0 баллов			
	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ - 100					
				ИТОГО БАЛЛОВ		

Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов по каждому разделу.

Председатель комиссии: _____ _____
Ф.И.О. подпись

Секретарь: _____ _____
Ф.И.О. подпись

Члены комиссии:

_____ _____
Ф.И.О. подпись

_____ _____
Ф.И.О. подпись

_____ _____
Ф.И.О. подпись

(Оценочный лист разработан в соответствии с приказом Департамента образования и молодёжной политики ХМАО-Югры от 20.03.2014г № 307 «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций, их руководителей и отдельных категорий работников»)

С результатами комиссии ознакомлен: _____ _____
Ф.И.О. подпись