

МБДОУ «Детский сад №7»


Принято на:
общем собрании работников учреждения

Протокол №2
«29» декабря 2024 г.

Согласовано:

Председатель профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад №7»

Протокол №13
«29» декабря 2024 г.

 Г.Б. Озерова

Утверждено:

Приказом заведующего
МБДОУ «Детский сад №7»
от 29.12.2024 г. № 248

 / В.Л. Анисимова



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад №7»

(новая редакция)

г. Харьков
2024 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (муниципальных образовательных учреждений Харовского муниципального района, утвержденного постановлением администрации Харовского муниципального района от 22 декабря 2008 года № 521 (с последующими изменениями и дополнениями) и регулирует вопросы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного общеобразовательного учреждения «Детский сад №7» г.Харовска (далее – Организация).

Положение включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) работников Организации;
перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
порядок и размеры оплаты труда заместителей руководителя Организации;
порядок формирования фонда оплаты труда работников Организации.

1.2. Система оплаты труда работников Организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, решением Муниципального Собрания Харовского муниципального района от 3 декабря 2008 года № 99 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Харовского муниципального района, финансируемых из районного бюджета» (с последующими изменениями и дополнениями), Постановлением главы Харовского муниципального района от 22 декабря 2008 года № 521 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (муниципальных образовательных учреждений Харовского муниципального района), Постановлением Администрации Харовского района от 08.02.2019 года №7, решением Муниципального Собрания Харовского муниципального района от 31.01.2020 года №2 «О внесении изменений в приложение 1 к решению Муниципального Собрания района от 03.12.2008 №99», Постановлением Администрации Харовского района от 10.02.2020 года № 125 «О внесении изменений в постановление Главы Харовского муниципального района от 22.12.2008 №521», Постановлением Администрации Харовского района от 10.02.2020 года № 125 «О внесении изменений в постановление Главы Харовского муниципального района от 22.12.2008 №521», Постановлением Администрации Харовского округа от 26.11.2024 года № 1539 «Об утверждении положения оплаты труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (муниципальных бюджетных образовательных организаций Харовского муниципального округа), Постановлением Администрации Харовского округа от 05.12.2024 года № 1574 «Об утверждении положения оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций Харовского муниципального округа», Постановлением Администрации Харовского округа от 11.12.2024 года № 1643 «О внесении изменений в постановление Главы Харовского муниципального округа от 26.11.2024 г. № 1539»

2. Порядок определения окладов, должностных окладов работников Организации

2.1. Работникам Организации устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному решением Муниципального Собрания Харовского муниципального района от 3 декабря 2008 года № 99 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Харовского муниципального района, финансируемых из районного бюджета» (с последующими изменениями и дополнениями), отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории, коэффициента за наличие ученой степени.

В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями: 100 рублей.

2.2. Отнесение должностей работников Организации к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России: от 29 мая 2008 года [№ 247н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"; от 29 мая 2008 года [№ 248н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих"; от 5 мая 2008 года [№ 216н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

2.3. Размер отраслевого коэффициента для работников Организации, за исключением педагогических работников Организации – 1,28.

Размер отраслевого коэффициента для педагогических работников Организации – 1,9, для педагогических работников дошкольного образования - 1,9.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

«№ пп	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
1.	Профессии первого уровня	1 квалификационный уровень	1,4
		2 квалификационный уровень	1,5
2.	Должности первого уровня	1 квалификационный уровень	1,6
		2 квалификационный уровень	1,7
3.	Профессии второго уровня	1 квалификационный уровень	1,7
		2 квалификационный уровень	1,8
		3 квалификационный уровень	1,9
		4 квалификационный уровень	2,3
4.	Должности второго уровня	1 квалификационный уровень	1,8
		2 квалификационный уровень	1,9
		3 квалификационный уровень	2,1
		4 квалификационный уровень	2,2
		5 квалификационный уровень	2,3
5.	Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала	1 квалификационный уровень	1,5
		2 квалификационный уровень	1,7
		3 квалификационный уровень	1,9
		4 квалификационный уровень	2,1
		5 квалификационный уровень	2,3
6.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена		2,3
7.	Должности третьего уровня	1-5 квалификационный уровень	1,3
8.	Должности четвертого уровня	1-3 квалификационный уровень	1,9
9.	Должности руководителей структурных подразделений образования		1,9
10.	Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии		1,9

По должностям и профессиям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, коэффициент квалификационного уровня устанавливается работникам в одном и том же размере при выполнении одинаковой трудовой функции (имеющим одинаковые должностные обязанности).

2.5. Размеры коэффициента уровня образования:

Уровень образования	Размеры коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15
Начальное профессиональное образование	1,10
Среднее (полное) общее образование	1,05
Основное общее образование	1,0

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам Организации, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности врачей и провизоров;
- должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена;
- должности четвертого уровня;
- должности руководителей структурных подразделений Организаций;
- должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии.

2.6. Размеры коэффициента за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициента (за исключением коэффициента для должностей педагогических работников общеобразовательных организаций)	Размеры коэффициента для должностей педагогических работников общеобразовательных организаций
Высшая категория	1,4	1,6
Первая категория	1,25	1,3

* В случае, если квалификационная категория присвоена до 1 января 2011 года.

2.7. Размер коэффициента за категорийность:

Вид категории	Размеры коэффициента
Категории "B", "C", "D", "E", или "B", "C", "D", "BE", или "B", "C", "D", "CE"	1,20
Категории "B", "C", "E", или "B", "C", "BE", или "B", "C", "CE", или "B", "C", "D", или "D"	1,10

Коэффициент за категорийность устанавливается водителям Организаций.

2.8. Размер коэффициента за наличие ученой степени:

Ученая степень	Размеры коэффициента (за исключением организаций дополнительного профессионального образования)

Доктор наук	1,20
Кандидат наук	1,15

3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

Работникам Организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1 «Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Работникам Организации, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579)»;

3.1.2. Доплата за работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Работникам отдельных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, созданных органами государственной власти области, органами местного самоуправления района для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

В общеобразовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата работникам, непосредственно занятым в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в размере 20 процентов должностного оклада.

3.1.3. Доплата за обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, в соответствии с медицинским заключением.

Педагогическим работникам, осуществляющим обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, устанавливается доплата в размере 20 процентов должностного оклада.

3.1.4. Доплата за индивидуальное и групповое обучение детей, нуждающихся в длительном лечении, в медицинских организациях в соответствии с медицинским заключением.

Педагогическим работникам, осуществляющим индивидуальное и групповое обучение детей, нуждающихся в длительном лечении, в медицинских организациях устанавливается доплата в размере 20 процентов должностного оклада.

3.1.5. Доплата за работу в Организации, в том числе в структурных подразделениях Организации, расположенных в сельской местности.

Работникам, занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, врачей, работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих третьего и четвертого уровней, устанавливается доплата в размере 25 процентов должностного оклада.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам Организаций при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2 часов.

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2 часов устанавливается доплата в размере до 30 процентов должностного оклада.

3.3.3. Доплата за работу в ночное время.

Работникам Организаций устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

3.3.4. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом. Работникам устанавливаются доплаты с учетом объема выполняемой работы:

за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской) – в размере 5-15 процентов должностного оклада;

за руководство учебно-методическими подразделениями – в размере 5-10 процентов должностного оклада;

за классное руководство – в размере 10-60 процентов должностного оклада;

за проверку тетрадей – в размере 5-20 процентов должностного оклада;

за выполнение работы инспектора по охране прав детства – в размере 2-5 процентов должностного оклада.

Педагогическим работникам организации устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 10 000 рублей в месяц за классное руководство в соответствии с Правилами выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций области и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, утвержденные постановлением Правительства Вологодской области от 24.04.2024 г. № 505 « О внесении изменений в некоторые постановления Правительства области»

Педагогическим работникам муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений округа, в возрасте до 35 лет включительно, закончившим обучение по программам высшего образования и впервые поступившим на работу в образовательные организации области на должности педагогических работников – устанавливается ежемесячная выплата в размере 10 000 рублей в течение первых 3-х лет с момента трудоустройства, закончившим обучение по программам среднего профессионального образования и впервые поступившим на работу в образовательные организации области на должности педагогических работников – устанавливается ежемесячная выплата в размере 8 000 рублей в течение первых 3-х лет с момента трудоустройства.

3.3.5. Доплата за работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам (классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

Работникам отдельных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

В образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся с

ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата работникам, непосредственно занятым в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в размере 20 процентов должностного оклада.

3.3.6. Доплата за обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, в соответствии с медицинским заключением.

Педагогическим работникам, осуществляющим обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, устанавливается доплата в размере 20 процентов должностного оклада.

3.3.7. Доплата за индивидуальное и групповое обучение детей, нуждающихся в длительном лечении, в медицинских организациях, в соответствии с медицинским заключением.

Педагогическим работникам, осуществляющим индивидуальное и групповое обучение детей, нуждающихся в длительном лечении, в медицинских организациях устанавливается доплата в размере 20 процентов должностного оклада.

3.3.8. Доплата за работу в Организациях, в том числе в структурных подразделениях Организаций, расположенных в сельской местности.

Работникам, занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, врачей, работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих третьего и четвертого уровней, устанавливается доплата в размере 25 процентов должностного оклада.

4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. Выплата за стаж непрерывной работы в Организации.

4.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы в Организациях устанавливается работникам Организации, занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, врачей, работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих второго и третьего уровней, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 3 лет	12
От 3 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 и более	30

4.1.2. Надбавка за стаж непрерывной работы в Организациях устанавливается работникам Организации, занимающим должности научных работников и руководителей структурных подразделений сферы научных исследований и разработок, должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии, руководителей структурных подразделений сферы образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 5 лет	10

От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

4.1.3. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в Организациях на должностях, предусмотренных подпунктами 4.1.1 и 4.1.2 настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Организациях;

время обучения работников Организации в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих организациях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Организацию не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнившим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Организацией;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

4.1.4. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

4.1.5. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы производится руководителем Организации на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

4.1.6. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Организации, с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность работы устанавливается работникам Организации в пределах фонда оплаты труда Организации и максимальными размерами не ограничивается.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем организации

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом Организации.

4.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам Организации устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Организации.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Организации в пределах фонда оплаты труда Организации и максимальными размерами не ограничивается.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Организации.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом Организации.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

за квартал,

за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

активное участие в развитии образовательной организации, муниципальной и региональной системы образования;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).

На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

Размер премии устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами Организации и предельными размерами не ограничивается.

5. Порядок и размеры оплаты труда руководителя Организации

5.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и работников Организации устанавливается органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных организаций (далее – учредитель Организации), в кратности от 1 до 6,5.

Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников Организаций, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для включения сведений о численности и средней заработной плате работников по форме № П-4, утвержденной приказом Росстата от 24 июля 2012 года № 407.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера руководителю Организации определяется учредителем организации.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру Организации устанавливаются руководителем Организации.

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя Организации:

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Руководитель	11227,00

5.3. Должностной оклад руководителя, заместителя руководителя Организации формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 5.2 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента наполняемости Организации.

5.4. Персональный коэффициент устанавливается для руководителя Организации в размере от 1 до 2,2, для заместителя руководителя - в размере от 1 до 2,1.

Порядок установления персонального коэффициента определяется учредителем Организации с учетом результатов аттестации на соответствие занимаемой должности и исходя из объемных показателей деятельности Организации (численности работников Организации, количества обучающихся, сменности работы Организации и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству Организацией).

Для руководителей, заместителей руководителя, имеющих высшую или первую квалификационную категории, порядок установления персонального коэффициента определяется учредителем Организации исходя из объемных показателей деятельности Организации (численности работников Организации, количества обучающихся, сменности работы Организации и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству Организацией).

5.5. Коэффициент уровня образования:

Уровень образования	Величина коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15
Начальное профессиональное образование	1,10
Среднее (полное) общее образование	1,05
Основное общее образование	1,0»;

5.6. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории для руководителей, заместителей руководителя (присвоенной до 1 января 2011 года):

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов
Высшая категория	1,40
Первая категория	1,25

5.7. Коэффициент наполняемости Организации.

5.7.1. Коэффициент наполняемости Организации рассчитывается по формуле:

$$K_n = 0,5 \times (1 + \Phi / N), \text{ где:}$$

K_n - коэффициент наполняемости Организации;

Φ - фактическое количество обучающихся в Организации (по списочному составу);

N - нормативная наполняемость Организации,

$$N = \text{SUM } N_{ki} \times p_i, \text{ где:}$$

N_{ki} - норматив наполняемости i -го класса (группы);

p_i - количество i -х классов (групп) в параллели.

Норматив наполняемости класса (группы) определяется в соответствии с приложением к настоящему Положению.

5.7.2. Коэффициент наполняемости Организации на текущий год определяется по состоянию на 1 октября предыдущего года.

5.7.3. Коэффициент наполняемости Организации определяется с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

5.7.4. Коэффициент наполняемости Организации не может превышать 1.

5.7.5. Коэффициент наполняемости образовательных организаций сферы «Культура» устанавливается равным 1.

5.8. Руководителям, заместителям руководителя устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.8.1. Выплаты руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.8.1.1. Выплаты руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.8.1.1. Доплата руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Доплата устанавливается в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года N 579).»;

5.8.1.2. Доплата за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную программу по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Руководителям, заместителям руководителя отдельных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, созданных органами государственной власти области, органами местного самоуправления района для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

В образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата руководителю и (или) одному из заместителей руководителя, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса, при условии наполняемости хотя бы одного из классов (групп) не ниже нормативной в размере 15 процентов должностного оклада.

5.8.1.3. Доплата за работу в Организации, в том числе в структурных подразделениях Организации, расположенных в сельской местности.

Указанная доплата устанавливается руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам в размере 25 процентов должностного оклада.

5.8.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.8.3.

5.8.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам Организаций при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8.3.2. Доплата за руководство Организацией - областной экспериментальной площадкой, региональной инновационной площадкой, базовой общеобразовательной организацией, центром дистанционного образования, региональным ресурсным центром, учебным центром прикладных квалификаций, центром по работе с лицами, проявившими выдающиеся способности

Руководителю и заместителям руководителя, деятельность которых связана с организацией указанных в настоящем пункте площадок и центров, доплата устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.

5.8.3.3. Доплата за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную программу по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам отдельных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

В образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата руководителю и (или) одному из заместителей руководителя, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса, при условии наполняемости хотя бы одного из классов (групп) не ниже нормативной в размере 15 процентов должностного оклада.

5.8.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Руководителям, заместителям руководителя Организации при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8.3.2. Доплата за руководство Организацией – областной экспериментальной площадкой, региональной инновационной площадкой, базовой общеобразовательной организацией, центром дистанционного образования, районным ресурсным центром, учебным центром

прикладных квалификаций, центром по работе с лицами, проявившими выдающиеся способности.

Руководителю и заместителям руководителя, деятельность которых связана с организацией указанных в настоящем пункте площадок и центров, доплата устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.

5.9. Руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.9.1. Надбавка за стаж непрерывной работы.

5.9.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Организации устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплат в процентах от должностного оклада
До 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

5.9.1.2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в Организации на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 5.9.1.1 настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Организации;

время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих организациях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Организацию не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Организацией;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемые в стаж, в соответствии с настоящим пунктом, суммируются

5.9.1.3. Если у руководителя, заместителя руководителя право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном

отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у руководителя, заместителя руководителя право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

5.9.1.4. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы руководителю, заместителям руководителя производится на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

5.9.1.5. Стаж непрерывной работы заместителям руководителя, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Организации с учетом мнения представительного органа работников.

5.9.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.9.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Организации устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Размер и порядок указанной надбавки, а также показатели эффективности работы руководителя Организации и критерии их оценки устанавливаются Управлением образования Харовского муниципального района по согласованию с районной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Для заместителя руководителя Организации решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным, Положением о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Сорожинская основная общеобразовательная школа имени Ильи Нalётова» регламентом государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Сорожинская основная общеобразовательная школа имени Ильи Нalётова».

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Организации.

5.9.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Руководителям, заместителям руководителя устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Организации.

5.9.2.3. Надбавка за наличие ученой степени.

Руководителям Организации, их заместителям, главным бухгалтерам устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук – 15 процентов должностного оклада.

5.9.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников Организации.

Надбавка за качество выполняемых работ руководителю Организации устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы Организации в целом с учетом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Размер и порядок указанной надбавки, а также показатели эффективности работы руководителя Организации, подведомственной Управлению образования Харовского муниципального района, и критерии их оценки устанавливаются учредителем Организации по согласованию с районной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Размер и порядок указанной надбавки, а также показатели эффективности работы руководителя Организации, подведомственной Управлению культуры, и критерии их оценки устанавливаются учредителем Организации по согласованию с Районной общественной организацией российского профессионального союза работников культуры.

Для заместителя руководителя и главного бухгалтера Организации решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Организации.

5.9.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

за квартал,
календарный год.

Премия руководителю Организации, подведомственной Управлению образования Харовского муниципального района, по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утвержденными учредителем Организации по согласованию с районной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Премия руководителю организации, подведомственной Управлению культуры Харовского муниципального района, по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утвержденными учредителем Организации по согласованию с Районной общественной организацией российского профессионального союза работников культуры.

Премия заместителю руководителя и главному бухгалтеру Организации по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утвержденными руководителем Организации, по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальными актами Организации.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций, финансируемых из районного бюджета

6.1. Фонд оплаты труда работников Организации формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

6.2. Фонд оплаты труда работников Организации формируется за счет ассигнований из районного бюджета в пределах общего объема ассигнований, выделяемых Организации на выполнение муниципального задания, и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.3. При формировании фонда оплаты труда необходимо учитывать, что предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала должна составлять не более 40% фонда оплаты труда Организации.

Учредитель организации устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Организации, а также перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому персоналу Организации

6.4. За счет экономии по фонду оплаты труда работников Организации может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь.

Материальная помощь оказывается:

работникам Организации - по решению руководителя Организации на основании письменного заявления работника в соответствии с локальным нормативным актом;

руководителю Организации - по решению учредителя Организации на основании письменного заявления руководителя Организации.

Приложение

к Положению

НАПОЛНЯЕМОСТЬ КЛАССОВ (ГРУПП) ОРГАНИЗАЦИЙ, ПРИМЕНЯЕМАЯ ДЛЯ РАСЧЕТА КОЭФФИЦИЕНТА НАПОЛНЯЕМОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Виды образовательных организаций, классов (групп)	Наполняемость классов (групп), чел.
Общеобразовательные организации	
общеобразовательные классы:	
город	25
село	14
общеобразовательные организации, имеющие в своей структуре интернат	20
Группы для проведения факультативов, кружков, секций, элективных занятий во всех видах образовательных организаций	12
Организации дополнительного образования	10
Общеобразовательные организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (специальные (коррекционные) организации для детей с ограниченными возможностями здоровья, специальные (коррекционные) классы (группы) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях)	5 - 12

1. Показатели эффективности деятельности воспитателей дошкольных образовательных организаций, воспитателей дошкольных групп общеобразовательных школ

№пп	Показатели	Индикатор	Расчет показателя	Шкала баллов
1.	Образовательные результаты воспитанников			
1.1.	Развитие личностных качеств воспитанников при освоении основной образовательной программы	Высокий уровень развития воспитанников при освоении основной образовательной программы	Наличие позитивной динамики развития личностных качеств воспитанников при освоении основной образовательной программы, подтвержденной результатами мониторинга	Наличие позитивной динамики развития личностных качеств воспитанников при освоении основной образовательной программы, подтвержденной результатами мониторинга – 3 балла; отсутствие позитивной динамики развития личностных качеств воспитанников при освоении основной образовательной программы – 0 баллов; мониторинг не проводится – 0 баллов
1.2.	Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях, фестивалях различного уровня	Результативность участия воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях, фестивалях различного уровня	1.Наличие Дипломов участника. 2.Наличие призовых мест	1.За каждую команду или участника – 0,5 баллов; отсутствие Дипломов участника – 0 баллов 2.Наличие призовых мест в мероприятиях муниципального уровня – по 2 балла за каждого победителя или призера (команду); наличие призовых мест в мероприятиях регионального уровня – по 3 балла за каждого победителя или призера (команду); наличие призовых мест в

				мероприятиях всероссийского уровня – по 5 баллов за каждого победителя или призера (команду); отсутствие победителей и призеров – 0 баллов
2.	Результаты деятельности по взаимодействию с родителями			
2.1.	Организация оперативного взаимодействия с родителями	Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг	1. Отсутствие жалоб со стороны родителей в адрес учреждения, педагогического коллектива 2. Участие родителей в общественных, массовых мероприятиях (количество родителей, участвующих в общественных, массовых мероприятиях, разделить на общее количество родителей и умножить на 100%)	1. Отсутствие жалоб – 1 балл; наличие жалоб – 0 баллов 2. 100% - 70% родителей – 2 балла; 70% - 50% родителей – 1 балл; менее 50% родителей – 0 баллов
3.	Результативность участия педагога в методической, научно-исследовательской работе			
3.1.	Руководство районным методическим объединением педагогов (далее РМО)	Эффективное руководство методическим объединением педагогов	Выполнение плана работы РМО, наличие положительного отзыва о работе РМО со стороны Управления образования района	Выполнение плана работы РМО, наличие положительного отзыва о работе РМО со стороны Управления образования района – 5 баллов; невыполнение плана – 0 баллов
3.2.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	1. Результативность участия в профессиональных конкурсах, смотрах	1. Наличие Дипломов победителя, призера, участника	1. Наличие Дипломов участника профессиональных конкурсов, смотров муниципального, регионального, федерального уровней – 1 балл; наличие Дипломов победителя, призера муниципальных профессиональных конкурсов, смотров – 2 балла; наличие Дипломов победителя, призера региональных профессиональных конкурсов,

		<p>2. Участие в работе научно – практических конференций, методических семинарах учреждения, муниципального, регионального, федерального уровня</p> <p>3. Публикации методических разработок, рекомендаций, других материалов из опыта работы</p> <p>4. Участие в проведении курсов (семинаров) повышения квалификации в качестве тьютора</p>	<p>2. Выступления, доклады, мастер - классы</p> <p>3. Наличие публикаций</p> <p>4. Факт участия в проведении курсов (семинаров) повышения квалификации в качестве тьютора</p>	<p>смотров – 3 балла; наличие Дипломов победителя, призера федеральных профессиональных конкурсов, смотров – 4 балла; отсутствие Дипломов участника, победителя, призера конкурсов, смотров – 0 баллов</p> <p>2. Выступление, доклад, мастер - класс на уровне учреждения, муниципальном уровне – 1 балл; выступление, доклад, мастер - класс на региональном уровне – 2 балла; выступление, доклад, мастер - класс на федеральном уровне – 3 балла; отсутствие выступлений – 0 баллов</p> <p>3. Наличие публикаций – по 3 балла за каждую публикацию; отсутствие публикаций – 0 баллов</p> <p>4. Факт участия – 7 баллов; факт неучастия – 0 баллов</p>
4.	Участие в инновационной деятельности			
4.1	Участие в разработке основной образовательной программы	Участие в разработке основной образовательной программы	Факт участия в разработке основной образовательной программы	Факт участия – от 1 до 5 баллов; факт неучастия – 0 баллов
4.2.	Использование информационно – коммуникационных технологий	Участие в обновлении сайта образовательного учреждения	Степень участия в обновлении сайта	Высокая степень активности – 3 балла; достаточная степень активности – от 1 до 2 баллов; низкая степень активности – 0 баллов
4.3.	Участие в научно – исследовательской, экспериментальной работе	Участие в работе районных творческих и проблемных групп	Разработка методических рекомендаций, презентация передового педагогического	Факт участия в разработке методических рекомендаций, презентации передового

			опыта по исследуемой теме, проблеме, наличие положительного отзыва руководителя группы или Управления образования	педагогического опыта по исследуемой теме, проблеме, наличие положительного отзыва руководителя группы или Управления образования – от 1 до 3 баллов; факт неучастия – 0 баллов
5.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья обучающихся			
5.1.	Результативность деятельности по укреплению здоровья воспитанников	Снижение уровня заболеваемости воспитанников по сравнению с предыдущим периодом, посещаемость воспитанниками образовательного учреждения	1.Отсутствие карантина 2.Количество случаев заболевания в группе 3.Коэффициент посещаемости (отношение среднего числа посещенных одним ребенком дней к среднему числу дней работы учреждения)	1. Отсутствие карантина в группе – 1 балл; факт карантина - 0 баллов 2. Значительное снижение случаев заболевания воспитанников в группе – 2 балла; незначительное снижение или стабильно допустимое количество случаев заболевания воспитанников в группе - 1 балл; увеличение случаев заболевания воспитанников в группе - 0 баллов. 3.0,8 и выше – 3 балла; 0,7 – 2 балла; 0,6 - 1 балл; ниже 0,6 – 0 баллов
5.2.	Организация профилактической работы с воспитанниками, педагогами, направленной на формирование здорового образа жизни	1.Проведение тематических занятий о здоровом образе жизни, Дней Здоровья, туристических походов, соревнований, акций и т.д. 2. Выполнение воспитателем обязанностей ответственного за охрану труда в учреждении	1.Количество мероприятий, уровень их проведения, охват воспитанников данными мероприятиями 2. Факт выполнения обязанностей ответственного за охрану труда в учреждении	1.На основе внутреннего контроля, проводимого образовательным учреждением - от 0 до 3 баллов 2.Выполнение обязанностей – 7 баллов; невыполнение обязанностей – 0 баллов

5.3.	Создание условий для безопасного пребывания воспитанников в образовательном учреждении	Отсутствие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении	Отсутствие или наличие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении	Отсутствие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении – 2 балла; наличие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении – 0 баллов
6.	Создание элементов образовательной инфраструктуры			
6.1.	Создание оптимальных условий для качественного проведения образовательного процесса в групповых помещениях	<p>1. Подготовка групповых помещений к новому учебному году</p> <p>2. Эффективность организации предметно – развивающей среды в групповых помещениях</p> <p>3. Участие в благоустройстве и озеленении территории, оборудовании прогулочных площадок для воспитанников</p>	<p>1. Организация ремонта помещения группы, включая косметический ремонт, ремонт мебели и инвентаря, с привлечением внебюджетных средств</p> <p>2. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала. Эстетика оформления групповых помещений. Регулярность обновления информации на стендах. Выставки творческих работ воспитанников.</p> <p>3. Выполнение порученного объема работ</p>	<p>1. Факт проведения ремонта с привлечением внебюджетных средств – от 0 до 5 баллов</p> <p>2. На основе внутреннего контроля, проводимого образовательным учреждением - от 0 до 5 баллов</p> <p>3. Выполнение работ в полном объеме – 2 балла; выполнение работ с незначительными замечаниями – 1 балл; невыполнение работ, выполнение работ с существенными замечаниями – 0 баллов</p>
7.	Участие в общественной и социально – значимой деятельности			

7.1.	Профсоюзная работа	Выполнение обязанностей председателя профсоюзной организации учреждения	Наличие стенда о профсоюзной работе в учреждении, регулярность оформляемой информации	Наличие стенда о профсоюзной работе в учреждении, регулярность оформляемой информации – от 1 до 2 баллов; отсутствие стенда – 0 баллов
------	--------------------	---	---	---

2. Показатели эффективности деятельности музыкальных руководителей, инструкторов по физической культуре, педагогов дополнительного образования дошкольных образовательных организаций

№пп	Показатели	Индикатор	Расчет показателя	Шкала баллов
1.	Образовательные результаты воспитанников			
1.1.	Развитие личностных качеств воспитанников при освоении основной образовательной программы	Высокий уровень развития воспитанников при освоении основной образовательной программы	Наличие позитивной динамики развития личностных качеств воспитанников при освоении основной образовательной программы, подтвержденной результатами мониторинга	Наличие позитивной динамики развития личностных качеств воспитанников при освоении основной образовательной программы, подтвержденной результатами мониторинга – 3 балла; отсутствие позитивной динамики развития личностных качеств воспитанников при освоении основной образовательной программы – 0 баллов; мониторинг не проводится – 0 баллов
1.2.	Участие воспитанников в смотрах, конкурсах, соревнованиях, фестивалях различного уровня	Результативность участия воспитанников в смотрах, конкурсах, соревнованиях, фестивалях различного уровня	1.Наличие Дипломов участника. 2.Наличие призовых мест	1.За каждую команду или участника – 0,5 баллов; отсутствие Дипломов участника – 0 баллов 2.Наличие призовых мест в мероприятиях муниципального уровня – по 2 балла за каждого победителя или призера (команду); наличие призовых мест в мероприятиях регионального

				уровня – по 3 балла за каждого победителя или призера (команду); наличие призовых мест в мероприятиях всероссийского уровня – по 5 баллов за каждого победителя или призера (команду); отсутствие победителей и призеров – 0 баллов
2.	Результаты деятельности по взаимодействию с родителями			
2.1.	Организация взаимодействия с родителями	Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг	1. Участие родителей в общественных, массовых мероприятиях (количество родителей, участвующих в общественных, массовых мероприятиях, разделить на общее количество родителей и умножить на 100%) 2. Организация и проведение совместных с родителями культурно – досуговых, спортивных мероприятий	1. 100% - 70% родителей – 2 балла; 70% - 50% родителей – 1 балл; менее 50% родителей – 0 баллов 2. По результатам внутреннего контроля учреждения – от 0 до 2 баллов
3.	Результативность участия педагога в методической, научно-исследовательской работе			
3.1.	Руководство районным методическим объединением педагогов (далее РМО)	Эффективное руководство методическим объединением педагогов	Выполнение плана работы РМО, наличие положительного отзыва о работе РМО со стороны Управления образования района	Выполнение плана работы РМО, наличие положительного отзыва о работе РМО со стороны Управления образования района – 5 баллов; невыполнение плана – 0 баллов
3.2.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	1. Результативность участия в профессиональных конкурсах, смотрах	1. Наличие Дипломов победителя, призера, участника	1. Наличие Дипломов участника профессиональных конкурсов, смотров муниципального, регионального, федерального

		<p>2. Участие в работе научно – практических конференций, методических семинарах учреждения, муниципального, регионального, федерального уровня</p> <p>3. Публикации методических разработок, рекомендаций, других материалов из опыта работы</p> <p>4. Участие в проведении курсов (семинаров) повышения квалификации в качестве тьютора</p>	<p>2. Выступления, доклады, мастер - классы</p> <p>3. Наличие публикаций</p> <p>4. Факт участия в проведении курсов (семинаров) повышения квалификации в качестве тьютора</p>	<p>уровней – 1 балл; наличие Дипломов победителя, призера муниципальных профессиональных конкурсов, смотров – 2 балла; наличие Дипломов победителя, призера региональных профессиональных конкурсов, смотров – 3 балла; наличие Дипломов победителя, призера федеральных профессиональных конкурсов, смотров – 4 балла; отсутствие Дипломов участника, победителя, призера конкурсов, смотров – 0 баллов</p> <p>2. Выступление, доклад, мастер - класс на уровне учреждения, муниципальном уровне – 1 балл; выступление, доклад, мастер - класс на региональном уровне – 2 балла; выступление, доклад, мастер - класс на федеральном уровне – 3 балла; отсутствие выступлений – 0 баллов</p> <p>3. Наличие публикаций – по 3 балла за каждую публикацию; отсутствие публикаций – 0 баллов</p> <p>4. Факт участия – 7 баллов; факт неучастия – 0 баллов</p>
--	--	---	---	--

4.	Участие в инновационной деятельности			
4.1	Участие в разработке основной образовательной программы	Участие в разработке основной образовательной программы	Факт участия в разработке основной образовательной программы	Факт участия – от 1 до 5 баллов; факт неучастия – 0 баллов
4.2.	Использование информационно – коммуникационных технологий	Участие в обновлении сайта образовательного учреждения	Степень участия в обновлении сайта	Высокая степень активности – 3 балла; достаточная степень активности – от 1 до 2 баллов; низкая степень активности – 0 баллов
4.3.	Участие в научно – исследовательской, экспериментальной работе	Участие в работе районных творческих и проблемных групп	Разработка методических рекомендаций, презентация передового педагогического опыта по исследуемой теме, проблеме, наличие положительного отзыва руководителя группы или Управления образования	Факт участия в разработке методических рекомендаций, презентации передового педагогического опыта по исследуемой теме, проблеме, наличие положительного отзыва руководителя группы или Управления образования – от 1 до 3 баллов; факт неучастия – 0 баллов
5.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья обучающихся			
5.1.	Организация профилактической работы с воспитанниками, педагогами, направленной на формирование здорового образа жизни	Выполнение воспитателем обязанностей ответственного за охрану труда в учреждении	Факт выполнения обязанностей ответственного за охрану труда в учреждении	Выполнение обязанностей – 7 баллов; невыполнение обязанностей – 0 баллов
5.2.	Создание условий для безопасного пребывания воспитанников в образовательном учреждении	Отсутствие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении	Отсутствие или наличие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении	Отсутствие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении – 2 балла; наличие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении – 0 баллов

6.	Создание элементов образовательной инфраструктуры			
6.1.	Создание оптимальных условий для качественного проведения образовательного процесса в музыкальном, спортивном зале, студии	<p>1. Подготовка помещений музыкального, спортивного зала к новому учебному году</p> <p>2. Эффективность организации предметно – развивающей среды в музыкальном, спортивном зале, студии</p> <p>3. Участие в благоустройстве и озеленении территории, оборудовании прогулочных площадок для воспитанников</p>	<p>1. Организация ремонта помещения, включая косметический ремонт, ремонт мебели и инвентаря, с привлечением внебюджетных средств</p> <p>2. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала. Эстетика оформления спортивного, музыкального зала. Регулярность обновления информации на стендах.</p> <p>3. Выполнение порученного объема работ</p>	<p>1. Факт проведения ремонта с привлечением внебюджетных средств – от 0 до 5 баллов</p> <p>2. На основе внутреннего контроля, проводимого образовательным учреждением – от 0 до 5 баллов</p> <p>3. Выполнение работ в полном объеме – 2 балла; выполнение работ с незначительными замечаниями – 1 балл; невыполнение работ, выполнение работ с существенными замечаниями – 0 баллов</p>
7.	Участие в общественной и социально – значимой деятельности			
7.1.	Профсоюзная работа	Выполнение обязанностей председателя профсоюзной организации учреждения	Наличие стенда о профсоюзной работе в учреждении, регулярность оформляемой информации	Наличие стенда о профсоюзной работе в учреждении, регулярность оформляемой информации – от 1 до 2 баллов; отсутствие стенда – 0 баллов

3. Показатели эффективности деятельности педагогов – психологов, учителей - логопедов дошкольных образовательных организаций

№пп	Показатели	Индикатор	Расчет показателя	Шкала баллов
Образовательные результаты воспитанников				
1.1.	Организация коррекционно – развивающей работы с воспитанниками	Результативность коррекционно – развивающей работы с воспитанниками	Положительная динамика показателей коррекционно – развивающей работы с воспитанниками	Рост показателей – 2 балла; стабильность показателей – 1 балл; снижение показателей – 0 баллов; коррекционно – развивающая работа с обучающимися не проводится – 0 баллов.
2. Результаты деятельности по взаимодействию с родителями				
2.1.	Организация взаимодействия с родителями	Консультирование родителей по вопросам, входящим в компетенцию педагога	Количество родителей, охваченных консалтинговой помощью (количество родителей, охваченных консалтинговой помощью разделить на общее количество родителей и умножить на 100%)	100% - 80% - 3 балла; 80% - 50% - 1 - 2 балла; менее 50% - 0 баллов
3. Результативность участия педагога в методической, научно-исследовательской работе				
3.1.	Руководство районным методическим объединением педагогов (далее РМО)	Эффективное руководство методическим объединением педагогов	Выполнение плана работы РМО, наличие положительного отзыва о работе РМО со стороны Управления образования района	Выполнение плана работы РМО, наличие положительного отзыва о работе РМО со стороны Управления образования района – 5 баллов; невыполнение плана – 0 баллов
3.2.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	1.Результативность участия в профессиональных конкурсах, смотрах	1. Наличие Дипломов победителя, призера, участника	1. Наличие Дипломов участника профессиональных конкурсов, смотров муниципального, регионального, федерального уровней – 1 балл; наличие Дипломов победителя, призера муниципальных профессиональных конкурсов,

		<p>2. Участие в работе научно – практических конференций, методических семинарах учреждения, муниципального, регионального, федерального уровня</p> <p>3. Публикации методических разработок, рекомендаций, других материалов из опыта работы</p> <p>4. Участие в проведении курсов (семинаров) повышения квалификации в качестве тьютора</p>	<p>2. Выступления, доклады, мастер - классы</p> <p>3. Наличие публикаций</p> <p>4. Факт участия в проведении курсов (семинаров) повышения квалификации в качестве тьютора</p>	<p>смотров – 2 балла; наличие Дипломов победителя, призера региональных профессиональных конкурсов, смотров – 3 балла; наличие Дипломов победителя, призера федеральных профессиональных конкурсов, смотров – 4 балла; отсутствие Дипломов участника, победителя, призера конкурсов, смотров – 0 баллов</p> <p>2. Выступление, доклад, мастер - класс на уровне учреждения, муниципальном уровне – 1 балл; выступление, доклад, мастер - класс на региональном уровне – 2 балла; выступление, доклад, мастер - класс на федеральном уровне – 3 балла; отсутствие выступлений – 0 баллов</p> <p>3. Наличие публикаций – по 3 балла за каждую публикацию; отсутствие публикаций – 0 баллов</p> <p>4. Факт участия – 7 баллов; факт неучастия – 0 баллов</p>
4.	Участие в инновационной деятельности			
4.1	Участие в разработке основной образовательной программы	Участие в разработке основной образовательной программы	Факт участия в разработке основной образовательной программы	Факт участия – от 1 до 5 баллов; факт неучастия – 0 баллов

4.2.	Использование информационно – коммуникационных технологий	Участие в обновлении сайта образовательного учреждения	Степень участия в обновлении сайта	Высокая степень активности – 3 балла; достаточная степень активности – от 1 до 2 баллов; низкая степень активности – 0 баллов
4.3.	Участие в научно – исследовательской, экспериментальной работе	Участие в работе районных творческих и проблемных групп	Разработка методических рекомендаций, презентация передового педагогического опыта по исследуемой теме, проблеме, наличие положительного отзыва руководителя группы или Управления образования	Факт участия в разработке методических рекомендаций, презентации передового педагогического опыта по исследуемой теме, проблеме, наличие положительного отзыва руководителя группы или Управления образования – от 1 до 3 баллов; факт неучастия – 0 баллов
5.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья обучающихся			
5.1.	Организация профилактической работы с воспитанниками, педагогами, направленной на формирование здорового образа жизни	Выполнение воспитателем обязанностей ответственного за охрану труда в учреждении	Факт выполнения обязанностей ответственного за охрану труда в учреждении	Выполнение обязанностей – 7 баллов; невыполнение обязанностей – 0 баллов
5.2.	Создание условий для безопасного пребывания воспитанников в образовательном учреждении	Отсутствие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении	Отсутствие или наличие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении	Отсутствие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении – 2 балла; наличие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении – 0 баллов
6.	Создание элементов образовательной инфраструктуры			

6.1.	Создание оптимальных условий для качественного проведения образовательного процесса в кабинете	<p>1. Подготовка кабинета к новому учебному году</p> <p>2. Эффективность организации предметно – развивающей среды в кабинете</p> <p>3. Участие в благоустройстве и озеленении территории, оборудовании прогулочных площадок для воспитанников</p>	<p>1. Организация ремонта кабинета, включая косметический ремонт, ремонт мебели и инвентаря, с привлечением внебюджетных средств</p> <p>2. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала. Эстетика оформления спортивного, музыкального зала. Регулярность обновления информации на стендах.</p> <p>3. Выполнение порученного объема работ</p>	<p>1. Факт проведения ремонта с привлечением внебюджетных средств – от 0 до 5 баллов</p> <p>2. На основе внутреннего контроля, проводимого образовательным учреждением – от 0 до 5 баллов</p> <p>3. Выполнение работ в полном объеме – 2 балла; выполнение работ с незначительными замечаниями – 1 балл; невыполнение работ, выполнение работ с существенными замечаниями – 0 баллов</p>
7.	Участие в общественной и социально – значимой деятельности			
7.1.	Профсоюзная работа	Выполнение обязанностей председателя профсоюзной организации учреждения	Наличие стенда о профсоюзной работе в учреждении, регулярность оформляемой информации	Наличие стенда о профсоюзной работе в учреждении, регулярность оформляемой информации – от 1 до 2 баллов; отсутствие стенда – 0 баллов

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад №7»,
утвержденному приказом заведующего
от «29» декабря 2024 г. №248

**Показатели эффективности деятельности работников дошкольной образовательной
организации
за исключением педагогических работников**

Обслуживающий персонал	своевременность и срочность проведения ремонтных работ	0- отсутствует 1- иногда 2- часто 3- постоянно
	напряженность трудового процесса в связи с изношенностью оборудования и изношенностью сетей	0- отсутствует 1- иногда 2- часто 3- постоянно
	выполнение большого объема работы вручную	0- отсутствует 1- иногда 2- часто 3- постоянно
	работа в экстремальных условиях (при отсутствии водо-, тепло-, электроснабжения.; природных катаклизм)	0- отсутствует 1- иногда 2- часто 3- постоянно
	оперативное устранение аварийных ситуаций	0- отсутствует 1- иногда 2- часто 3- постоянно
	увеличение объема труда в связи с карантинными мероприятиями	0- отсутствует 1- иногда 2- часто 3- постоянно
	использование собственного оборудования (инструмента) для устранения неполадок в д/с	0- отсутствует 1- иногда 2- часто 3- постоянно
	использование личного транспорта для решения проблем детского сада	0- отсутствует 1- иногда 2- часто 3- постоянно
	Экономия электроэнергии, водных и тепловых ресурсов	0-не экономит 1-экономит свет 2- экономит свет и воду 3- экономит свет, воду, тепло
дополнительно-завхоз	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	0 – отсутствует или отсутствуют невыполненные предписания; 1 – частичное выполнение требований и пунктов предписаний; 2 – выполнение требований и предписаний; 3 – отсутствие при проверках замечаний и нарушений

	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	0 – отсутствует или отсутствуют невыполненные предписания; 1 – частичное выполнение требований и пунктов предписаний; 2 – выполнение требований и предписаний; 3 – отсутствие при проверках замечаний и нарушений
	Обеспечение выполнения требований по охране труда	0 – отсутствует или отсутствуют невыполненные предписания; 1 – частичное выполнение требований и пунктов предписаний; 2 – выполнение требований и предписаний; 3 – отсутствие при проверках замечаний и нарушений
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	0 – отсутствует или план ремонта не соответствует потребностям ДОУ; 1 – план ремонта выполнен частично; 2 – план ремонта выполнен; 3 – качественное выполнение плана ремонта; работа с внебюджетным финансированием.
	Высокий уровень организации деятельности обслуживающего персонала ДОУ	0 – отсутствует; 1 – отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов; 2 – качественное выполнение должностных обязанностей обслуживающим персоналом; 3 – наличие благодарностей со стороны педагогов и родителей, управления образования по организации деятельности обслуживающего персонала
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	0 – отсутствует; 1 – незначительное снижение показателей (до 5 %); 2 – стабильность показателей; 3 – рост показателей
	Своевременное и качественное предоставление отчетности	0 – отсутствует; 1 – своевременно; 2 – качественно; 3 – постоянно
	Сохранение имущества ОУ	0-отсутствует 1- соблюдение инструкций 2- бережное отношение 3- бережное отношение и самостоятельный ремонт (если возможно без специалиста)
	Экономия электроэнергии, водных и тепловых ресурсов	0-не экономит 1-экономит свет 2- экономит свет и воду 3- экономит свет, воду, тепло

	Использование передовых компьютерных технологий для оформления материалов и ведения документации	0 – отсутствует; 1 – иногда; 2 – часто; 3 – постоянно
	Другие	
дополнительно- Кладовщик	Своевременное и качественное предоставление отчетности	0 – отсутствует; 1 – своевременно; 2 – качественно; 3 – постоянно
	Отсутствие обоснованных замечаний контролирующих органов	1 – более 2 замечаний; 2 – 1-2 замечаний 3 – нет замечаний
	Качественное ведение документации	0 – отсутствует; 1 – своевременно; 2 – качественно; 3 – постоянно
	Использование передовых компьютерных технологий для оформления материалов и ведения документации	0 – отсутствует; 1 – иногда; 2 – часто; 3 – постоянно
	Сохранение имущества ОУ	0-отсутствует 1- соблюдение инструкций 2- бережное отношение 3- бережное отношение и самостоятельный ремонт (если возможно без специалиста)
	Экономия электроэнергии, водных и тепловых ресурсов	0- не экономит 1- экономит свет 2- экономит свет и воду 3- экономит свет, воду, тепло
	Взаимодействие с сотрудниками ОУ	0- отсутствует 1- в соответствии с должностными обязанностями 2- доброжелательно, без конфликтов 3- поддерживает благоприятную психологическую атмосферу в ОУ
	Организация и проведение ревизий учета и хранения продуктов	2- систематически 1- 1-2 замечания 3- постоянно, без замечаний
	Участие в общественной жизни ОУ, района	0- отсутствует 1- иногда 2- часто 3- постоянно
	Содержание участка работы в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, проведение генеральной уборки	0 – отсутствует; 1 – своевременно; 2 – качественно; 3 – постоянно
другое		
дополнительно- Шеф-повар, повар	Введение новых блюд	0-отсутствие 1- 1 раз в год 2- в квартал 3- ежемесячно
	Приготовление высококачественных блюд в соответствии с технологическими картами и сезоном года	0- отсутствие 1- не учитывается сезонность 2- с незначительными замечаниями 3- постоянно без замечаний

	Качественное ведение документации	0 – отсутствует; 1 – своевременно; 2 – качественно; 3 – постоянно
	Использование передовых компьютерных технологий для оформления материалов и ведения документации	0 – отсутствует; 1 – иногда; 2 – часто; 3 – постоянно
	Использование технологического оборудования на пищеблоке	0- отсутствие 1-с незначительными нарушениями 2- знают инструкции по использованию оборудования 3- грамотное использование оборудования с внесением предложений по использованию оборудования для приготовления блюд
	Соблюдение режима выдачи блюд на возрастные группы	1- соблюдается с незначительными замечаниями 2-соблюдается без замечаний 3-выдача производится с рекомендациями мл. воспитателю
	Удовлетворенность детей и их родителей качеством приготовленных блюд	1-иногда с замечаниями в квартале 2- иногда с замечаниями в полугодие 3- обоснованные замечания отсутствуют
	Оформление блюд к праздничным датам и знаменательным датам в ОУ	1-редко 2-иногда 3- постоянно творческий подход к оформлению блюд
	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, проведение генеральной уборки	0 – отсутствует; 1 – своевременно; 2 – качественно; 3 – постоянно
	Сохранение имущества ОУ	0-отсутствует 1- соблюдение инструкций 2- бережное отношение 3- бережное отношение и самостоятельный ремонт (если возможно без специалиста)
	Экономия электроэнергии, водных и тепловых ресурсов	0-не экономит 1-экономит свет 2- экономит свет и воду 3- экономит свет, воду, тепло
	другое	
дополнительно- Младший воспитатель	Соблюдение санэпидрежима	1- более 2 замечаний 2- 1-2 замечания 3- без замечаний
	Содержание группы в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, проведение генеральной уборки	0 – отсутствует; 1 – своевременно; 2 – качественно; 3 – постоянно

	Взаимодействие с сотрудниками ОУ	0- отсутствует 1- в соответствии с должностными обязанностями 2- доброжелательное, без конфликтов 3- поддерживает благоприятную психологическую атмосферу в ОУ
	Организация питания в группе	1- по режиму 2- по режиму, прививает детям культурно-гигиенические навыки 3- эстетично оформляет подаваемые детям блюда
	Участие в общественной жизни ОУ, района	0- отсутствует 1- иногда 2- часто 3- постоянно
	Участие в культурной и спортивной жизни ОУ, района	0- отсутствует 1- иногда 2- часто 3- постоянно
	Своевременная информация о неполадках в группе	1- своевременно 2- предупреждение и контроль 3- проявление инициативы по устранению проблемы
	Сохранение имущества ОУ	0- отсутствует 1- соблюдение инструкций 2- бережное отношение 3- бережное отношение и самостоятельный ремонт (если возможно без специалиста)
	Включение в образовательный процесс	0- отсутствует 1- по просьбе воспитателя 2- эпизодически 3- постоянно творчески
	Экономия электроэнергии, водных и тепловых ресурсов	0- не экономит 1- экономит свет 2- экономит свет и воду 3- экономит свет, воду, тепло
	другое	
дополнительно- Делопроизводитель	Сохранение имущества ОУ	0- отсутствует 1- соблюдение инструкций 2- бережное отношение 3- бережное отношение и самостоятельный ремонт (если возможно без специалиста)
	Качественное ведение документации	0 – отсутствует; 1 – иногда; 2 – часто; 3 – постоянно
	Использование передовых компьютерных технологий для оформления материалов и ведения документации	0 – отсутствует; 1 – иногда; 2 – часто; 3 – постоянно
	Своевременная работа с организациями	0 – отсутствует; 1 – иногда; 2 – часто; 3 – постоянно

	Качественное ведение протоколов педагогических совещаний, совещаний и т.д.	0 – отсутствует; 1 – иногда; 2 – часто; 3 – постоянно
	Качественное ведение электронного документооборота	0 – отсутствует; 1 – иногда; 2 – часто; 3 – постоянно
	Участие в общественной жизни учреждения, района	0 – отсутствует; 1 – иногда; 2 – часто; 3 – постоянно
	Экономия электроэнергии, водных и тепловых ресурсов	0- не экономит 1-экономит свет 2- экономит свет и воду 3- экономит свет, воду, тепло
	другое	
дополнительно- Кастелянша	Своевременное и качественное предоставление отчетности	0 – отсутствует; 1 – своевременно; 2 – качественно; 3 – постоянно
	Отсутствие обоснованных замечаний контролирующих органов	1 – более 2 замечаний; 2 – 1-2 замечаний 3 –нет замечаний
	Пошив праздничных детских костюмов	0- отсутствует 1- 1 раз в год 2- часто 3- постоянно и качественно
	Пошив костюмов для утренников	0- отсутствует 1- 1 раз в год 2- часто 3- постоянно и качественно
	Пошив спецодежды для сотрудников ОУ	0- отсутствует 1- своевременно 2- постоянно 3- постоянно проявляет инициативу
	Участие в дизайне оформления ОУ	1-редко 2- постоянно 3- постоянно проявляет инициативу
	Участие в общественной жизни учреждения, района	0 – отсутствует; 1 – иногда; 2 – часто; 3 – постоянно
	Взаимодействие с сотрудниками ОУ	0- отсутствует 1- в соответствии с должностными обязанностями 2-доброжелательное, без конфликтов 3- поддерживает благоприятную психологическую атмосферу в ОУ
	Соблюдение санэпидрежима	1- более 2 замечаний 2- 1-2 замечания 3- без замечаний

	Сохранение имущества ОУ	0-отсутствует 1- соблюдение инструкций 2- бережное отношение 3- бережное отношение и самостоятельный ремонт (если возможно без специалиста)
	Соблюдение графика выдачи и замены мягкого инвентаря	1- соблюдается с незначительными замечаниями 2-соблюдается без замечаний 3-выдача производится с рекомендациями мл. воспитателю
	Экономия электроэнергии, водных и тепловых ресурсов	0-не экономит 1-экономит свет 2- экономит свет и воду 3- экономит свет, воду, тепло
	другое	
дополнительно- Обслуживающий персонал (уборщик помещений, дворник, сторож, сантехник, электрик, плотник, подсобный рабочий по кухне, грузчик, машинист по стирке белья	Взаимодействие с сотрудниками ОУ	0- отсутствует 1- в соответствии с должностными обязанностями 2-доброжелательное, без конфликтов 3- поддерживает благоприятную психологическую атмосферу в ОУ
	Участие в общественной жизни учреждения, района	0 – отсутствует; 1 – иногда; 2 – часто; 3 – постоянно
	Сохранение имущества ОУ	0-отсутствует 1- соблюдение инструкций 2- бережное отношение 3- бережное отношение и самостоятельный ремонт (если возможно без специалиста)
	Своевременная информация о неполадках на своем участке работы	1- своевременно 2- предупреждение и контроль 3- проявление инициативы по устранению проблемы
	Экономия электроэнергии, водных и тепловых ресурсов	0-не экономит 1-экономит свет 2- экономит свет и воду 3- экономит свет, воду, тепло
	Качественная уборка помещений, проведение генеральной уборки, ревизия оборудования	0 – отсутствует; 1 – своевременно; 2 – качественно; 3 – постоянно
	Благоустройство участка ОУ	0- отсутствует 1- по просьбе администрации ОУ 2- своевременно 3- постоянно , проявляет инициативу
	Содержание своего участка в соответствии с требованиями СанПиН	1- соблюдается с незначительными замечаниями 2- соблюдается 3- постоянно без замечаний
	Участие в образовательном процессе	0- отсутствует 1- формально 2- эпизодически 3- проявляет инициативу