


ПРИНЯТО  
общим собранием работников  
МАДОУ «Детский сад № 77»  
Протокол № 5 от 14.09 2023 г.

СОГЛАСОВАНО  
Начальник Управления  
образования администрации  
города Березники

  
\_\_\_\_\_ А.О.Моисеев  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 г.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного  
комитета МАДОУ «Детский сад № 77»  
Ольга Е.В.Слобожанинова  
« 14 » 09 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 г.  
заведующий МАДОУ  
«Детский сад № 77»  
\_\_\_\_\_ С.В.Яковлева .



## ПОЛОЖЕНИЕ

**ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА, ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО,  
КОМПЕНСАЦИОННОГО И СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА  
РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО  
АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 77»**

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1 Настоящее Положение об оценке эффективности труда, выплатах стимулирующего, компенсационного и социального характера работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 77» (далее - Положение), принято в целях обеспечения единого подхода к проведению оценки эффективности труда работников учреждения, повышения эффективности труда, организации стимулирования, материальной заинтересованности работников учреждения (далее соответственно - работники учреждения, учреждение) в получении максимального поощрения за достигнутые успехи в трудовой деятельности, предоставления гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, определяет виды, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера, а также определяет виды, размеры и порядок осуществления выплат социального характера.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Положением о системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций и структурных подразделений муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования муниципального образования «Город Березники», утвержденным Постановлением от 31.01.2019 № 243 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций и структурных подразделений муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования муниципального образования «Город Березники»;

Типовым положением о выплатах стимулирующего характера работникам муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации города Березники, утвержденным Постановлением администрации города Березники от 30.08.2023 г. № 01-02-1402 «Об утверждении Типового положения о выплатах стимулирующего характера работникам муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации города Березники»,

Типовым положением о выплатах компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным Постановлением администрации города Березники от 30.10.2017 г. № 2751 «Об утверждении Типового положения о выплатах компенсационного характера в муниципальных учреждениях, подведомственных управлению образования администрации города Березники»,

Типовым положением о выплатах социального характера в муниципальных учреждениях города Березники, утвержденным Постановлением администрации города Березники от 30.10.2017 г. № 2765 «Об утверждении Типового положения о выплатах социального характера в муниципальных учреждениях города Березники».

1.3. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда заместителей руководителей, работников муниципального автономного дошкольного

образовательного учреждения «Детский сад № 77» (далее – МАДОУ «Детский сад № 77»), порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников, установления размеров должностных окладов работников МАДОУ «Детский сад № 77», надбавок к должностным окладам, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Финансирование расходов на оплату труда работников МАДОУ «Детский сад № 77» осуществляется за счет средств бюджета Пермского края и средств, полученных МАДОУ «Детский сад № 77» от приносящей доход деятельности.

1.5. Месячная заработная плата работников МАДОУ «Детский сад № 77», полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Пермском крае, и не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.6. Повышение (индексация) заработной платы работников МАДОУ «Детский сад № 77» осуществляется в порядке, определенным действующим законодательством Российской Федерации.

## **2. ВИДЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

2.1.В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.1.1.премии по итогам работы за полугодие – выплачиваются работникам МАДОУ «Детский сад № 77» из административно-управленческого персонала (за исключением руководителя организации) и педагогического персонала (далее соответственно – работники АУП и ПП, педагогические работники) за фактически отработанное время, на основании оценки эффективности труда, с учетом достижения в отчетном периоде (полугодии) показателей эффективности, установленных по занимаемой должности (профессии).

Перечень показателей и порядок проведения оценки эффективности труда работников АУП и ПП устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

Премии по итогам работы за полугодие выплачиваются работникам АУП и ПП ежемесячно, в течение полугодия, следующего за отчетным полугодием, и устанавливаются на основании оценки эффективности их труда за отчетный период (полугодие).

Отчетным периодом (полугодием) являются периоды: с марта по август; с сентября по февраль (далее – отчетный период);

2.1.2.единовременное денежное поощрение за успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей, устанавливаемое при условии наличия экономии фонда оплаты труда, – выплачивается педагогическим работникам;

2.1.3.единовременные премиальные выплаты работникам МАДОУ «Детский сад № 77», реализующих образовательные программы дошкольного образования за работу в дежурных группах (далее – единовременные премиальные выплаты) – устанавливаются работникам локальным нормативным актом руководителя МАДОУ «Детский сад № 77», согласованным с представительным органом работников МАДОУ «Детский сад № 77».

Единовременные премиальные выплаты устанавливаются работникам МАДОУ «Детский сад № 77» в размере 100 % к должностному окладу работника МАДОУ «Детский сад № 77» и выплачиваются по итогам работы за месяц за фактически отработанное время;

2.1.4.единовременные премиальные выплаты за почетную награду – устанавливаются работникам организаций при условии наличия экономии фонда оплаты труда.

Единовременные премиальные выплаты за почетную награду выплачиваются работникам организаций в следующих размерах:

п/п	Почетная награда	Сумма, руб.
1	2	3
1.	Ведомственные награды федерального уровня (Почетное звание, Нагрудный знак, Медаль, Почетная грамота)	10000,0
2.	Почетная грамота Министерства образования и науки Пермского края	7000,0
3.	Почетная грамота Администрации города Березники, внесение на Доску почета муниципального образования «Город Березники» Пермского края	6000,0
4.	Почетная грамота Управления	5000,0
5.	Благодарственное письмо Министерства образования и науки Пермского края	5000,0
6.	Благодарственное письмо Администрации города Березники	4000,0
7.	Благодарственное письмо Управления	3000,0
8.	Почетная грамота, грамота организации	2000,0
9.	Благодарственное письмо организации	1000,0

Единовременные премиальные выплаты за почетную награду организации выплачиваются работникам МАДОУ «Детский сад № 77» на основании локального нормативного акта МАДОУ «Детский сад № 77».

Конкретный размер единовременных премиальных выплат за почетную награду работнику МАДОУ «Детский сад № 77» устанавливается приказом руководителя МАДОУ «Детский сад № 77»;

2.1.5.выплаты стимулирующего характера для обслуживающего персонала (технического персонала, прочего персонала) МАДОУ «Детский сад № 77» –

устанавливаются по итогам работы за месяц и квартал и выплачиваются обслуживающему персоналу (техническому персоналу, прочему персоналу) МАДОУ «Детский сад № 77» за успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде.

Премия по итогам работы за месяц выплачивается в размерах, установленных Положением о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования «Город Березники» Пермского края, реализующих образовательные программы дошкольного образования муниципального образования «Город Березники» Пермского края, утвержденных муниципальными правовыми актами Администрации города Березники.

Премии по итогам работы за квартал выплачиваются обслуживающему персоналу (техническому персоналу, прочему персоналу) МАДОУ «Детский сад № 77» при условии наличия экономии фонда оплаты труда.

2.2.Руководители организаций вправе учесть привлечение к дисциплинарной ответственности работника МАДОУ «Детский сад № 77» при его премировании лишь за тот период, когда работник МАДОУ «Детский сад № 77» был привлечен к дисциплинарной ответственности. При этом снижать размер стимулирующих выплат допустимо так, чтобы заработная плата работника МАДОУ «Детский сад № 77» уменьшилась не более чем на 20 %.

### **3. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА И ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА**

3.1. Общими показателями эффективности труда работников учреждения являются:

- своевременное и качественное выполнение своих основных задач и функций, для руководителей подразделений организаций – своевременное и качественное выполнение основных задач и функций непосредственно подчиненных им работников организаций;
- достижение (выполнение) значений показателей эффективности труда за отчетный период времени – личный вклад в содержание эффективности деятельности организации.

3.2. Оценка эффективности труда работников АУП и ПП основывается на следующих принципах:

- прозрачность - работнику АУП и ПП должно быть заранее известно, какое максимальное или минимальное значение показателей эффективности возможно к достижению в отчетный период зависимости от результатов своего труда;
- справедливость - правила проведения оценки эффективности труда работников АУП и ПП должны быть одинаковы в отношении оценки эффективности труда каждого работника АУП и ПП;
- своевременность - представление работников АУП и ПП к премированию следует за установлением положительных результатов эффективности труда в отчетном периоде.

3.3. Оценка показателей эффективности труда работников АУП и ПП производится в соответствии с Перечнем показателей эффективности труда работников АУП и ПП согласно приложению 1 к настоящему Положению.

Конкретные показатели эффективности определяются в зависимости от специфики деятельности МАДОУ «Детский сад № 77» и/или работы, выполняемой работником АУП и ПП, и закрепляются в Положении о выплатах стимулирующего характера работникам организации, утвержденном приказом руководителя МАДОУ «Детский сад № 77», согласованным с представительным органом работников организации и Управлением.

3.4.С целью планирования проведения оценки эффективности труда работников АУП и ПП устанавливаются значения показателей эффективности труда работников АУП и ПП по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению (далее – значения показателей эффективности).

3.5. Значения показателей эффективности устанавливаются руководителем МАДОУ «Детский сад № 77» с учетом необходимости выполнения следующих показателей:

- качества, установленного муниципальным заданием;
- эффективности МАДОУ «Детский сад № 77», установленной начальником Управления в соответствии с муниципальным правовым актом Администрации города Березники;
- эффективности (качества) работы руководителей организаций, утвержденной приказом начальника Управления.

Кроме того, при установлении значений показателей эффективности учитывается степень важности данного показателя в достижении эффективности (обеспечении высокого качества деятельности) МАДОУ «Детский сад № 77» в целом.

3.6. Для расчета персонального размера премии по итогам оценки эффективности труда работника АУП и ПП применяется следующая методика:

3.6.1. определяется размер стимулирующего фонда на выплату премий в отчетном периоде в отношении работников АУП и ПП в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, установленным Положением о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования «Город Березники» Пермского края, утвержденного соответствующим муниципальным правовым актом Администрации города Березники;

3.6.2. устанавливается сумма баллов, которая получена всеми работниками АУП и ПП (далее – группы), с учетом их количества в каждой группе в отчетном периоде;

3.6.3. определяется стоимость одного балла: размер стимулирующего фонда, установленный на выплату премий для каждой группы за отчетный период, делится на сумму баллов, полученную работниками АУП и ПП.

Расчет стоимости одного балла утверждается приказом руководителя МАДОУ «Детский сад № 77» и размещается на информационном стенде МАДОУ «Детский сад №

77», с обеспечением доступа для ознакомления каждым работником АУП и ПП;

3.6.4. определяется персональный размер премии каждому работнику АУП и ПП: количество баллов, фактически полученных работником АУП и ПП по итогам оценки эффективности, умножается на стоимость одного балла, установленную в этом отчетном периоде.

В случае изменения размера стимулирующего фонда организации производится перерасчет стоимости одного балла.

Не израсходованная в отчетном периоде часть стимулирующего фонда считается экономией фонда и переносится на выплаты работникам АУП и ПП по итогам за будущий отчетный период.

3.7. Плановые показатели эффективности труда каждого работника АУП и ПП и их значения фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с каждым работником АУП и ПП.

3.8. Уровень достижения работником АУП и ПП значения показателя эффективности оценивается в баллах.

Баллы, которые могут быть начислены за выполнение плановых значений показателей эффективности труда каждого работника АУП и ПП МАДОУ «Детский сад № 77», а также отчетный период закрепляются в Положении о выплатах стимулирующего характера работникам МАДОУ «Детский сад № 77», утвержденном приказом руководителя МАДОУ «Детский сад № 77», и фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с каждым работником АУП и ПП.

Общее количество баллов, которое может быть установлено по показателям эффективности труда работников АУП и ПП, не может превышать 100 баллов.

3.9. Максимальный итоговый балл, который может быть начислен одному работнику АУП и ПП (по основной должности), не может превышать 100 баллов.

3.10. Оценка эффективности труда работников АУП и ПП осуществляется на основании письменного отчета работника АУП и ПП о результатах достижения в отчетном периоде показателей эффективности труда. Отчет по оценке эффективности труда работника МАДОУ «Детский сад № 77» (далее – отчет) составляется по форме согласно приложению 3 к настоящему Положению.

3.11. К отчету работником АУП и ПП должны быть приложены копии подтверждающих документов (либо ссылки на их размещение в электронном виде) и расчетов.

В случае необходимости работник АУП и ПП может приложить к отчету пояснительную записку.

3.12. Срок предоставления отчета работником АУП и ПП – 05 число месяца, следующего за отчетным периодом.

3.13. Ответственными за согласование отчетов являются непосредственные для работников АУП и ПП заместители руководителя организации.

3.14. В МАДОУ «Детский сад № 77» создается комиссия по оценке эффективности

труда работников организации (далее – Комиссия), персональный состав которой утверждается приказом руководителя МАДОУ «Детский сад № 77».

В состав Комиссии включаются:

председатель Комиссии – избирается из членов Комиссии;

заместитель председателя Комиссии – работник МАДОУ «Детский сад № 77», делегированный в Комиссию Общим собранием (конференцией) работников МАДОУ «Детский сад № 77»;

секретарь Комиссии – заместитель руководителя МАДОУ «Детский сад № 77» (назначенный приказом руководителя организации ответственным по контролю за начислением и выплатой стимулирующих и премиальных выплат);

члены комиссии – руководитель МАДОУ «Детский сад № 77», председатель первичной профсоюзной организации МАДОУ «Детский сад № 77», работник МАДОУ «Детский сад № 77», делегированный в Комиссию Общим собранием (конференцией) работников организации.

Председатель Комиссии, заместитель председателя Комиссии, секретарь Комиссии наделяются правами и обязанностями члена Комиссии.

На время отсутствия председателя Комиссии, заместителя председателя Комиссии или членов Комиссии их полномочия исполняют лица, исполняющие обязанности по их должности.

#### 3.15. Функции Комиссии:

принимать отчеты и пояснительные записки к ним;

проверять полноту и объективность отчетов, а также обоснованность причин, повлиявших на снижение (увеличение) результатов выполнения показателей;

рассматривать спорные вопросы, поступающие по заявлениям работников АУП и ПП, об оценке эффективности их труда;

направлять итоговое решение руководителю МАДОУ «Детский сад № 77» о представлении работников АУП и ПП к премированию на основании результатов оценки эффективности их труда.

3.16. Решение Комиссии считается легитимным, если в открытом голосовании о результатах оценки эффективности труда работников МАДОУ «Детский сад № 77» участвовали не менее половины ее членов.

Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины от общего числа членов Комиссии, принявших участие в заседании Комиссии.

При равенстве голосов голос председателя Комиссии является решающим.

Решения Комиссии оформляются протоколом открытого голосования, который утверждается председателем Комиссии, подписывается заместителем председателя Комиссии, секретарем Комиссии и членами Комиссии, принявшими участие в голосовании.

3.17. Все члены Комиссии обязаны соблюдать принцип конфиденциальности (неразглашения персональных данных, иной конфиденциальной информации, ставшей им



известной в связи с участием в работе Комиссии).

Член Комиссии, нарушивший принципы и условия, установленные настоящим Положением, исключается из ее состава приказом руководителя МАДОУ «Детский сад № 77».

3.18. В локальном нормативном акте организации, принятом в соответствии с настоящим Положением и утвержденном приказом руководителя МАДОУ «Детский сад № 77», определяются ответственные лица за предоставление на заседание Комиссии отчетов.

3.19. Отчеты предоставляются секретарю Комиссии ответственными лицами не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

3.20. Решение Комиссии о результатах оценки эффективности труда работников АУП и ПП направляется руководителю МАДОУ «Детский сад № 77» в срок не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

3.21. Особенности порядка проведения оценки эффективности труда работников АУП и ПП, не установленные настоящим Положением, устанавливаются локальным нормативным актом МАДОУ «Детский сад № 77», принятым в соответствии с настоящим Положением. Локальный нормативный акт организации согласовывается с представительным органом работников организации, Управлением и утверждается приказом руководителя организации.

#### **4. ВИДЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

4.1. Выплаты компенсационного характера производятся работникам МАДОУ «Детский сад № 77» в процентном отношении к должностному окладу или в суммовом выражении. Выплаты компенсационного характера производятся за фактически отработанное время. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже выплат, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

4.2. Работникам МАДОУ «Детский сад № 77» при наличии оснований устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.2.1. выплаты работникам МАДОУ «Детский сад № 77», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (за работу с дезинфицирующими растворами), в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплата составляет 10 % должностного оклада;

4.2.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплата составляет 15 %;

4.2.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации:

4.2.3.1. доплата за совмещение профессий (должностей) - производится в размере

до 50 % должностного оклада или в суммовом выражении;

4.2.3.2. доплата за расширение зон обслуживания - производится в размере до 50 % должностного оклада или в суммовом выражении;

4.2.3.3. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в размере до 50 % должностного оклада или в суммовом выражении.

Срок, в течение которого работник МАДОУ «Детский сад № 77» будет выполнять работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, ее содержание и объем устанавливаются работодателем учреждения с письменного согласия работника учреждения.

Конкретный размер доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Соглашение о выполнении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, оформляется локальным нормативным актом учреждения с указанием совмещаемой должности (профессии), содержания и объема дополнительной работы, размера доплаты в суммовом выражении или процентном отношении к должностному окладу по занимаемой должности (профессии), а также срока, в течение которого работник учреждения будет выполнять работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

4.2.4. повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. В размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника МАДОУ «Детский сад № 77», работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

4.2.6. доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет 35 % должностного оклада за каждый час работы в ночное время;

4.2.7. доплата за сверхурочную работу - за первые два часа - не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее

времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с абзацем первым настоящего подпункта.

## **5. ПОРЯДОК ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

5.1. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения работникам МАДОУ «Детский сад № 77», осуществляются на основании локального нормативного акта МАДОУ «Детский сад № 77».

5.2. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, производятся в пределах установленной базовой части фонда оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад № 77», если иное не предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации.

5.3. Конкретные размеры выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **6. ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА**

6.1. Выплаты социального характера производятся работникам МАДОУ «Детский сад № 77» за счет бюджетных средств в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения.

6.2. Работникам МАДОУ «Детский сад № 77» могут осуществляться выплаты социального характера в виде единовременной выплаты и материальной помощи.

6.3. Работникам МАДОУ «Детский сад № 77» могут осуществляться следующие единовременные выплаты:

6.3.1. в связи с юбилейной датой (50 лет и каждые последующие 5 лет) – 50% от оклада.

6.3.2. к профессиональному празднику День дошкольного работника – 10% от оклада.

6.4. Работникам МАДОУ «Детский сад № 77» может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

6.4.1. смерть супруга (супруги), родителей, детей - 3000,00 рублей;

6.4.2. рождение ребенка у работника учреждения - 1000,00 рублей;

6.4.3. регистрация брака работника учреждения - 1000,00 рублей;

6.4.4. в связи с тяжелым материальным положением (пожар, затопление, дорогостоящее лечение, кража и др.) - 3000,00 рублей.

6.5. При установлении конкретных размеров выплат должны обеспечиваться равные условия их получения для всех работников МАДОУ «Детский сад № 77».

## **7. ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА**

7.1. Решение об оказании выплат социального характера работникам МАДОУ «Детский сад № 77», предусмотренных разделом 6 настоящего Положения принимается коллегиально комиссией, созданной в учреждении в соответствии с Положением на основании письменного заявления работника МАДОУ «Детский сад № 77» и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 6.4 раздела 6 настоящего Положения.

7.2. Выплаты социального характера производятся в сроки выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

7.3. Выплаты социального характера работникам учреждения производятся на основании приказа руководителя МАДОУ «Детский сад № 77».

7.4. Выплаты социального характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, выплачиваются без районного коэффициента.

7.5. Выплаты социального характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, не учитываются при доведении месячной заработной платы работника МАДОУ «Детский сад № 77» до размера минимальной заработной платы в Пермском крае, так как данные выплаты не связаны с выполнением работниками МАДОУ «Детский сад № 77» их трудовых функций.

Приложение 1  
к Положению об оценке  
эффективности труда, выплатах  
стимулирующего, компенсационного  
и социального характера работникам  
МАДОУ «Детский сад № 77»

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**показателей эффективности труда работников**  
**административно-управленческого персонала**  
**(за исключением руководителя организации)**  
**и педагогического персонала МАДОУ «Детский сад № 77»**

№ п/п	Наименование показателя
1	2
1.	Оценка эффективности труда педагогических работников
1.1.	Работа с обучающимися, родителями (законными представителями), социальными партнёрами
1.1.1.	Результаты проведенных контрольных мероприятий (с учетом степени участия и результатов). Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся/воспитанников (промежуточной и итоговой аттестации, мониторинговых обследований и т.п.)
1.1.2.	Участие обучающихся/воспитанников в конкурсах, соревнованиях и т.п. (с учетом количества участников и результатов). Вовлечение обучающихся/воспитанников в дополнительную полезную занятость (в том числе организация профильной и предпрофильной подготовки) во внеурочное время (с учетом занятости детей разных приоритетных категорий, доли занятых детей, новизны форм организации занятости и т.п.)
1.1.3.	Организация работы с детьми с особыми образовательными потребностями (дети «группы риска», социально опасного положения или находящиеся в социально опасном положении, дети-инвалиды и дети с ограниченными возможностями здоровья, одаренные дети и т.п.). Своевременная постановка детей на учет в «группу риска» и реестр детей, находящихся в социально опасном положении, выявление фактов детского неблагополучия, жестокого обращения с ребенком и т.п.
1.1.4.	Системность в работе по сохранению и укреплению здоровья детей (с учетом количества и качества)
1.1.5.	Организация взаимодействия с родителями (законными представителями), социальными партнерами (с учетом новизны формы взаимодействия, количества участников, наличия обратной связи (благодарностей и т.п.), степени активности социальных партнеров
1.2.	Методическая работа
1.2.1.	Обеспечение своевременного повышения квалификации работников организации (участие/организация участия)
1.2.2.	Участие в реализации социокультурных проектов, конкурсах среди организаций (с учетом степени участия и результата). Участие в организации работы в рамках инновационных, экспериментальных площадок/деятельности, педагогических сообществ и т.п. (с учетом уровня (организация,

№ п/п	Наименование показателя
1	2
	город, край) и качества)
1.2.3.	Участие/организация участия в распространении опыта работы работников организации через публикации, выступления, участие в конкурсах и т.п. (с учетом степени участия и результата)
1.2.4.	Работа наставниками в соответствии с реестром наставников в муниципальном образовании «Город Березники» Пермского края
1.2.5.	Участие в подготовке и проведении мероприятий/ кампаний, акций и т.п. (с учетом их уровня, охвата участников, степени участия, качества и специфики форм проведения и т.п.)
1.2.6.	Участие в экспертной деятельности (в том числе членов жюри, комиссий и т.п.)
1.3.	Общественная деятельность и отчетность
1.3.1.	Участие в работе и/или организация работы органов управления, представительных органов организации (государственно-общественного управления, самоуправления и т.п.). Участие в деятельности по повышению/поддержке позитивного имиджа организации (через средства массовой информации и т.п.); работа на платформе «Сферум»
1.3.2.	Обеспечение систематического обновления сайта организации, сайта ресурсного центра, в социальных сетях организации, участие в наполнении и предоставлении информации (качество, количество)
1.3.3.	Обеспечение своевременного и качественного предоставления отчетности (информации) в установленных порядках и установленные сроки, своевременного поступления родительской платы (для муниципальных дошкольных образовательных организаций и структурных подразделений муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования)
1.4.	Другое
1.4.1.	Улучшение материально-технических (методических) условий для реализации основной общеобразовательной программы/ дополнительной образовательной программы в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта (далее – ФГОС), доступности и безопасности образовательной среды; создание и развитие элементов образовательной инфраструктуры (медиаотеки, сайты, пресскцентры, музеи организации и др.)
1.4.2.	Проведение работ по дополнительному благоустройству территории организации
1.4.3.	Выполнение особо важной, сложной интенсивной работы, особых поручений руководителя организации, не предусмотренных должностными обязанностями работника организации, высокое качество и результативность работы
2.	Оценка эффективности труда административно-управленческого персонала
2.1.	Работа с обучающимися, родителями (законными представителями), социальными партнёрами
2.1.1.	Результаты проведенных контрольных мероприятий

№ п/п	Наименование показателя
1	2
2.1.2.	Участие обучающихся/воспитанников в конкурсах, соревнованиях и т.п. (с учетом количества участников и результатов). Вовлечение обучающихся/воспитанников в дополнительную полезную занятость (в том числе организация профильной и предпрофильной подготовки) во внеурочное время (с учетом занятости детей разных приоритетных категорий, доли занятых детей, новизны форм организации занятости и т.п.)
2.1.3.	Выполнение показателя по ведению информационного учета в информационных системах
2.1.4.	Системность в работе по сохранению и укреплению здоровья детей (питание)
2.1.5.	Организация работы с социальными партнерами
2.2.	Методическая работа
2.2.1.	Обеспечение своевременного повышения квалификации работников организации
2.2.2.	Участие в реализации социокультурных проектов, конкурсах среди организаций (с учетом степени участия и результата). Участие в организации работы в рамках инновационных, экспериментальных площадок/ деятельности, педагогических сообществ и т.п. (с учетом уровня (организация, город, край) и качества)
2.2.3.	Участие/организация участия в распространении опыта работы работников через публикации, выступления, участие в конкурсах и т.п. (с учетом степени участия и результата)
2.2.4.	Участие в подготовке и проведении мероприятий/ кампаний, акций и т.п. (с учетом их уровня, охвата участников, степени участия, качества и специфики форм проведения и т.п.)
2.2.5.	Участие в экспертной деятельности (в том числе членов жюри, комиссий и т.п.)
2.3.	Общественная деятельность и отчетность
2.3.1.	Участие в работе и/или организация работы органов управления, представительных органов организации (государственно-общественного управления, самоуправления и т.п.). Участие в деятельности по повышению/поддержке позитивного имиджа организации (через средства массовой информации и т.п.); работа на платформе «Сферум»
2.3.2.	Обеспечение систематического обновления сайта организации, сайта ресурсного центра, участие в наполнении, предоставлении информации (качество, количество)
2.3.3.	Обеспечение своевременного и качественного предоставления отчетности (информации) в установленных порядках и установленные сроки
2.4.	Другое
2.4.1.	Улучшение материально-технических (методических) условий для реализации основной общеобразовательной программы/ дополнительной образовательной программы в соответствии с требованиями ФГОС, доступности и безопасности образовательной среды; создание и развитие элементов образовательной инфраструктуры (медиатеки, сайты, пресс-центры, музеи организации и др.)

№ п/п	Наименование показателя
1	2
2.4.2.	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии потребляемых ресурсов (электроэнергия, тепло, вода и т.п.). Привлечение финансовых средств за счет дополнительных платных услуг
2.4.3.	Обеспечение своевременной уплаты обязательных платежей, финансовой дисциплины
2.4.4.	Оперативность и качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок, аварийных ситуаций, ремонтных работ, ремонт оборудования, инвентаря, мебели и инженерных систем
2.4.5.	Проведение работ по дополнительному благоустройству территории организации
2.4.6.	Выполнение особо важной, сложной интенсивной работы, особых поручений руководителя организации, не предусмотренных должностными обязанностями работника организации, высокое качество и результативность работы

Приложение 2  
к Положению об оценке  
эффективности труда,  
выплатах  
стимулирующего,  
компенсационного и  
социального характера  
работникам МАДОУ  
«Детский сад № 77»

**Значения показателей эффективности труда работников  
административно-управленческого персонала (за исключением  
руководителя организации) и педагогического персонала  
МАДОУ «Детский сад № 77»**

1. Для педагогических работников:

№ п/п	Наименование показателя эффективности труда	Значение показателя эффективности труда	Минимальный балл	Максимальный балл	Периодичность учета показателя эффективности труда
1	2	3	4	5	6
1.	Работа с обучающимися, родителями (законными представителями), социальными партнёрами		6	39	
1.1.	Результаты проведенных контрольных мероприятий (с учетом степени участия и результатов). Динамика индивидуальных образовательных результатов, обучающихся/ воспитанников (промежуточной	Отсутствие замечаний по результатам контроля (1-3 б) пед.диагностика подгот.к школе группы -3б все группы - 2б	1	6	в течение 6 мес., следующих за отчетным периодом



№ п/п	Наименование показателя эффективности труда	Значение показателя эффективности труда	Минимальный балл	Максимальный балл	Периодичность учета показателя эффективности труда
1	2	3	4	5	6
	и итоговой аттестации, мониторинговых обследований и т.п.)				
1.2.	Участие обучающихся/ воспитанников в конкурсах, соревнованиях и т.п. (с учетом количества участников и результатов). Вовлечение обучающихся/ воспитанников в дополнительную полезную занятость (в том числе организация профильной и предпрофильной подготовки) во внеурочное время (с учетом занятости детей разных приоритетных категорий, доли занятых детей, новизны форм организации занятости и т.п.)	1-3 уч.– 1 б; 4-10 уч.– 2б Свыше 10уч. – 3 балла за каждое призовое место в конкурсах уровня городского и выше +2б; (за конкурсы внутри ДООУ не более 4б) *дополнительные услуги (бесплатные) – еженедельно в течение квартала – 4б *КОП (не менее 4 занятий) – 2б	1	13	в течение 6 мес., следующих за отчетным периодом
1.3.	Организация работы с детьми с особыми образовательными потребностями (дети «группы риска», социально опасного положения или находящиеся в социально опасном положении, дети-инвалиды и дети с ограниченными возможностями здоровья, одаренные дети и т.п.). Своевременная постановка детей на учет в «группу риска» и реестр детей, находящихся в социально опасном положении, выявление фактов детского неблагополучия, жестокого обращения с ребенком и т.п.	Результаты деятельности за 6 мес. (анализ) – до 5 б.  Ответственный за работу с семьями «группы риска» – 2 б	2	5	в течение 6 мес., следующих за отчетным периодом
1.4.	Системность в работе по сохранению и укреплению здоровья детей (с учетом количества и качества)	- проведение мероприятий здоровьесберегающего характера (при наличии творческого подхода, новизны, инновационности) – 2 балла за мероприятие, но не более 5б Выполнение плана по детодням (1 б – за месяц)	1	5	ежемесячно, в течение 6 мес., следующих за отчетным периодом
1.5.	Организация взаимодействия с родителями (законными представителями), социальными партнерами (с учетом новизны формы взаимодействия, количества участников, наличия обратной связи (благодарностей и т.п.), степени	ведение группы с родителями ВК (при наличии ежемесячных материалов содержательного характера) – 5 б. остальное – на рассмотрение	1	10	в течение 6 мес., следующих за отчетным периодом

№ п/п	Наименование показателя эффективности труда	Значение показателя эффективности труда	Минимальный балл	Максимальный балл	Периодичность учета показателя эффективности труда
1	2	3	4	5	6
	активности социальных партнеров	комиссии			
2.	Методическая работа		7	38	
2.1.	Обеспечение своевременного повышения квалификации работников организации (участие/организация участия)	Наличие документа о трансляции опыта работы – 2 б Обучение по запросу руководителя, учредителя – 1 – 2 б	1	2	в течение 6 мес., следующих за отчетным периодом
2.2.	Участие в реализации социокультурных проектов, конкурсах среди организаций (с учетом степени участия и результата). Участие в организации работы в рамках инновационных, экспериментальных площадок/ деятельности, педагогических сообществ и т.п. (с учетом уровня (организация, город, край) и качества)	Организатору: 2-6 б Участнику: 1-3 б Призовое место + 26  учреждение -2 город – 3 край – 4 руководителю пед сообщества: учреждение – 3, город -5	1	14	в течение 6 мес., следующих за отчетным периодом
2.3.	Участие/ организация участия в распространении опыта работы работников организации через публикации, выступления, участие в конкурсах и т.п. (с учетом степени участия и результата)	на уровне учреждения -2б городской уровень -3б край – 4б российский и международный уровень – 5б	2	10	в течение 6 мес., следующих за отчетным периодом
2.4.	Работа наставниками в соответствии с реестром наставников в муниципальном образовании «Город Березники» Пермского края	Реализация программы наставничества – 1 б	1	1	в течение 6 мес., следующих за отчетным периодом
2.5.	Участие в подготовке и проведении мероприятий/ кампаний, акций и т.п. (с учетом их уровня, охвата участников, степени участия, качества и специфики форм проведения и т.п.)	(мин-1б, макс-8б) – акции 1 б за мероприятие проекты учреждения -руководителю проекта -5б -участникам проекта – 2б Роли на утренниках – 1 балла за группу	1	8	в течение 6 мес., следующих за отчетным периодом
2.6.	Участие в экспертной деятельности (в том числе членов жюри, комиссий и т.п.)	(мин-1б, макс-3б) разовое мероприятие – 1б несколько этапов – 3б	1	3	в течение 6 мес., следующих за отчетным периодом
3.	Общественная деятельность и отчетность		6	10	
3.1.	Участие в работе и/или организация работы органов управления, представительных	Размещение материала в СМИ (печатные издания, телевидение)	1	2	в течение 6 мес., следующих

№ п/п	Наименование показателя эффективности труда	Значение показателя эффективности труда	Минимальный балл	Максимальный балл	Периодичность учета показателя эффективности труда
1	2	3	4	5	6
	органов организации (государственно-общественного управления, самоуправления и т.п.). Участие в деятельности по повышению/поддержке позитивного имиджа организации (через средства массовой информации и т.п.); работа на платформе «Сферум»				за отчетным периодом
3.2.	Обеспечение систематического обновления сайта организации, сайта ресурсного центра, в социальных сетях организации, участие в наполнении и предоставлении информации (качество, количество)	Представление материала в рубрику «Методическая копилка», в группу ВК - 2б за материал (в соответствии с графиком)	2	2	в течение 6 мес., следующих за отчетным периодом
3.3.	Обеспечение своевременного и качественного предоставления отчетности (информации) в установленных порядках и установленные сроки, своевременного поступления родительской платы (для муниципальных дошкольных образовательных организаций и структурных подразделений муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования)	отсутствие задолженности по род плате на конец отчетного периода – 3б в месяц; отсутствие задолженности по оплате за доп.услуги на конец отчетного периода - 3б.	3	6	в течение 6 мес., следующих за отчетным периодом
4.	Другое		6	13	
4.1.	Улучшение материально-технических (методических) условий для реализации основной общеобразовательной программы/ дополнительной образовательной программы в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта (далее – ФГОС), доступности и безопасности образовательной среды; создание и развитие элементов образовательной инфраструктуры (медiateки, сайты, прессцентры, музеи организации и др.)	Лэпбук/ бизиборд - 3б центр (уголок, мир, мини -музей...) – 5 баллов – при наличии паспорта	3	5	в течение 6 мес., следующих за отчетным периодом
4.2.	Проведение работ по дополнительному благоустройству территории организации	Разбивка цветников (мин-1б, макс-3б) Уход за растениями на участке (мин-1б, макс-2б) Участие в	1	3	в течение 6 мес., следующих за отчетным периодом

№ п/п	Наименование показателя эффективности труда	Значение показателя эффективности труда	Минимальный балл	Максимальный балл	Периодичность учета показателя эффективности труда
1	2	3	4	5	6
		субботнике (мин-16, макс-36) Постройки на участках в зимнее время – мин 26, макс 56			
4.3.	Выполнение особо важной, сложной интенсивной работы, особых поручений руководителя организации, не предусмотренных должностными обязанностями работника организации, высокое качество и результативность работы		2	5	в течение 6 мес., следующих за отчетным периодом
			25	<b>100</b>	

## 2. Для административно-управленческого персонала:

№ п/п	Наименование показателя эффективности труда	Значение показателя эффективности труда	Минимальный балл	Максимальный балл	Периодичность учета показателя эффективности труда
1	2	3	4	5	6
1.	Работа с обучающимися, родителями (законными представителями), социальными партнёрами		5	<b>27</b>	
1.1.	Результаты проведенных контрольных мероприятий	отсутствие замечаний по результатам контроля ДОУ – за мероприятие 1б Город – за мероприятие 3б	1	6	в течение 6 мес., следующих за отчетным периодом
1.2.	Участие обучающихся/воспитанников в конкурсах, соревнованиях и т.п. (с учетом количества участников и результатов). Вовлечение обучающихся/воспитанников в дополнительную полезную занятость (в том числе организация профильной и предпрофильной подготовки) во внеурочное время (с учетом занятости детей разных приоритетных категорий, доли занятых детей, новизны форм организации занятости и т.п.)	сопровождение конкурсного движения участие – 1б призовое место-2б, анализ участия в соответствии с МЗ организация образовательного процесса (программное обеспечение, расписание) контроль, анализ, охват	1	6	в течение 6 мес., следующих за отчетным периодом

№ п/п	Наименование показателя эффективности труда	Значение показателя эффективности труда	Минимальный балл	Максимальный балл	Периодичность учета показателя эффективности труда
1	2	3	4	5	6
1.3.	Выполнение показателя по ведению информационного учета в информационных системах	контроль выполнения показателей (Траектория, ЭПОС) 1 мес – 1б	1	6	ежемесячно, в течение 6 мес., следующих за отчетным периодом
1.4.	Системность в работе по сохранению и укреплению здоровья детей (питание)	Контроль организации питания в группах, работа в составе бракеражной комиссии 1 мес.-1б	1	6	ежемесячно, в течение 6 мес., следующих за отчетным периодом
1.5.	Организация работы с социальными партнерами	реализация плана преемственности, проведение мероприятий	1	3	в течение 6 мес., следующих за отчетным периодом
2.	Методическая работа		5	<b>25</b>	
2.1.	Обеспечение своевременного повышения квалификации работников организации	организация и методическое сопровождение курсовой подготовки педагогов (1б в месяц, не более 3)	1	3	в течение 6 мес., следующих за отчетным периодом
2.2.	Участие в реализации социокультурных проектов, конкурсах среди организаций (с учетом степени участия и результата). Участие в организации работы в рамках инновационных, экспериментальных площадок/ деятельности, педагогических сообществ и т.п. (с учетом уровня (организация, город, край) и качества)	Организация, руководство 2-6 б Участие: 1-3 б учреждение -2 город – 3 край – 4 руководителю пед сообщества: учреждение – 3, город -5	1	8	в течение 6 мес., следующих за отчетным периодом
2.3.	Участие/организация участия в распространении опыта работы работников организации через публикации, выступления, участие в конкурсах и т.п. (с учетом степени участия и результата)	Организация и методическое сопровождение 1-3б участие на уровне учреждения -2б городской уровень-3б край – 4б российский и международный уровень – 5б	1	5	в течение 6 мес., следующих за отчетным периодом
2.4.	Участие в подготовке и проведении мероприятий/ кампаний, акций и т.п.	организация, метод. сопровождение	1	6	в течение 6 мес., следующих за

№ п/п	Наименование показателя эффективности труда	Значение показателя эффективности труда	Минимальный балл	Максимальный балл	Периодичность учета показателя эффективности труда
1	2	3	4	5	6
	(с учетом их уровня, охвата участников, степени участия, качества и специфики форм проведения и т.п.)	1-36 акции 1б за мероприятие, проекты -руководителю проекта -5б -участникам проекта – 2б			отчетным периодом
2.5.	Участие в экспертной деятельности (в том числе членов жюри, комиссий и т.п.)	разовое мероприятие – 1б несколько этапов – 3б	1	3	в течение 6 мес., следующих за отчетным периодом
3.	Общественная деятельность и отчетность		4	<b>12</b>	
3.1.	Участие в работе и/или организация работы органов управления, представительных органов организации (государственно-общественного управления, самоуправления и т.п.). Участие в деятельности по повышению/поддержке позитивного имиджа организации (через средства массовой информации и т.п.); работа на платформе «Сферум»	организация и проведение мероприятия Размещение материала в СМИ (печатные издания, телевидение)	1	4	в течение 6 мес., следующих за отчетным периодом
3.2.	Обеспечение систематического обновления сайта организации, сайта ресурсного центра, в социальных сетях организации, участие в наполнении и предоставлении информации (качество, количество)	Представление материала в рубрику «Методическая копилка», в группу ВК - 2б за материал (в соответствии с графиком)	2	2	в течение 6 мес., следующих за отчетным периодом
3.3.	Обеспечение своевременного и качественного предоставления отчетности (информации) в установленных порядках и установленные сроки	своевременная сдача отчетных материалов	1	6	ежемесячно, в течение 6 мес., следующих за отчетным периодом
4.	Другое		8	<b>36</b>	
4.1.	Улучшение материально-технических (методических) условий для реализации основной общеобразовательной программы/ дополнительной образовательной программы в соответствии с требованиями ФГОС, доступности и безопасности образовательной среды; создание и развитие элементов образовательной инфраструктуры (медиаотеки, сайты, пресс-центры, музеи организации и др.)	Обеспечение материалами для образовательной деятельности (канцтовары, литература) содействие в создании элементов инфраструктуры	1	3	в течение 6 мес., следующих за отчетным периодом

№ п/п	Наименование показателя эффективности труда	Значение показателя эффективности труда	Минимальный балл	Максимальный балл	Периодичность учета показателя эффективности труда
1	2	3	4	5	6
4.2.	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии потребляемых ресурсов (электроэнергия, тепло, вода и т.п.). Привлечение финансовых средств за счет дополнительных платных услуг	анализ расходования (1б за месяц)	1	6	
4.3.	Обеспечение своевременной уплаты обязательных платежей, финансовой дисциплины	анализ задолженности (1б за месяц)	1	6	ежемесячно, в течение 6 мес., следующих за отчетным периодом
4.4.	Оперативность и качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок, аварийных ситуаций, ремонтных работ, ремонт оборудования, инвентаря, мебели и инженерных систем	оперативность и качество выполнения, устранение аварийных ситуаций	2	6	в течение 6 мес., следующих за отчетным периодом
4.5.	Проведение работ по дополнительному благоустройству территории организации	Разбивка цветников (мин-1б, макс-3б) Уход за растениями на участке (мин-1б, макс-2б) Участие в субботнике (мин-1б, макс-3б) Постройки на участках в зимнее время – мин 2б, макс 5б	1	5	в течение 6 мес., следующих за отчетным периодом
4.6.	Выполнение особо важной, сложной интенсивной работы, особых поручений руководителя организации, не предусмотренных должностными обязанностями работника организации, высокое качество и результативность работы		2	10	в течение 6 мес., следующих за отчетным периодом
			22	<b>100</b>	

Приложение 3  
к Положению об оценке  
эффективности труда, выплатах  
стимулирующего, компенсационного  
и социального характера работникам  
МАДОУ «Детский сад № 77»

## ОТЧЕТ по оценке эффективности труда педагогического работника МАДОУ «Детский сад № 77»

В \_\_\_\_\_

(период оценки)

(фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии), должность работника)

№ п/п	Наименование показателя эффективности труда	Значение показателя эффективности труда	Фактическое значение показателя эффективности труда (данные работника организации)	Пояснения работника организации, электронные ссылки (при необходимости)	Фактическое значение показателя эффективности (данные непосредственного руководителя организации)
1	2	3	4	5	6
1.	Работа с обучающимися, родителями (законными представителями), социальными партнёрами				
1.1.	Результаты проведенных контрольных мероприятий (с учетом степени участия и результатов). Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся/воспитанников (промежуточной и итоговой аттестации, мониторинговых обследований и т.п.)	<b>Мин – 16 Макс – 66</b> Отсутствие замечаний по результатам контроля (1-3 б) пед.диагностика подгот.к школе группы -3б все группы - 2б			
1.2.	Участие обучающихся/воспитанников в конкурсах, соревнованиях и т.п. (с учетом количества участников и результатов). Вовлечение обучающихся/воспитанников в дополнительную полезную занятость (в том числе организация профильной и предпрофильной подготовки) во внеурочное время (с учетом занятости детей разных приоритетных категорий, доли занятых детей, новизны форм организации занятости и т.п.)	<b>Мин–16 Макс–136</b> 1-3 уч.– 1 б; 4-10 уч.– 2б Свыше 10уч. – 3 балла за каждое призовое место в конкурсах уровня городского и выше +2б; (за конкурсы внутри ДООУ не более 4б) *дополнительные услуги (бесплатные) – еженедельно – 4б *КОП (не менее 4 занятий) – 2б			
1.3.	Организация работы с детьми с особыми образовательными потребностями (дети «группы риска», социально опасного положения или находящиеся	<b>Мин - 2б Макс – 5б</b> Результаты деятельности за 6 мес. (анализ) – 5 б.			



№ п/п	Наименование показателя эффективности труда	Значение показателя эффективности труда	Фактическое значение показателя эффективности труда (данные работника организации)	Пояснения работника организации, электронные ссылки (при необходимости)	Фактическое значение показателя эффективности (данные непосредственного руководителя организации)
1	2	3	4	5	6
	в социально опасном положении, дети-инвалиды и дети с ограниченными возможностями, одаренные дети и т.п.). Своевременная постановка детей на учет в «группу риска» и реестр детей, находящихся в социально опасном положении, выявление фактов детского неблагополучия, жестокого обращения с ребенком и т.п.	Ответственный за работу с семьями «группы риска» – 2 б			
1.4.	Системность в работе по сохранению и укреплению здоровья детей (с учетом количества и качества)	<b>Мин-16 Макс-56</b> - проведение мероприятий здоровьесберегающего характера (при наличии творческого подхода, новизны, инновационности) – 2 балла за мероприятие, но не более 56 Выполнение плана по детодням (1 б – за месяц)			
1.5.	Организация взаимодействия с родителями (законными представителями), социальными партнерами (с учетом новизны формы взаимодействия, количества участников, наличия обратной связи (благодарностей и т.п.), степени активности социальных партнеров)	<b>Мин-16 Макс-10 б</b> ведение группы с родителями ВК (при наличии ежемесячных материалов содержательного характера) – 5 б. остальное – на рассмотрение комиссии			
2.	Методическая работа				
2.1.	Обеспечение своевременного повышения квалификации работников организации (участие/организация участия)	<b>Мин-16 Макс-26</b> Наличие документа о трансляции опыта работы – 2 б внеплановое обучение – 1 – 2 б			
2.2.	Участие в реализации социокультурных проектов, конкурсах среди организаций (с учетом степени участия и результата). Участие в организации работы в рамках инновационных, экспериментальных площадок/ деятельности, педагогических сообществ и т.п. (с учетом уровня	<b>Мин-16 Макс-14б</b> Организатору: 2-6 б Участнику: 1-3 б Призовое место+2б  учреждение -2 город – 3 край – 4 руководителю пед сообщества:			

№ п/п	Наименование показателя эффективности труда	Значение показателя эффективности труда	Фактическое значение показателя эффективности труда (данные работника организации)	Пояснения работника организации, электронные ссылки (при необходимости)	Фактическое значение показателя эффективности (данные непосредственного руководителя организации)
1	2	3	4	5	6
	(организация, город, край) и качества)	учреждение – 3, город -5			
2.3.	Участие/организация участия в распространении опыта работы работников организации через публикации, выступления, участие в конкурсах и т.п. (с учетом степени участия и результата)	<b>Мин-26 Макс-106</b> на уровне учреждения -26 городской уровень-36 край – 46 российский и международный уровень – 56			
2.4.	Работа наставниками в соответствии с реестром наставников в муниципальном образовании «Город Березники» Пермского края	Реализация программы наставничества – 1 б			
2.5.	Участие в подготовке и проведении мероприятий/ кампаний, акций и т.п. (с учетом их уровня, охвата участников, степени участия, качества и специфики форм проведения и т.п.)	<b>Мин-16 Макс-86</b> – акции 1 б за мероприятие проекты учреждения -руководителю проекта -56 -участникам проекта – 26 Роли на утренниках – 1 балл за группу			
2.6.	Участие в экспертной деятельности (в том числе членов жюри, комиссий и т.п.)	<b>Мин-16 Макс-36</b> разовое мероприятие – 16 несколько этапов – 36			
3.	Общественная деятельность и отчетность				
3.1.	Участие в работе и/или организация работы органов управления, представительных органов организации (государственно-общественного управления, самоуправления и т.п.). Участие в деятельности по повышению/поддержке позитивного имиджа организации (через средства массовой информации и т.п.); работа на платформе «Сферум»	<b>Мин-16 Макс-26</b> Размещение материала в СМИ (печатные издания, телевидение)			
3.2.	Обеспечение систематического обновления сайта организации, сайта ресурсного центра, в социальных сетях организации, участие в наполнении и предоставлении информации (качество, количество)	<b>Мин-26 Макс-26</b> Представление материала в рубрику «Методическая копилка», в группу ВК - 26 за материал (в соответствии с графиком)			
3.3.	Обеспечение своевременного и качественного предоставления отчетности (информации) в	<b>Мин-36 Макс-66</b> отсутствие задолженности по род			

№ п/п	Наименование показателя эффективности труда	Значение показателя эффективности труда	Фактическое значение показателя эффективности труда (данные работника организации)	Пояснения работника организации, электронные ссылки (при необходимости)	Фактическое значение показателя эффективности (данные непосредственного руководителя организации)
1	2	3	4	5	6
	установленных порядках и установленных сроки, своевременного поступления родительской платы (для муниципальных дошкольных образовательных организаций и структурных подразделений муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования)	плате на конец отчетного периода – 3б; отсутствие задолженности по оплате за доп.услуги на конец отчетного периода - 3б.			
4.	Другое				
4.1.	Улучшение материально-технических (методических) условий для реализации основной общеобразовательной программы/ дополнительной образовательной программы в соответствии с требованиями федерального государственного общеобразовательного стандарта (далее – ФГОС), доступности и безопасности образовательной среды; создание и развитие элементов образовательной инфраструктуры (медиаотеки, сайты, прессцентры, музеи организации и др.)	<b>Мин-3б Макс-5б</b> Лэпбук/ бизиборд - 3б центр (уголок, мир, мини-музей...) – 5 баллов при наличии паспорта			
4.2.	Проведение работ по дополнительному благоустройству территории организации	<b>Мин-1б Макс-3б</b> Разбивка цветников (мин-1б, макс-3б) Уход за растениями на участке (мин-1б, макс-2б) Участие в субботнике (мин-1б, макс-3б) Постройки на участках в зимнее время – мин 2б, макс 3б			
4.3.	Выполнение особо важной, сложной интенсивной работы, особых поручений руководителя организации, не предусмотренных должностными обязанностями работника организации, высокое качество и результативность работы	<b>Мин-2б Макс-5б</b>			

**ОТЧЕТ**  
**по оценке эффективности труда административно-управленческого**  
**персонала МАДОУ «Детский сад № 77»**

**В** \_\_\_\_\_

(период оценки)

(фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии), должность работника)

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Значение показателя эффективности	Фактическое значение показателя эффективности и (данные работника)	Пояснения работника, электронные ссылки (при необходимости)	Фактическое значение показателя эффективности (данные непосредственного руководителя)
1	2	3	4	5	6
1.	Работа с обучающимися, родителями (законными представителями), социальными партнёрами				
1.1.	Результаты проведенных контрольных мероприятий	мин-1б макс-6б отсутствие замечаний по результатам контроля ДОУ – за мероприятие 1б Город – за мероприятие 3б			
1.2.	Участие обучающихся/воспитанников в конкурсах, соревнованиях и т.п. (с учетом количества участников и результатов). Вовлечение обучающихся/воспитанников в дополнительную полезную занятость (в том числе организация профильной и предпрофильной подготовки) во внеурочное время (с учетом занятости детей разных приоритетных категорий, доли занятых детей, новизны форм организации занятости и т.п.)	мин-1б макс-6б сопровождение конкурсного движения участие – 1б призовое место-2б, анализ участия в соответствии с МЗ организация образовательного процесса (программное обеспечение, расписание) контроль, анализ, охват			
1.3.	Выполнение показателя по ведению информационного учета в информационных системах	мин-1б макс-6б контроль выполнения показателей (Траектория, ЭПОС) 1 мес – 1б			
1.4.	Системность в работе по сохранению и укреплению здоровья детей (питание)	мин-1б макс-6б Контроль организации питания в группах, работа в составе			

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Значение показателя эффективности	Фактическое значение показателя эффективности (данные работника)	Пояснения работника, электронные ссылки (при необходимости)	Фактическое значение показателя эффективности (данные непосредственного руководителя)
1	2	3	4	5	6
		бракеражной комиссии 1 мес.-1б			
1.5.	Организация работы с социальными партнерами	мин-1б макс-3б реализация плана преемственность и, проведение мероприятий			
2.	Методическая работа				
2.1.	Обеспечение своевременного повышения квалификации работников организации	мин-1б макс-3б организация и методическое сопровождение курсовой подготовки педагогов (1б в месяц, не более 3)			
2.2.	Участие в реализации социокультурных проектов, конкурсах среди организаций (с учетом степени участия и результата). Участие в организации работы в рамках инновационных, экспериментальных площадок/ деятельности, педагогических сообществ и т.п. (с учетом уровня (организация, город, край) и качества)	мин-1б макс-8б Организация, руководство 2-6 б Участие: 1-3 б учреждение -2 город – 3 край – 4 руководителю пед сообщества: учреждение – 3, город -5			
2.3.	Участие/организация участия в распространении опыта работы работников организации через публикации, выступления, участие в конкурсах и т.п. (с учетом степени участия и результата)	мин-1б макс-5б Организация и методическое сопровождение 1-3б участие на уровне учреждения -2б городской уровень-3б край – 4б российский и международный уровень – 5б			
2.4.	Участие в подготовке и проведении мероприятий/ кампаний, акций и т.п. (с учетом их уровня, охвата участников, степени участия, качества и специфики форм проведения и т.п.)	мин-1б макс-6б организация, метод. сопровождение 1-3б акции 1б за мероприятие, проекты -руководителю проекта -5б -участникам проекта – 2б			

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Значение показателя эффективности	Фактическое значение показателя эффективности (данные работника)	Пояснения работника, электронные ссылки (при необходимости)	Фактическое значение показателя эффективности (данные непосредственного руководителя)
1	2	3	4	5	6
2.5.	Участие в экспертной деятельности (в том числе членов жюри, комиссий и т.п.)	мин-1б макс-3б разовое мероприятие – 1б несколько этапов – 3б			
3.	Общественная деятельность и отчётность				
3.1.	Участие в работе и/или организация работы органов управления, представительных органов организации (государственно-общественного управления, самоуправления и т.п.). Участие в деятельности по повышению/поддержке позитивного имиджа организации (через средства массовой информации и т.п.); работа на платформе «Сферум»	мин-1б макс-4б организация и проведение мероприятия Размещение материала в СМИ (печатные издания, телевидение)			
3.2.	Обеспечение систематического обновления сайта организации, сайта ресурсного центра, в социальных сетях организации, участие в наполнении и предоставлении информации (качество, количество)	мин-2б макс-2б Представление материала в рубрику «Методическая копилка», в группу ВК - 2б за материал (в соответствии с графиком)			
3.3.	Обеспечение своевременного и качественного предоставления отчетности (информации) в установленных порядках и установленные сроки	мин-1б макс-6б своевременная сдача отчетных материалов			
4.	Другое				
4.1.	Улучшение материально-технических (методических) условий для реализации основной общеобразовательной программы/ дополнительной образовательной программы в соответствии с требованиями ФГОС, доступности и безопасности образовательной среды; создание и развитие элементов образовательной инфраструктуры (медиаотеки, сайты, пресс-центры, музеи организации и др.)	мин-1б макс-3б Обеспечение материалами для образовательной деятельности (канцтовары, литература) содействие в создании элементов инфраструктуры			
4.2.	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии потребляемых ресурсов (электроэнергия, тепло, вода и т.п.). Привлечение финансовых средств за счет дополнительных платных услуг	мин-1б макс-6б анализ расходования (1б за месяц)			
4.3.	Обеспечение своевременной уплаты	мин-1б макс-6б			

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Значение показателя эффективности	Фактическое значение показателя эффективности и (данные работника)	Пояснения работника, электронные ссылки (при необходимости)	Фактическое значение показателя эффективности (данные непосредственного руководителя)
1	2	3	4	5	6
	обязательных платежей, финансовой дисциплины	анализ задолженности (1б за месяц)			
4.4.	Оперативность и качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок, аварийных ситуаций, ремонтных работ ремонт оборудования, инвентаря, мебели и инженерных систем	мин-2б макс-6б оперативность и качество выполнения, устранение аварийных ситуаций			
4.5.	Проведение работ по дополнительному благоустройству территории организации	мин-1б макс-5б Разбивка цветников (мин-1б, макс-3б) Уход за растениями на участке (мин-1б, макс-2б) Участие в субботнике (мин-1б, макс-3б) Постройки на участках в зимнее время – мин 2б, макс 5б	1	5	
4.6.	Выполнение особо важной, сложной интенсивной работы, особых поручений руководителя организации, не предусмотренных должностными обязанностями работника организации, высокое качество и результативность работы	мин-2б макс-10б			

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 320871763559102820710709962820099434473656575758

Владелец Яковлева Светлана Викторовна

Действителен с 08.11.2023 по 07.11.2024