



**Изменения № 12 от 14.11.2022 г.
в Коллективный договор
ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка» на 2020-2023 годы
(регистрационный номер 132011 от 28.07.2020 года)**

Внести в Коллективный договор ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка» на 2020-2023 годы от 28.07.2020 (ред. от 04.12.2020, 19.02.2021, 08.04.2021, 07.09.2021, 01.10.2021, 20.12.2021, 21.03.2022, 05.05.2022, 25.05.2022, 10.08.2022, 17.10.2022) следующие изменения:

1. Подпункт 6.2.9 раздела 6 «Условия и охрана труда» Коллективного договора ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка» изложить в новой редакции:

«6.2.9. Организовывать за счет собственных средств проведение психиатрических освидетельствований при изменении вида деятельности работников, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование.»

2. Подпункт 6.4.4 раздела 6 «Условия и охрана труда» Коллективного договора ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка» изложить в новой редакции:

«6.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.»

3. В Приложение № 1 к Коллективному договору ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка» «Правила внутреннего трудового распорядка Лангенасского городского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 «Росинка» внести следующие изменения:

3.1. Подпункт 2.2.18 пункта 2.2 раздела 2 «Права и обязанности работодателя» изложить в новой редакции:

«2.2.18. организовывать проведение обязательных психиатрических освидетельствований при трудоустройстве для работников, осуществляющих педагогическую деятельность и деятельность по присмотру и уходу за детьми.»

3.2. Подпункт 3.3.8 пункта 3.8 раздела 3 «Права и обязанности работника» исключить.

3.3. Подпункт 4.6 раздела 4 «Порядок приема и увольнения работников» изложить в новой редакции:

«4.6. Лица, поступающие на работу в Учреждение для осуществления педагогической деятельности и деятельности по присмотру и уходу за детьми, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование или предоставляют заключение психиатрического освидетельствования, срок которого не превышает 2 года.»

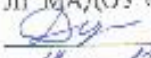
4. Раздел IV «Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления» Положения об установлении системы оплаты труда работников ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка», являющегося приложением № 2 к Коллективному договору ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка», изложить в новой редакции, согласно приложению 1 к настоящим изменениям.


5. Приложения № 3,4,6,7,9 к Положению об установлении системы оплаты труда работников ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка» изложить в новой редакции, согласно приложению 2 к настоящим изменениям.

6. Настоящие изменения к Коллективному договору вступает в силу с даты подписания.

7. Пункты 1,2,3 распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2022 г.

8. Пункты 4,5 распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2022 г.

Председатель
первичной Профсоюзной организации
ЛП МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка»
 О.Г. Дылева
« 14 » 11 2022 года

Заведующий
ЛП МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка»
 Н.В. Сивильина
« 14 » 11 2022 года



Л
С
С

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, КРИТЕРИИ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

4.1. 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;

премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

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

4.2. 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.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере	Заместителям заведующего, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		0 - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим учреждения за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Заместителям заведующего, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности.	Ежемесячно
		В абсолютном размере	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим учреждения в соответствии с	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход

			показателями эффективности деятельности	деятельности
		В абсолютном размере	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3	Премияльная выплата по итогам работы			
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 полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовывать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в квартал
3.2.	За год	0 – 1,5 фонда оплаты труда работника		1 раз в год

4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности в абсолютном размере заместителям заведующего, главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера, руководителям всех уровней, педагогическим работникам. Размер данной выплаты устанавливается на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат (с учетом служебной записки главного бухгалтера и на основе анализа средств от приносящей доход деятельности) и утверждается приказом заведующего учреждением.

4.3.2. Ежемесячно с даты приема на работу, в размере от 0% до 100% (для вновь принятых на срок 1 год – не менее 15%) от должностного оклада (тарифной ставки) специалистам (за исключением педагогических работников), служащим и рабочим учреждения за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по итогам работы за месяц с учетом степени напряженности выполняемой работы и достигнутых результатов. Размер данной выплаты устанавливается в пределах средств фонда оплаты труда на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат (с учетом служебных записок руководителей всех уровней) и утверждается приказом заведующего учреждением.

Выплата за интенсивность высокие результаты работы устанавливается по основной занимаемой должности, за исключением лиц принятых на работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, принятых на основании договора с Центром занятости населения о совместной деятельности по организации временного трудоустройства.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается:

4.4.1. Ежемесячно, в размере от 0% до 100% от должностного оклада (для вновь принятых на срок 1 год – не менее 15%) и определяется в соответствии с критериями

и показателями для работников, согласно приложениям № 1-10 к «Положению об установлении системы оплаты труда работников ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка»:

1) каждый работник самостоятельно ежемесячно заполняет установленную форму оценочного листа и передаёт на рассмотрение комиссии по распределению стимулирующих выплат;

2) установление размера выплаты за качество выполняемых работ работнику производится 1 раз в месяц по итогам работы за текущий месяц;

3) выплачивается ежемесячно за текущий месяц;

4.4.2. Ежемесячно, за счёт приносящей доход деятельности в абсолютном размере для категории работников (в соответствии п.2 таблицы 12) на основании показателей эффективности деятельности (степень участия и результативность в мероприятиях, конкурсах, проектах разного уровня).

4.4.3. Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда, в абсолютном размере, работникам за особые достижения при выполнении услуг работ по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности (личный вклад каждого работника в достижение значимых результатов для учреждения, города), установленными в соответствии с приложением № 10 к «Положению о системе оплаты труда работников ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка».

Стоимость одного балла определить 5000 рублей.

Итоговая сумма единовременной выплаты определяется по формуле:

Размер единовременной выплаты равно количество баллов умножить на стоимость балла.

Максимальное количество баллов не может превышать 12 баллов.

Каждый работник самостоятельно заполняет установленную форму оценочного листа и передает на рассмотрение комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.5. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты, достигнутые в отчётном периоде. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого образовательным учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

4.5.1. Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда работника, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника.

4.5.2. Начисление выплаты по итогам работы за квартал, год осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени. Отработанное время определяется по табелю учета рабочего времени. Из отработанного времени исключаются периоды листков нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы.

4.5.3. Премияльная выплата по итогам работы за **квартал** выплачивается работникам за фактически отработанное время в квартале, согласно табелю учета рабочего времени. Премияльная выплата по итогам работы за квартал выплачивается работникам, состоящим в трудовых отношениях с ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка» на дату издания приказа о начислении стимулирующей выплаты по итогам работы за квартал.

Премияльная выплата по итогам работы за **год** выплачивается работникам, состоящим в трудовых отношениях с ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка» в течение календарного года, за фактически отработанное время в календарном году, согласно табелю учета рабочего времени.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается лицам, принятым на работу на условиях совместительства и принятым на основании договора с Центром занятости населения о совместной деятельности по организации временного трудоустройства.

При переводе работника на другую должность внутри учреждения премияльная выплата по итогам работы за квартал (год) выплачивается по каждой основной занимаемой должности пропорционально отработанному времени, согласно табелю учета рабочего

времени (за исключением периодов листов нетрудоспособности и дней отпуска без сохранения заработной платы).

Размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал (год) определяется комиссией по распределению стимулирующих выплат в соответствии с условиями установления и снижения премиальной выплаты по итогам работы за квартал (год).

4.5.4. Перечень условий для премирования работников учреждения:

1) надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

2) проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

3) соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

4) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы в процессе труда.

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

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

4.5.7. Премиальная выплата по итогам работы за квартал (год) не выплачивается работникам, уволенным в течение календарного года, а также находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет.

Таблица 13

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

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

4.6. Размер стимулирующих выплат, а также размер снижения (лишения) стимулирующей выплаты осуществляется на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат и утверждается приказом заведующего учреждением.

**Перечень критериев и показателей за качество выполняемой работы
(административно-управленческий персонал)**

Таблица 3. Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части

Критерии/показатели	Период оценки	Максимальное количество процентов
1. Повышение качества результатов деятельности		25%
1.1. Осуществление качественного ежедневного контроля за хозяйственным обслуживанием, надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, групп, кабинетов, и других помещений, иного имущества учреждения в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности	Ежемесячно	7%
1.2. Организация качественной своевременной работы по ремонту помещений, благоустройству, озеленению и уборке территории от мусора в летне-осенний период, уборке территории, пожарных лестниц от снега, наледи в весенне-зимний период	Ежемесячно	8%
1.3. Высокая сохранность имущества ДООУ, организация его учета и хранения	Ежемесячно	5%
1.4. Высокое качество работы с несовершеннолетними гражданами, работающими по трудовому договору (14-18 лет), безработными гражданами, обеспечение контроля за результатами их деятельности, учет рабочего времени.	Ежемесячно	5%
2. Создание условий для повышения эффективности деятельности учреждения		30%
2.1. Соблюдение требований обеспечения комплексной безопасности, не требующих капитальных вложений: отсутствие нарушений – 5 % наличие нарушений (замечаний) – 0 %	Ежемесячно	5%
2.2. Своевременность и качество заключения договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения отсутствие нарушений – 5 % наличие нарушений (замечаний) – 0 %	Ежемесячно	5%
2.3. Своевременное и качественное исполнение приказов, указаний заведующего учреждением и его заместителей, вышестоящих и инспектирующих организаций	Ежемесячно	5%
2.4. Качество организации питания в соответствии с требованиями СанПиН: отсутствие обоснованных жалоб/замечаний по организации питания – 5 % вспышка пищевой интоксикации – минус 20 %	Ежемесячно	5%
2.5. Отсутствие случаев травматизма, связанных с неисправностью оборудования в помещениях и на территории учреждения отсутствие – 5 % наличие – минус 5 %	Ежемесячно	5%

Критерии/показатели	Период оценки	Максимальное количество процентов
2.6. Отсутствие случаев нерационального использования электро-, тепло- водо- и др. ресурсов, оборудования. отсутствие нарушений – 5 % наличие нарушений (замечаний) – 0 %	Ежемесячно	5%
3. Высокий уровень управленческой деятельности		15%
3.1. Разработка и своевременное внесение дополнений и изменений в локальные акты (приказы , положения, инструкции и Паспорта учреждения)	Ежемесячно	5%
3.2. Эффективное управление коллективом младшего обслуживающего персонала: Текущность кадров в отчетном периоде: менее 5% – 5 % более 5% – 0 %	Ежемесячно	5%
3.3. Исполнительская дисциплина (отсутствие служебных проверок, своевременность и качество предоставления отчетности.): отсутствие – 5 % наличие – 0 %	Ежемесячно	5%
4. Повышение открытости учреждения		30%
4.1. Отсутствие предписаний надзорных органов, обоснованных замечаний со стороны администрации на работу пищеблока, обоснованных жалоб воспитателей, родителей (законных представителей), отсутствие актов нарушения Правил внутреннего распорядка, Правил охраны труда: отсутствие – 5 % наличие – 0 %	Ежемесячно	5%
4.2. Своевременная и качественная подготовка различной отчетности: заполнение Модуля энергосбережения и повышения энергетической эффективности учреждения, ТП-2 отходы, информатизация и другие электронные мониторинги (подтверждается наличием конкретных мероприятий, видов работ и др.)	Ежемесячно	5%
4.3. Выполнение ответственных поручений руководителя, влияющих на развитие учреждения, за отчетный период	ежемесячно	5%
4.4. Участие в подготовке учреждения к конкурсным мероприятиям различных уровней (город, округ и т.д.): окружной уровень – 15 % муниципальный уровень – 10 % отсутствие – 0 %	Ежемесячно	15%
Всего		100 %

**Перечень критериев и показателей за качество выполняемой работы
(административно-управленческий персонал)**

Таблица 4. Начальник хозяйственного отдела

Критерии/показатели	Период оценки	Максимальное количество процентов
1. Повышение качества результатов деятельности		25%
1.1. Осуществление качественного ежедневного контроля за хозяйственным обслуживанием, надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, групп, кабинетов, и других помещений, иного имущества учреждения в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности	Ежемесячно	7%
1.2. Организация качественной своевременной работы по ремонту помещений, благоустройству, озеленению и уборке территории от мусора в летне-осенний период, уборке территории, пожарных лестниц от снега, наледи в весенне-зимний период	Ежемесячно	8%
1.3. Высокая сохранность имущества ДОУ, организация его учета и хранения	Ежемесячно	5%
1.4. Высокое качество работы с несовершеннолетними гражданами, работающими по трудовому договору (14-18 лет), безработными гражданами, обеспечение контроля за результатами их деятельности, учет рабочего времени.	Ежемесячно	5%
2. Создание условий для повышения эффективности деятельности учреждения		30%
2.1. Соблюдение требований обеспечения комплексной безопасности, не требующих капитальных вложений: отсутствие нарушений – 5 % наличие нарушений (замечаний) – 0 %	Ежемесячно	5%
2.2. Своевременность подготовки заявок, предложений для заключения договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения отсутствие нарушений по срокам – 5 % наличие нарушений (замечаний) – 0 %	Ежемесячно	5%
2.3. Своевременное и качественное исполнение приказов, указаний заведующего учреждением и его заместителей, вышестоящих и инспектирующих организаций	Ежемесячно	5%
2.4. Качество хозяйственного обеспечения организации питанием в соответствии с требованиями СанПиН: отсутствие обоснованных жалоб/замечаний по организации питания – 5 % вспышка пищевой интоксикации – минус 20 %	Ежемесячно	5%
2.5. Отсутствие случаев травматизма, связанных с неисправностью оборудования в помещениях и на территории учреждения отсутствие – 5 %	Ежемесячно	5%

Критерии/показатели	Период оценки	Максимальное количество процентов
наличие – минус 5 %		
2.6. Отсутствие случаев нерационального использования электро-, тепло- водо- и др. ресурсов, оборудования: отсутствие нарушений – 5 % наличие нарушений (замечаний) – 0 %	Ежемесячно	5%
3. Высокой уровень управленческой деятельности		15%
3.1. Разработка и своевременное внесение дополнений и изменений в локальные акты (положения, инструкции и Паспорта учреждения)	Ежемесячно	5%
3.2. Эффективное управление коллективом младшего обслуживающего персонала: Текущность кадров в отчетном периоде: менее 5% – 5 % более 5% – 0 %	Ежемесячно	5%
3.3. Исполнительская дисциплина (отсутствие служебных проверок, своевременность и качество предоставления отчетности.): отсутствие – 5 % наличие – 0 %	Ежемесячно	5%
4. Повышение открытости учреждения		30%
4.1. Отсутствие предписаний надзорных органов, обоснованных замечаний со стороны администрации на работу пищеблока, обоснованных жалоб воспитателей, родителей (законных представителей), отсутствие актов нарушения Правил внутреннего распорядка, Правил охраны труда: отсутствие – 5 % наличие – 0 %	Ежемесячно	5%
4.2. Своевременная и качественная подготовка различной отчетности: заполнение Модуля энергосбережения и повышения энергетической эффективности учреждения, ТП-2 отходы, информатизация и другие электронные мониторинги (подтверждается наличием конкретных мероприятий, видов работ и др.)	Ежемесячно	5%
4.4. Выполнение ответственных поручений руководителя, влияющих на развитие учреждения, за отчетный период.	ежемесячно	5%
4.5. Участие в подготовке учреждения к мероприятиям различных уровней (город, округ и т.д.): окружной уровень – 15 % муниципальный уровень – 10 % отсутствие – 0 %	Ежемесячно	15%
Всего		100%

**Перечень критериев и показателей за качество выполняемой работы
(административно-управленческий персонал)**

Таблица 6. Шеф-повар

Критерии/показатели	Период оценки	Максимальное количество процентов
1. Повышение качества результатов деятельности		35%
1.1. Осуществление качественного контроля за надлежащем санитарно-гигиеническим состоянием пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН отсутствие обоснованных нарушений – 10 % наличие нарушений – 0 %	Ежемесячно	10%
1.2. Обеспечение высокого уровня и четкой организации производственного процесса: – расстановка поваров и других работников в период отпусков, временного отсутствия работников	Ежемесячно	5%
1.3. Участие работников пищеблока в решении задач по сохранению и укреплению здоровья воспитанников (участие в мероприятиях с воспитанниками, родителями по вопросам организации питания). Участие в опросах, наблюдениях за организацией питания в группах и подготовка предложений по их итогам	Ежемесячно	15%
1.4. Отсутствие замечаний по итогам контроля (на уровне учреждения), наличие нарушений - 0 %	Ежемесячно	5%
2. Создание условий для повышения эффективности деятельности учреждения		25%
2.1. Соблюдение требований обеспечения комплексной безопасности (пожарная и антитеррористическая безопасности, охрана труда и техника безопасности, исправность технологического оборудования): отсутствие нарушений – 5 % наличие нарушений – 0 %	Ежемесячно	5%
2.2. Соблюдение требований к документации по организации питания и сопровождению продуктов, в том числе своевременность подготовки заявок для заключения договоров по питанию отсутствие нарушений – 5 % наличие нарушений – 0 %	Ежемесячно	5%
2.3. Своевременное и качественное исполнение приказов, указаний заведующего учреждением и его заместителей, вышестоящих и инспектирующих организаций отсутствие нарушений – 5 % наличие нарушений – 0 %	Ежемесячно	5%
2.4. Обеспечение высокой культуры обслуживания, качества приготовления блюд, разнообразия питания: отсутствие обоснованных жалоб, замечаний по	Ежемесячно	5%

Критерии/показатели	Период оценки	Максимальное количество процентов
организации питания – 5 % вспышка пищевой интоксикации – минус 20 %		
2.5. Отсутствие случаев нерационального использования электро-, тепло- водо- и др. ресурсов, оборудования. отсутствие нарушений – 5 % наличие нарушений (замечаний) – 0 %	Ежемесячно	5%
3. Высокой уровень управленческой деятельности		10%
3.1. Разработка и своевременное внесение дополнений и изменений в локальные акты, (в том числе, перспективное меню, паспортизация пищеблока). По факту выполнения работ	Ежемесячно	5%
3.2. Исполнительская дисциплина (отсутствие служебных проверок в отношении работников пищеблока, подтвержденных фактов о невыполнении требований правовых актов, регулирующих отношения в сфере деятельности учреждения): отсутствие – 5 % наличие – 0 %	Ежемесячно	5%
4. Повышение открытости учреждения		30%
4.1. Отсутствие предписаний надзорных органов, обоснованных замечаний со стороны администрации на работу пищеблока, обоснованных жалоб воспитателей, родителей (законных представителей), отсутствие актов нарушения Правил внутреннего распорядка, Правил охраны труда: отсутствие – 5 % наличие – 0 %	Ежемесячно	5%
4.2. Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации и проверок: отсутствие недостатков и излишек – 5 % наличие недостатков и излишек – 0 %	Ежемесячно	5%
4.3. Выполнение ответственных поручений руководителя, влияющих на развитие учреждения, за отчетный период	ежемесячно	5%
4.4. Участие в подготовке учреждения к мероприятиям различных уровней (город, округ и т.д.): окружной уровень – 15 % муниципальный уровень – 10 % отсутствие – 0 %	Ежемесячно	15%
Всего		100%

Перечень критериев и показателей за качество выполняемой работы

Таблица 7. Педагогические работники (воспитатели, музыкальные руководители, инструктор по физической культуре, инструктор по плаванию)

Критерии/Показатели	Период оценки	Максимальное количество процентов								
1. Интенсивность и высокие результаты работы с детьми		23%								
<p>1.1. Проведение мероприятий на высоком уровне (клубный час, акции, КВН, концерты, театральные постановки и мероприятия и в рамках реализации групповых проектов) – 1-6% за мероприятие с учетом шкалы оценки:</p> <p>1) вовлечение воспитанников с учётом интересов каждого ребёнка -1%</p> <p>2) качество проведения (оригинальность, новизна, взаимодействие) – 2%</p> <p>3) наглядность (атрибуты, элементы костюмы) – 1%</p> <p>4) роли педагога (ведущий, артист, сценарист)–1%</p> <p>5) привлечение родителей – 1%</p> <p><i>Индикатор оценки: фотоотчёты, размещение на официальном сайте или в группе МиРосинки, сценарий/конспект/ конспект мероприятия</i></p>	ежемесячно	6%								
<p>1.2. Результативность и зафиксированное участие детей (команды) в конкурсах, фестивалях, мероприятиях и т.д. различного уровня (вне зависимости от количества детей):</p> <p>- очное участие -7%</p> <p>из них: участие – 2%; победители (призёры) – 5%</p> <p>- заочное участие – 3%</p> <p>из них: участие -1%; победители (призёры) – 2%;</p> <p><i>Индикатор оценки: портфолио достижений (грамоты, дипломы)</i></p>	ежемесячно	10 %								
<p>1.3. Превышение плановых показателей посещаемости</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="text-align: center;"><u>для возрастной категории (1-3)</u></td> <td style="text-align: center;"><u>для возрастной категории (3-8)</u></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">до 40% – 3%</td> <td style="text-align: center;">до 50% – 3%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">от 40-60 – 5%</td> <td style="text-align: center;">от 50-70% – 5%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">от 60% и выше – 7%</td> <td style="text-align: center;">от 70% и выше – 7%</td> </tr> </table> <p><i>Индикатор оценки: табель посещаемости</i></p>	<u>для возрастной категории (1-3)</u>	<u>для возрастной категории (3-8)</u>	до 40% – 3%	до 50% – 3%	от 40-60 – 5%	от 50-70% – 5%	от 60% и выше – 7%	от 70% и выше – 7%	ежемесячно	7%
<u>для возрастной категории (1-3)</u>	<u>для возрастной категории (3-8)</u>									
до 40% – 3%	до 50% – 3%									
от 40-60 – 5%	от 50-70% – 5%									
от 60% и выше – 7%	от 70% и выше – 7%									
2. Работа в инновационном режиме		21%								
<p>2.1. Участие в реализации проектов, имеющих достижения (город, округ, РФ) – от 1до 5% за мероприятие с учётом шкалы оценки:</p> <p>1) вовлечение воспитанников с учётом интересов каждого ребёнка -1%</p> <p>2) качество проведения (оригинальность, новизна, взаимодействие) – 1%</p> <p>3) наглядность (атрибуты, элементы костюмы) – 1%</p> <p>4) роли педагога (ведущий, артист, сценарист) – 1%</p> <p>5) привлечение родителей (социальных партнеров) – 1%</p>	ежемесячно	10%								

<i>Индикатор оценки: План мероприятия по реализации проекта, Фотоотчет, размещение на официальном сайте или в группе МиРосинки) Сценарий/Конспект/Конструкт мероприятия</i>		
<p>2.2. Включение педагога в инновационную методическую работу и зафиксированное участие в педагогических советах, конференций, ГПС и др.</p> <p style="text-align: center;"><u>на уровне ДОО на уровне города</u></p> <p>мастер-класс - 3% - 5%</p> <p>открытое мероприятие - 3% - 5%</p> <p>обобщение опыта - 3% - 5%</p> <p>сообщение/выступление - 2% - 3%</p> <p><i>Индикатор оценки: приказы, материалы мероприятий, выступлений</i></p>	ежемесячно	8%
<p>2.3. Проведение на высоком уровне мероприятий с родителями с использованием <u>современных и нетрадиционных форм и методов работы</u>:</p> <p>1) проведение родительских собраний, мастер-классов, семинаров-практикумов, дней открытых дверей -3%</p> <p><i>Индикатор оценки: краткое описание мероприятия, фотоотчет книга отзывов</i></p>	ежемесячно	3%
3. Повышение профессионализма и открытости учреждения		56%
<p>3.1. Участие и результативность педагога: <u>в профессиональных конкурсах - 10%:</u></p> <p>- <u>очно</u>: участие -5%; призовое место - 10% (устанавливается на 1 год)</p> <p>- <u>заочно</u>: участие -3%; призовое место - 5 % (устанавливается на 1 год)</p> <p>- в тематических интернет-конкурсах: призовое место - 1 %</p> <p>- в иных конкурсах социально-общественной направленности муниципального и окружного уровня- 2% (устанавливается на 6 месяцев)</p> <p><i>Индикатор оценки: портфолио достижений (грамоты, дипломы)</i></p>	ежемесячно	12%
<p>3.2. <u>Общественная и профессиональная активность педагога:</u></p> <p>- участие в городских акциях, спортивных мероприятиях, а также в мероприятиях, проводимых учреждениями и организациями города – 2%;</p> <p>- участие в составе команды при подготовке учреждения к значимым событиям, конкурсам, мероприятиям на уровне города, округа – 3%;</p> <p>- получение значка ВФСОК ГТО (один раз по факту получения) – 5%;</p> <p><i>Индикатор оценки: приказ, протоколы, заявка участника, портфолио достижений (грамоты, дипломы)</i></p>	ежемесячно	10 %
<p>3.3. Наставничество начинающих педагогов (по факту проведения мероприятий), сопровождение аттестуемых педагогов</p> <p><i>Индикатор оценки: приказ, план работы</i></p>	ежемесячно	3%

<p>3.4. Высокое качество реализации проектов в рамках социального партнерства с образовательными организациями (школы, детские сады, учреждения дополнительного образования), учреждениями культуры и спорта, учреждениями и организациями г. Лангепаса (ГИБДД, МЧС), общественными объединениями и организациями</p> <p><i>Индикатор оценки: наличие приказа о сотрудничестве, планов работы, разработанных и утвержденных программ, проектов, совместных планов, проведение совместных мероприятий (по факту проведения мероприятий)</i></p>	ежемесячно	3%
<p>3.5. Публикация авторского мероприятия в средствах массовой информации, размещение информации в социальных сетях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - статья в газете (не более трех авторов) - 2 %; - публикация в сетевом издании (сборник, журнал, газета) - 2%; - предоставление информации об образовательных событиях для размещения на официальном сайте или в социальных сетях учреждения - 2%; - наличие обновленной информации о событиях (администратор группы в социальных сетях) - 4% <p><i>Индикатор оценки: материалы газеты, печатные издания, ссылки на страницы в социальных сетях, приказ.</i></p>	ежемесячно	6%
<p>3.6. Исполнительская дисциплина, отсутствие обоснованных жалоб участников образовательных отношений, отсутствие случаев травматизма –7% наличие нарушений исполнительской дисциплины, жалоб, травматизма – минус 10%</p> <p><i>Индикатор оценки: тетрадь замечаний</i></p>	ежемесячно	7%
<p>3.7. Взаимозаменяемость и взаимодействие педагогов в различных режимных моментах и режимах работы</p> <p><i>Индикатор оценки: по данным АУП, руководителей структурных подразделений</i></p>	ежемесячно	2%
<p>3.8. Высокий уровень (своевременность и качество подготовки рабочей программы, диагностической, аналитической, отчетной и другой отчетной информации за отчетный месяц)</p> <p><i>Индикатор оценки: тетрадь замечаний</i></p>	ежемесячно ежеквартально на начало учебного года	2%
<p>3.9. Высокое качество организации дополнительного образования детей в учреждении за отчетный период</p> <p><i>Индикатор оценки: итоговое мероприятие, наличие конспекта/конструкта мероприятия (по факту проведения)</i></p>	ежемесячно	4%
<p>3.10. Активное участие в разработке Программы развития учреждения, образовательных программ, проектов и подготовке материалов на конкурсы различных уровней за отчетный период</p> <p><i>Индикатор оценки: приказ</i></p>	ежемесячно	2%
<p>3.11. Ведение протоколов заседаний (Общее собрание трудового коллектива, Совет педагогов, комиссии, ППк и др.)</p> <p><i>Индикатор оценки: протокол</i></p>	ежемесячно	2%
<p>3.12. Выполнение ответственных поручений руководителя, влияющих на развитие учреждения, за отчетный период.</p>	ежемесячно	3%
Всего:		100%

Перечень критериев и показателей за качество выполняемой работы
Таблица 9. Педагогические работники
(учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог)

Критерии/Показатели	Период оценки	Максимальн ое количество процентов
1. Интенсивность и высокие результаты работы с детьми		21%
<p>1.1. Проведение мероприятий на высоком уровне (клубный час, акции, КВН, концерты, театральные постановки и мероприятия и в рамках реализации групповых проектов) – 1-6% за мероприятие с учетом шкалы оценки:</p> <p>1) вовлечение воспитанников с учётом интересов каждого ребёнка -1%</p> <p>2) качество проведения (оригинальность, новизна, взаимодействие) – 2%</p> <p>3) наглядность (атрибуты, элементы костюмы) – 1%</p> <p>4) роли педагога (ведущий, артист, сценарист) – 1%</p> <p>5) привлечение родителей – 1%</p> <p><i>Индикатор оценки: фотоотчёты, размещение на официальном сайте или в группе МиРосинки, сценарий/ конспект/ конструкт мероприятия</i></p>	ежемесячно	6%
<p>1.2. Результативность и зафиксированное участие детей (команды) в конкурсах, фестивалях, мероприятиях и т.д. различного уровня (вне зависимости от количества детей):</p> <p>- очно - 7%: из них: участие – 2%; победители (призёры) – 5%</p> <p>- заочно – 3%: из них: участие – 1%; победители (призёры) – 2%</p> <p><i>Индикатор оценки: Портфолио достижений (грамоты, дипломы)</i></p>	ежемесячно	10%
<p>1.3. Дополнительная работа с воспитанниками со статусом ОВЗ или инвалидностью (по заключению ТПМПК) за ребенка – 1%</p> <p><i>Индикатор оценка: тетради индивидуального сопровождения</i></p>	ежемесячно	5%
2. Работа в инновационном режиме		21%
<p>2.1. Участие в реализации проектов, имеющих достижения (город, округ, РФ) – 1-5% за мероприятие с учётом шкалы оценки:</p> <p>1) вовлечение воспитанников с учётом интересов каждого ребёнка -1%;</p> <p>2) качество проведения (оригинальность, новизна, взаимодействие) – 1%;</p> <p>3) наглядность (атрибуты, элементы костюмы) – 1%;</p> <p>4) роли педагога (ведущий, артист, сценарист) – 1%;</p> <p>5) привлечение родителей (социальных партнеров) – 1%</p> <p><i>Индикатор оценки: план мероприятия по реализации проекта, фотоотчет, размещение на официальном сайте или в группе МиРосинки; сценарий/конспект/конструкт мероприятия</i></p>	ежемесячно	10%

<p>2.2. Включение педагога в инновационную методическую работу и зафиксированное участие в педагогических советах, конференций, ГПС и др. <u>на уровне ДООУ на уровне города</u> мастер-класс - 3% - 5% открытое мероприятие - 3% - 5% обобщение опыта - 3% - 5% сообщение/выступление - 2% - 3%</p> <p><i>Индикатор оценки: приказы, материалы мероприятий, выступлений</i></p>	ежемесячно	8%
<p>2.3. Проведение на высоком уровне мероприятий с родителями с использованием <u>современных и нетрадиционных форм и методов работы</u>: 1) проведение родительских собраний, мастер-классов, семинаров-практикумов, дней открытых дверей - 3%</p> <p><i>Индикатор оценки: краткое описание мероприятия, фотоотчет книга отзывов</i></p>		3%
3. Повышение профессионализма и открытости учреждения		58%
<p>3.1. Участие и результативность педагога: <u>в профессиональных конкурсах - 10%:</u> - очно: участие – 5%; призовое место – 10% (устанавливается на 1 год); - заочно: участие – 3%; призовое место – 5 % (устанавливается на 1 год); - в тематических интернет-конкурсах – призовое место – 1 %; - в иных конкурсах социально-общественной направленности муниципального и окружного уровня (устанавливается на 6 месяцев) - 2%</p> <p><i>Индикатор оценки: портфолио достижений (грамоты, дипломы)</i></p>	ежемесячно	12%
<p><u>3.2. Общественная и профессиональная активность педагога:</u> 1) участие в городских акциях, спортивных мероприятиях, а также в мероприятиях, проводимых учреждениями и организациями города – 2%; 2) участие в составе команды при подготовке учреждения к значимым событиям, конкурсам, мероприятиям на уровне города, округа – 3%; 3) получение значка ВФСОК ГТО (один раз по факту получения) – 5%</p> <p><i>Индикатор оценки: приказ, протоколы, заявка участника, портфолио достижений (грамоты, дипломы)</i></p>	ежемесячно	10 %
<p>3.3. Наставничество (по факту проведения мероприятий) начинающих педагогов, сопровождение аттестуемых педагогов.</p> <p><i>Индикатор оценки: приказ, план работы</i></p>	ежемесячно	3%

<p>3.4. Высокое качество реализации проектов в рамках социального партнерства с образовательными организациями (школы, детские сады, учреждения дополнительного образования), учреждениями культуры и спорта, учреждениями и организациями г. Лангепаса (ГИБДД, МЧС), общественными объединениями и организациями</p> <p><i>Индикатор оценки: наличие приказа, план работы, разработанных и утвержденных программ, проектов, совместных планов, проведение совместных мероприятий (по факту проведения мероприятий)</i></p>	ежемесячно	3%
<p>3.5. Публикация авторского мероприятия в средствах массовой информации, ведение официального сайта учреждения, размещение информации в социальных сетях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - статья в газете (не более двух авторов) – 2 %; - публикация в сетевом издании (сборник, журнал, газета) - 2%; - предоставление информации для размещения на официальном сайте или в социальных сетях учреждения: - об образовательных событиях в учреждении (группе); - консультаций для родителей (законных представителей) - 2%; <p><i>Индикатор оценки: материалы газеты, печатные издания, ссылки на страницы в социальных сетях, приказ.</i></p>	ежемесячно	6%
<p>3.6. Исполнительская дисциплина, отсутствие обоснованных жалоб участников образовательных отношений, отсутствие случаев травматизма – 7%;</p> <p>наличие нарушений исполнительской дисциплины, жалоб, травматизма – минус 10%</p> <p><i>Индикатор оценки: тетрадь замечаний</i></p>	ежемесячно	7%
<p>3.7. Взаимозаменяемость и взаимодействие педагогов в различных режимных моментах и режимах работы</p> <p><i>Индикатор оценки: по данным АУП, руководителей структурных подразделений)</i></p>	ежемесячно	2%
<p>3.8. Высокий уровень (своевременность и качество подготовки рабочей программы, диагностической, аналитической, отчётной и другой отчётной информации за отчётный месяц)</p> <p><i>Индикатор оценки: тетрадь замечаний</i></p>		2%
<p>3.9. Высокое качество организации дополнительного образования детей в учреждении за отчётный период</p> <p><i>Индикатор оценки: итоговое мероприятие, наличие конспекта/конструкта мероприятия (по факту проведения)</i></p>	ежемесячно	4%
<p>3.10. Активное участие в разработке Программы развития учреждения, образовательных программ, проектов и подготовке материалов на конкурсы различных уровней за отчётный период</p> <p><i>Индикатор оценки: приказ</i></p>	ежемесячно	4%
<p>3.11. Ведение протоколов заседаний (Общее собрание трудового коллектива, Совет педагогов, совещания с работниками, комиссии, ППк и др.)</p> <p><i>Индикатор оценки: протокол</i></p>	ежемесячно	2%
<p>3.12. Выполнение ответственных поручений руководителя, влияющих на развитие учреждения, за отчётный период.</p>	ежемесячно	3%
Всего:		100%

**Показатели эффективности деятельности
для установления единовременной выплаты в абсолютном размере**

№ п/п	Показатели	Кол-во баллов
1.	Удовлетворенность заказчиков качеством предоставления услуг (по результатам анкетирования родителей (законных представителей) воспитанников по итогам учебного года, свыше 90%)	1
2.	Добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения	1
3.	Отсутствие дисциплинарных взысканий	1
4.	Выполнение работ, направленных на благоустройство территории и помещений учреждения: - ремонтные работы - благоустройство территории	1 0,5 0,5
5.	Грамотная организация рабочего места, бесконфликтность в коллективе	1
6.	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения требований СанПиН, отсутствие предписаний со стороны контрольно-надзорных органов	1
7.	Самообразование по направлениям профессиональной деятельности	1
8.	Отсутствие спорных ситуаций с поставщиками и подрядчиками, возникших вследствие некачественно оформленных договорных отношений	1
9.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	1
10.	Участие в работе постоянно действующих комиссий учреждения	1
11.	Участие в общесадовых мероприятиях	1
12.	Участие в оформлении учреждения к праздничным мероприятиям	1
Итого:		12

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 355657241185316324136411458373773346058785353937

Владелец Сеницына Надежда Васильевна

Действителен с 01.11.2022 по 01.11.2023