
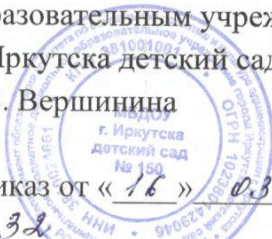


**СОГЛАСОВАНО:**

Председателем общего  
собрания трудового коллектива  
МБДОУ г. Иркутска  
детский сад № 150  
О.К. Гарифулина   
Протокол № 3  
« 16 » 03 20 22 г.

**УТВЕРЖДЕНО:**

Заведующим муниципальным  
бюджетным дошкольным  
образовательным учреждением  
г. Иркутска детский сад №150  
Т.В. Вершинина   
Приказ от « 16 » 03 20 22 г.  
№ 32

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**Об оплате труда работников**  
**Муниципального бюджетного дошкольного**  
**образовательного учреждения г. Иркутска**  
**детского сада №150**

Иркутск – 2022г.

## **1. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения города Иркутска детский сад № 150 подведомственному департаменту образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, по экономической деятельности «Образование дошкольное» (далее - Положение) устанавливает основы определения условий оплаты труда работникам муниципального учреждения, подведомственного департаменту образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска (далее муниципальное учреждение).

2. Все выплаты по настоящему Положению для Муниципального бюджетного учреждения производится за счет средств, утвержденных в плане финансово—хозяйственной деятельности муниципального бюджетного учреждения на оплату труда в соответствующем финансовом году.

## **2. Оплата труда работников учреждения**

3. Система оплаты труда работников муниципального учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Российской Федерации, нормативно правовыми актами Иркутской области, настоящим Положением и иными правовыми актами города Иркутска.

4. Система оплаты труда работников муниципального учреждения устанавливаются с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 3) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально—трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;
- 4) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) систем нормирования труда, устанавливаемых Коллективным договором, локальными нормативными актами муниципального учреждения, на основе норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых) и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 8) дифференциации заработной платы, исходя из сложности, качества выполняемых работ, квалификации и стажа работы, условий труда;
- 9) настоящего Положения.

5. Заработная плата работников муниципального учреждения устанавливается трудового договора в соответствии с действующей в муниципальных учреждениях системой оплаты труда, установленной в соответствии с пунктами 3, 4 настоящего Положения.

6. Месячная заработная плата работника муниципального учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области, установленных Правительством Российской Федерации базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

7. Заработная плата работников муниципального учреждения (без учета выплат стимулирующего характера, за исключением выплат за квалификационную категорию), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами муниципального учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера, за исключением выплат за квалификационную категорию), выплачиваемой работникам муниципального учреждения до вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8. Оплата труда работников по совместительству производится пропорционально отработанному времени, исходя из оклада (должностного оклада) по занимаемой должности, профессии, а также доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, предусмотренных Положением об оплате труда работников муниципального учреждения, или в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени, исходя из оклада (должностного оклада) по занимаемой должности, профессии, а также доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, предусмотренных Положением об оплате труда работников муниципального учреждения или в зависимости от выполненного объема работ.

9. Определение размеров заработной платы работников по основной должности (профессии) и должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

10. Работникам муниципального учреждения, занимающим штатную должность с неполным рабочим днем, доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

11. Рекомендуемая доля расходов на оплату труда работников административно—управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда муниципального учреждения составляет до 55 %.

Положение по оплате труда работников муниципального учреждения должно предусматривать распределение наименований профессий (должностей) работников муниципального учреждения на административно—управленческий персонал, педагогический, вспомогательный персонал, в том числе учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал.

12. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется на этапе составления проекта бюджета города Иркутска на очередной финансовый год и плановый период.

13. Муниципальное учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий по итогам работы за

квартал (месяц), но не ниже размеров доплат и надбавок компенсационного характера и не выше размеров надбавок стимулирующего характера, размера премирования определенных настоящим Положением. С учетом требований статьи 372 Трудового кодекса Российской Федерации, закрепляет их в Положении об оплате труда работников муниципального учреждения.

14. Рекомендуемый объем средств на надбавки стимулирующего характера, премии работников муниципального учреждения, установленные в подпункте 1 пункта 33, подпунктах 2-4 пункта 41, в пункте 44 настоящего Положения, составляет не менее 30 % фонда оплаты труда муниципального учреждения.

### **3. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников муниципального учреждения**

15. Оклад (должностной оклад) — фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, премий.

16. Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципального учреждения за исключением руководителя, его заместителей устанавливаются положением об оплате труда работников муниципального учреждения в соответствии с настоящим Положением.

17. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), а также конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных групп), а по должностям не включенным в профессиональные квалификационные группы, с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

18. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп), за исключением руководителя учреждения, его заместителей муниципального учреждения, определены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

19. Для работников, выполняющих одинаковые работы и занимающих одинаковые должности (профессии) в муниципальном учреждении устанавливаются одинаковые минимальные размеры окладов (должностных окладов).

20. Размеры окладом (должностных окладов) работников муниципального учреждения устанавливаются на уровне минимальных размеров окладов (должностных окладов) работников муниципального учреждения, определенных Приложением № 1 к настоящему Положению.

21. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) работников муниципального учреждения осуществляется путем внесения изменений в настоящее Положение.

### **4. Размеры, порядок и условия установления доплат и надбавок компенсационного характера муниципального учреждения**

22. Работникам муниципального учреждения, включая руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

- 1) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

Процентная надбавка к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области:

- молодежи (лицам до 30 лет) - в размере 10% заработной платы за каждые шесть месяцев работы. Общий размер выплачиваемых таким работникам указанных надбавок не может превышать пределов, предусмотренных действующим законодательством (т.е. не может превышать 30%) (в соответствии с Постановлением СМ РСФСР от 22 октября 1990 г. N 458 "Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера").

- работникам старше 30 лет - за непрерывный стаж работы в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка (в соответствии с Постановлением СМ СССР и ВЦСПС от 24.09.1989г. № 794 "О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Иркутской области и Красноярского края", Приказом Минтруда РСФСР от 22.11.1990г. № 3 "Об утверждении Инструкции о порядке предоставления работникам предприятий, учреждений и организаций, расположенных в Архангельской области, Карельской АССР, Коми ССР в составе РСФСР, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской области, а также в Бурятской АССР, Тувинской АССР и Читинской области социальных гарантий и компенсаций в соответствии с постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 апреля 1972 г. N 255").

3) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

23. Доплаты и надбавки компенсационного характера, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области, определяются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах.

24. Доплаты и надбавки компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценке условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Руководитель муниципального учреждения обязан проводить специальную оценку условий труда в порядке и сроки, установленные законодательством. Конкретные размеры доплат и надбавок устанавливаются локальным нормативным актом муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором, трудовым договором.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

25. К надбавкам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся:

1) районный коэффициент;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями: *Районный коэффициент* к заработной плате в размере 30% (в соответствии с Постановлением главы администрации Иркутской области от 28 января 1993 г. N 9 "О выравнивании районного коэффициента к заработной плате на территории Иркутской области").

2) процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области.

Конкретные размеры районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области и условия их применения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

26. Доплаты при совмещении профессий (должностных окладов), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах экономии фонда оплаты труда.

27. Размеры доплат, указанных в пункте 26 настоящего Положения, составляют:

- 1) по совмещаемой профессии (должности) в размере до 100 % от оклада (должностного оклада);
- 2) за расширение зон обслуживания в размере до 100 % от оклада (должностного оклада);
- 3) за увеличение объема работ в размере до 100 % от оклада (должностного оклада);
- 4) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (на период болезни сотрудника, на период очередного отпуска работника и т.д.) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в размере до 100 % от оклада (должностного оклада).

Доплаты и надбавки при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, не предусмотренных пунктом 26 настоящего Положения, определены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

28. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьями 152, 153 Трудового кодекса Российской Федерации при наличии письменного согласия работников и на основании приказа руководителя муниципального учреждения.

29. Доплата за работу в ночное время работникам муниципального учреждения устанавливается в размере 35 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы в ночное время. Ночными считается время с 22 до 6 часов.

30. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам муниципального учреждения, допущенным к работе со сведениями, составляющую государственную тайну, в размере и порядке, установленными законодательством Российской Федерации.

31. Перечень доплат и надбавок компенсационного характера, размеры и условия их осуществления закрепляются положением об оплате труда работников муниципального учреждения.

Размеры доплат и надбавок компенсационного характера устанавливаются в пределах объема фонда оплаты труда, предусмотренного на текущий финансовый год, а также конкретизируются в трудовых договорах с работниками.

32. Положение об оплате труда работников муниципального учреждения не может предусматривать компенсационные выплаты, не предусмотренные настоящим Положением.

## **5. Размеры, порядок и условия установления надбавок стимулирующего характера работникам муниципального учреждения**

33. Работникам муниципального учреждения, включая руководителя, его заместителей, могут устанавливаться следующие виды надбавок стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за качество выполняемых работ;

Данный перечень видов стимулирующего характера является исчерпывающим.

34. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по всем показателям эффективности деятельности не может превышать в месяц 100% оклада (должностного оклада).

35. Надбавки стимулирующего характера определяются в абсолютном значении (должностному окладу) работника в пределах фонда оплаты труда.

36. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам муниципального учреждения, руководителю муниципального учреждения в зависимости от выполнения показателей эффективности и деятельности, фактической нагрузки, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом муниципального учреждения, а также обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

37. Порядок, размеры и условия установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, показатели эффективности деятельности работников и критерии их оценки устанавливаются положением об оплате труда работников муниципального учреждения с учетом наименований должностей и профессий работников муниципального учреждения.

38. Порядок и условия установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, показатели эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения и критерии их оценки устанавливаются приказом начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска.

39. Конкретный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты устанавливается:

1) работникам муниципального учреждения приказом руководителя муниципального учреждения на срок до 1 года;

2) руководителю муниципального учреждения приказом начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска на срок до 1 года.

40. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по всем показателям эффективности деятельности не может превышать в месяц 100 % оклада (должностного оклада).

41. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

1) педагогическим работникам муниципального учреждения, имеющим квалификационную категорию, установленную в порядке, определенном Правительством Российской Федерации, в размерах:

а) 50% оклада (должностного оклада) за наличие высшей категории с даты принятия решения соответствующей аттестационной комиссией. Для педагогических работников надбавка определяется пропорционально объема педагогической нагрузки и отработанному времени;

б) 30% оклада (должностного оклада) за наличие первой категории с даты принятия решения соответствующей аттестационной комиссией. Для педагогических работников надбавка определяется пропорционально объема педагогической нагрузки и отработанному времени.

2) педагогическим работникам муниципального учреждения, которым присвоена ученая степень и (или) почетное звание, либо награжденным орденом и (или) медалью Российской Федерации и (или) СССР (при условии соответствия указанной ученой степени и (или) почетного звания, достижения, послуживших основанием для награждения орденом и

(или) медалью Российской Федерации и (или) СССР, основному профилю профессиональной деятельности работника в муниципальном учреждении) в размерах:

а) 20% оклада (должностного оклада) за ученую степень доктора наук и (или) за почетное звание, начинающееся со слова «Народный», и (или) награжденному орденом Российской Федерации и (или) СССР;

б) 15% оклада (должностного оклада) за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения о выдаче диплома кандидата наук) и (или) почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» и (или) награжденному орденом Российской Федерации и (или) СССР;

При наличии оснований для установления ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени и (или) почетного звания устанавливается стимулирующая надбавка по одному из оснований, имеющему большее значение.

3) 5% оклада (должностного оклада) работникам муниципального учреждения, имеющим ведомственные (отраслевые) награды или звания (при условии их соответствия основному профилю профессиональной деятельности работника муниципального учреждения);

4) При выполнении дополнительных обязанностей, связанных с совмещением профессий (должностей), а так же при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, премии начисляются по основной должности( профессии)

42. Работникам муниципального учреждения надбавки стимулирующего характера устанавливаются пропорционально фактически отработанному времени в отношении каждого наименования должности (профессии) работника.

43. конкретный размер ежемесячной надбавки за качество работы работникам муниципального учреждения устанавливается приказом руководителя муниципального учреждения.

## **6. Порядок и условия установления системы премирования работников муниципального учреждения**

44. Работникам муниципального учреждения, включая руководителя, его заместителей в целях их поощрения могут выплачиваться следующие виды премий:

- 1) по итогам работы за месяц либо за квартал;
- 2) по итогам работы за год;
- 3) за выполнение особо важного и сложного задания.

45. Перечень премий, порядок и условия их выплаты работникам муниципального учреждения, за исключением руководителя, закрепляются положением об оплате труда работников муниципального учреждения в соответствии с настоящим Положением.

46. Премия по итогам работы за месяц либо за квартал устанавливается пропорционально отработанному времени на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников муниципального учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово—хозяйственной деятельности, бюджетной сметой муниципального учреждения.

47. Период, за который выплачивается премия по итогам работы, устанавливается положением об оплате труда работников муниципального учреждения, в отношении должностей (профессий) по профессионально—квалификационным группам.

48. Размер премии определяется в абсолютном значении, либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника муниципального учреждения.



При выполнении дополнительных обязанностей, связанных совмещением профессий( должностей), а также при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором. Премия начисляется только по основной должности ( профессии).

49. Оценка эффективности деятельности работников муниципального учреждения производится ежемесячно или ежеквартально в соответствии с установленным периодом премирования на основании положения об оплате труда работников муниципального учреждения, при условии достижения показателей эффективности деятельности работников. Показатели эффективности деятельности работников муниципального учреждения определены в Приложении № 3 к настоящему Положению.

Премия по итогам работы за месяц либо квартал выплачивается работникам муниципального учреждения , набравшим количество баллов больше 0.

Премия по итогам работы за месяц либо квартал работника муниципального учреждения выплачивается с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах в Иркутской области.

50. Оценка эффективности деятельности работников муниципального учреждения осуществляется комиссией, созданной в учреждении с участием представительного органа работников (далее комиссия).

Порядок формирования и деятельности комиссии определяется локальным нормативным актом муниципального учреждения.

51. В процессе рассмотрения отчетных данных о выполнении показателей эффективности работников муниципального учреждения комиссия подсчитывает количество набранных баллов каждым работником муниципального учреждения по профессионально— квалификационным группам (далее - ПКГ).

52. Общий премиальный фонд оплаты труда по итогам работы за месяц либо квартал муниципального учреждения в разрезе ПКГ определяется комиссией.

53. Стоимость одного балла ( $S_b$ , руб.) рассчитывается путем деления суммы средств, предусмотренных на премию по итогам работы за месяц либо за квартал для каждой ПКГ работников на общее количество набранных работниками по ПКГ баллов по формуле:

$$S_b = V / B ,$$

где:  $V$  -сумма средств, предусмотренных на премию за месяц либо квартал для каждой ПКГ работников (руб.);

$B$ - общее количество набранных работниками по ПКГ баллов за месяц либо квартал.

54. Размер премии работнику(  $R_p$  , руб.) по итогам работы за месяц либо квартал определяется исходя из количества набранных работником баллов по формуле:

$$R_p = S_b \times K_b ,$$

где:  $S_b$  - стоимость одного балла за месяц либо квартал;

$K_b$  - количество установленных в отчете о выполнении показателей эффективности работника муниципального учреждения баллов за месяц либо квартал.

55. Премия по итогам работы за месяц либо квартал работникам муниципального учреждения выплачивается с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области.

56. Комиссия принимает решение о размере устанавливаемой работникам муниципального учреждения премии по итогам работы за месяц большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом.

К протоколу комиссия прилагаются отчетные данные о выполнении показателей эффективности деятельности работников муниципального учреждения по форме, определенной в Приложении № 4 к настоящему Положению.

57. На основании протокола комиссии руководитель муниципального учреждения издает приказ о распределении премии по итогам работы за месяц.

58. Работникам муниципального учреждения, расторгнувшим трудовой договор, выплата премии производится за фактически отработанное время в текущем отчетном периоде.

59. При расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5, 6, 7, 7<sup>1</sup>, 8, 9, 10, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия не выплачивается.

60. Премия по итогам работы за год устанавливается в размере до 100 % месячной заработной платы, исходя из результатов деятельности муниципального учреждения по итогам работы за год, в пределах экономии фонда оплаты труда муниципального учреждения, сложившейся по фактическому исполнению.

61. Для целей определения размера премирования работников муниципального учреждения в месячную заработную плату включаются: оклад (должностной оклад), доплаты и надбавки компенсационного характера (за исключением доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), надбавки стимулирующего характера.

62. Премия по итогам работы за год выплачивается единовременно всем работникам муниципального учреждения при выполнении условий выплаты премии по итогам работы за год.

Работникам, принятым на работу в текущем календарном году, премия по итогам работы за год выплачивается пропорционально отработанному времени при выполнении условий выплаты премии по итогам работы за год.

Основными условиями выплаты премии работникам муниципального учреждения по итогам работы за год являются:

1) отсутствие фактов несоблюдения условий трудового договора работником муниципального учреждения;

2) соблюдение правил и норм по охране труда;

3) отсутствие обоснованных жалоб на конкретного работника или на муниципальное учреждение в целом.

63. Работника муниципального учреждения на основании приказа руководителя муниципального учреждения может выплачиваться премия за своевременное, добросовестное и качественное выполнение особо важного и сложного задания в размере до 100 % месячной заработной платы.

64. Не осуществляется премирование работников муниципального учреждения, имеющих неснятое дисциплинарное взыскание.

## **7. Порядок определения условий оплаты труда руководителя, заместителей руководителя муниципального учреждения**

65. Заработная плата руководителя муниципального учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора (дополнительного соглашения) начальником департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска по согласованию с заместителем мэра — председателем комитета по бюджетной политике и финансам администрации города Иркутска.

66. Заработная плата заместителей руководителей муниципального учреждения устанавливается при заключении с ними трудовых договоров руководителем муниципального учреждения по согласованию с начальником департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска.

67. Размер заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей муниципального учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется с учетом предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей, и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей), установленного соответствующим муниципальным правовым актом администрации города Иркутска, приказом начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска.

68. Заработная плата руководителя муниципального учреждения, которое не осуществляет свою деятельность в связи с капитальным ремонтом здания, состоит из должностного оклада, доплат и надбавок компенсационного характера, предусмотренным положением об оплате труда работников возглавляемого им муниципального учреждения, а также надбавок стимулирующего характера, установленных в связи с присвоением ученой степени, почетного звания по профилю основной профессиональной деятельности, - в случае, если такие надбавки предусмотрены положением об оплате труда работников возглавляемого им муниципального учреждения.

69. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) начальником департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, по согласованию с заместителем мэра — председателем комитета по бюджетной политике и финансам администрации города Иркутска в соответствии с постановлением администрации города Иркутска от 7 сентября 2018 года № 031-06-815/8 «Об утверждении Положения о порядке определения размера должностного оклада руководителя муниципального казенного, бюджетного, автономного учреждения города Иркутска».

70. Должностной оклад заместителей руководителя муниципального учреждения устанавливается на 10-50 % ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

71. Доплаты и надбавки компенсационного характера, надбавки стимулирующего, премии устанавливаются руководителю муниципального учреждения в соответствии с главами 4, 5, 8 настоящего Положения.

72. Основанием для выплаты руководителю муниципального учреждения надбавок стимулирующего характера, надбавок и доплат компенсационного характера, премии по итогам работы за квартал, год, премии за выполнение особо важного и сложного задания является приказ начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска.

73. Размеры, порядок и условия установления доплат и надбавок компенсационного характера, премии заместителям руководителя муниципального учреждения устанавливаются в соответствии с главами 4, 5, 6 настоящего Положения.

При этом премия заместителям руководителя муниципального учреждения выплачивается не чаще, чем один раз в квартал.

74. Оплата труда руководителя в текущем году осуществляется:

- в муниципальном бюджетном учреждении в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в плане финансово—хозяйственной деятельности муниципального учреждения на текущий финансовый год.

75. Надбавки стимулирующего характера, премии по итогам работы за квартал, год, премии за выполнение особо важного и сложного задания руководителю муниципального учреждения выплачиваются в пределах до 5 % бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников возглавляемого им муниципального учреждения на соответствующий финансовый год.

## **8. Порядок и условия премирования руководителя муниципального учреждения**

76. Руководитель муниципального учреждения премируется не чаще одного раза в квартал с учетом фактически отработанного времени.

77. Премия по итогам года работы за отчетный период (квартал) устанавливается на основании оценки эффективности и результативности деятельности руководителя муниципального учреждения.

78. Оценка эффективности и результативности деятельности руководителя муниципального учреждения производится на основании выполнения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и показателей эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения.

79. Показатели эффективности деятельности муниципального учреждения и показатели эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения устанавливаются по видам экономической деятельности муниципального учреждения «Образование дошкольное» Приложение № 5 к настоящему Положению.

Премия по итогам работы за месяц либо квартал выплачивается руководителю муниципального учреждения, набравшему количество баллов больше 0.

Премия по итогам работы за месяц либо квартал руководителю муниципального учреждения выплачивается с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области.

80. Размер премии за отчетный период (квартал) руководителю муниципального учреждения определяется по бальной системе.

81. Стоимость одного балла ( $S_b$ , руб.) за отчетный период (квартал) рассчитывается по видам экономической деятельности муниципального учреждения следующей формуле:

$$S_b = V / (100 + N) / 4,$$

где:  $V$  -общий расчетный (по всем муниципальным учреждениям соответствующего вида экономической деятельности) объем средств на премии (руб.) в год;

$N$ - количество муниципальных учреждений соответствующего вида экономической деятельности;

4- количество кварталов в год.

82. Общий расчетный (по всем муниципальным учреждениям соответствующего вида экономической деятельности) объем средств на премии (руб.) в год рассчитывается по формуле:

$$V = \sum U_n \times D,$$

где:  $U_n$  – предусмотренный объем средств на оплату труда работникам  $n$ -го муниципального учреждения соответствующего вида экономической деятельности на год;

$D$  – доля средств направляемых на выплату премий руководителям муниципальных учреждений соответствующего вида экономической деятельности, (%).

Определение размера доли средств, направляемых на премии руководителям муниципальных учреждений соответствующего вида экономической деятельности на соответствующий финансовый год производится в 1 квартале финансового года в пределах, предусмотренных пунктом 75 настоящего Положения.

Определение размера доли средств, направляемых на премии руководителям муниципальных учреждений соответствующего вида экономической деятельности осуществляется комиссией по оценке выполнения показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений, их руководителей (далее – комиссия по оценке выполнения показателей).

Порядок формирования и осуществления деятельности комиссии по оценке выполнения показателей определяется приказом начальника департамента образования комитета по социальной политики и культуре администрации города Иркутска.

Решение комиссии по оценке выполнения показателей оформляется протоколом, подписывается председателем комиссии по оценке выполнения показателей и секретарем комиссии по оценке выполнения показателей.

В течение 5 рабочих дней со дня подписания протокола комиссии по оценке выполнения показателей приказом начальника департамента образования комитета по социальной политики и культуре администрации города Иркутска утверждается размер доли средств, направляемых на премии руководителям муниципальных учреждений соответствующего вида экономической деятельности на соответствующий финансовый год.

83. Размер премии руководителю муниципального учреждения за отчетный период (квартал) ( $R_p$ ) определяется по формуле:

$$R_p = S_b * P_b,$$

где:  $S_b$  – стоимость одного балла за отчетный период (квартал).

$P_b$  – количество набранных руководителем муниципального учреждения баллов за отчетных период (квартал).

Количество набранных руководителем муниципального учреждения баллов за отчетных период (квартал) ( $P_b$ ) определяется исходя из количества набранных баллов за выполнение показателей эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения, с учетом корректировки (применения поправочного коэффициента) выполнения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения по следующей формуле:

$$P_b = B_p * K_u,$$

где  $B_p$  – количество набранных баллов за выполнение показателей эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения за отчетный период (квартал);

$V_p$ - количество набранных баллов за выполнение показателей деятельности руководителя муниципального учреждения за отчетный период (квартал);

$K_u$ - поправочный коэффициент, корректирующий выполнение показателей эффективности деятельности муниципального учреждения за отчетный период (квартал) (далее-поправочный коэффициент)

Размер поправочного коэффициента определяется исходя из набранных баллов по итогам выполнения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения в Таблице № 1.

Таблица № 1

Количество набранных баллов по итогам выполнения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения	Поправочный коэффициент ( $K_u$ )
100-95	1,0
94-90	0,95
89-85	0,9
84-80	0,85
79-75	0,8
74-70	0,75
69-65	0,7
64-60	0,65
59-45	0,6
44-30	0,5
Менее 30	0

84. Руководитель муниципального учреждения представляет сведения о выполнении показателей, указанных в Приложениях №№ 5-6 к настоящему Положению, за отчетный период (квартал) в департамент образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом - начальнику отдела развития дошкольного образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска.

85. Начальник отдела, указанный в пункте 84 настоящего Положения, в течение 5 рабочих дней со дня поступления к нему сведений о выполнении показателей эффективности деятельности муниципального учреждения, руководитель (далее – сведения) проверяет предоставленную информацию.

В случае предоставления достоверной информации начальник отдела, указанный в пункте 84 настоящего Положения, в срок, указанный в абзаце первом настоящего пункта, направляет сведения в комиссию по оценке выполнения показателей.

В случае установления фактов предоставления недостоверной информации начальник отдела, указанный в пункте 84 настоящего Положения, в срок, указанный в абзаце первом настоящего пункта, возвращает сведения руководителю муниципального учреждения для устранения замечаний. Руководитель муниципального учреждения в течение 2 рабочих дней со дня возврата сведений устраняет замечания, повторно предоставляют сведения начальнику отдела, указанному в пункте 84 настоящего Положения, для осуществления проверки предоставленной информации в срок, указанный в абзаце первом настоящего пункта.

86. Комиссия по оценке выполнения показателей в течение 14 календарных дней со дня поступления сведений проверяет представленную информацию и принимает решение об установлении размеров премии.

87. Премия по итогам работы за отчетный период (квартал), выплачивается руководителю муниципального учреждения, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области,

набравшего количество баллов больше 0.

88. Решение комиссии по оценке выполнения показателей оформляется протоколом и подписывается председателем комиссии по оценке выполнения показателей и секретарем комиссии по оценке выполнения показателей. К протоколу прилагаются таблицы оценки выполнения показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений, их руководителей с итоговым значением показателей по форме, определенной в Приложении № 6 к настоящему Положению.

89. В течение 5 рабочих дней со дня подписания протокола комиссии по оценке выполнения приказом начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска устанавливается размер премии руководителю муниципального учреждения по итогам работы за квартал.

90. Руководителю муниципального учреждения может выплачиваться премия за выполнение особо важного и сложного задания в размере до 100 % месячной заработной платы.

91. Премия по итогам работы за год устанавливается в размере до 100 % месячной платы в пределах экономии фонда оплаты труда муниципального учреждения, сложившейся по фактическому исполнению.

Премия по итогам работы за год определяется исходя из результатов деятельности муниципального учреждения при условии избранных руководителем муниципального учреждения не менее 90 баллов за каждый квартал отчетного периода.

92. Для целей определения размера премирования руководителя муниципального учреждения в месячную заработную плату включаются: оклад (должностной оклад), доплаты и надбавки компенсационного характера (за исключением доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных).

93. Премия по итогам работы за отчетный период (квартал) и за год руководителю муниципального учреждения не начисляется и не выплачивается в следующих случаях:

1) выявление нарушений уставной деятельности муниципального учреждения руководителем муниципального учреждения;

2) наличие нарушений трудовой и производственной дисциплины, а также трудового законодательства;

3) наложение дисциплинарного взыскания на руководителя муниципального учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий;

4) совершение прогула, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсичного опьянения, оформленного в установленном порядке;

5) нанесение своими действиями и (или) бездействием прямого материального ущерба муниципальному учреждению;

6) наличие факторов недостач, хищения денежных средств и материальных ценностей руководителем муниципального учреждения, выявленных в отчетном финансовом году;

7) выявление в муниципальном учреждении правил противопожарной безопасности;

8) установление фактов невыплаты (несвоевременной выплаты) заработной платы, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работникам муниципального учреждения;

9) наличие на балансе муниципального учреждения кредиторской и (или) дебетовой задолженности;

10) обнаружение фактов непредставления или предоставление заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;

94. В случае обнаружения фактов представления недостоверной отчетности в органы государственной статистики руководителю муниципального учреждения размер премии снижается на 20 %.

95. Руководителю муниципального учреждения не выплачивается премия за 4 квартал при несоблюдении (недостижения) устанавливаемых приказом начальника департамента образования комитета по социальной политики и культуре администрации города Иркутска ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников муниципальных учреждений со средней заработной платой в Иркутской области.

96. Руководителю муниципального учреждения не выплачивается премия за 4 квартал в случае несоблюдения (превышения) предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя муниципального учреждения и средней заработной платы работников возглавляемого им муниципального учреждения, установленного на отчетный финансовый год приказом начальника департамента образования комитета по социальной политики и культуре администрации города Иркутска.

97. При расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5, 6, 7, 7<sup>1</sup>, 8, 9, 10, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия не выплачивается.

98. При увольнении руководителя муниципального учреждения до истечения отчетного периода (квартала), за который осуществляется премирование, а также случае назначения на должность в соответствующем отчетном периоде премия руководителю муниципального учреждения начисляется за фактически отработанное время, с учетом порядка и сроков рассмотрения, указанных в пунктах 84-89 настоящего Положения.

## **9. Порядок индексации заработной платы работников муниципального учреждения в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги**

99. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации на основании муниципального правового акта администрации города Иркутска.



## **10. Иные вопросы, связанные с оплатой труда работников муниципального учреждения**

100. В муниципальных учреждениях устанавливаются повышающие коэффициенты молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 30 лет включительно, поступившим на работу в муниципальные учреждения после окончания профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования независимо от формы обучения, а также от того, выполнялись ли ими педагогическая работа до обучения и (или) в период обучения (далее - молодые специалисты муниципальных учреждений).

101. Размер выплат по повышающим коэффициентам, предусмотренным пунктам 100 настоящего Положения, определяется:

- 1) в первый год работы – в размере 0,4 от минимального размера должностного оклада;
- 2) во второй год работы – в размере 0,24 от минимального размера должностного оклада;
- 3) в третий год работы – в размере 0,16 от минимального размера должностного оклада.

102. Выплаты по повышающему коэффициенту производятся пропорционально объему учебной (педагогической) нагрузки и отработанному времени.

103. В случае выполнения наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой штатной должности педагогического персонала молодым специалистам муниципальных учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному размеру должностного оклада, установленного в Приложении № 1 к настоящему Положению, на основе отнесения дополнительно занимаемой должности к ПКГ. Выплаты по повышающему коэффициенту, в данном случае производятся пропорционально объему выполняемой работы.

104. Размер выплат по повышающему коэффициенту не учитывается при определении размера доплат и надбавок компенсационного характера (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области) и размера надбавок стимулирующего характера, размера премий.

105. Выплата молодым специалистам муниципального учреждения осуществляется за счет средств местного бюджета в текущем году в пределах средств, предусмотренных на оплату труда бюджетной сметой муниципального учреждения на текущий финансовый год.

Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников МБДОУ города Иркутска детского сада № 150 (приказ от 16.03.2022г. № 32)

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ МБДОУ ГОРОДА ИРКУТСКА ДЕТСКОГО САДА № 150

п/п	№	Наименование должности (профессии)	Минимальный размер окладов (должностных окладов) в рублях
По профессионально квалификационным группам (далее – ПКГ) должностей работников образования			
	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	Помощник воспитателя	7781,0
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:			
	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	8205,0
ПКГ должностей педагогических работников:			
1	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре Музыкальный руководитель	8374,0
2	3 квалификационный уровень	Воспитатель Педагог-психолог	8427,0
3	4 квалификационный уровень	Учитель-логопед Учитель-дефектолог	8480,0
ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих			
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
4	1 квалификационный уровень:		
4.1	1 квалификационный разряд	Сторож Дворник Уборщик служебных помещений	7526,0
4.2	2 квалификационный разряд	Кастелянша	7696,0
4.3	3 квалификационный разряд	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту	7781,0

		здания	
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
4.4	4 квалификационный разряд	Оператор стиральных машин	7950,0
ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих			
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			
5	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	7781,0
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
6	1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам	8290,0
Должности работников, не предусмотренные ПКГ			
7	Контрактный управляющий		8512,0
8	Ассистент по оказанию технической помощи		7993,0

**ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ, РАБОТНИКАМ МБДОУ ГОРОДА ИРКУТСКА ДЕТСКОГО САДА № 150**

№ п/п	Основание для установления доплат и надбавок компенсационного характера при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер доплат и надбавок
1.	За работу в группах оздоровительной, компенсирующей и комбинированной направленности:	
1.1	Педагогическим работникам групп компенсирующей направленности	20 % от оклада (должностного оклада)
1.2	Помощникам воспитателя групп компенсирующей направленности	15 % от оклада (должностного оклада)

**Индивидуальная карта воспитателя МБДОУ города Иркутска детского сада №150**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Должность **Воспитатель** Месяц \_\_\_\_\_

<b>Постоянные выплаты стимулирующего характера</b>						
№п /п	Показатели эффективности деятельности работников муниципального учреждения и критерии оценки по постоянным выплатам стимулирующего характера	Кол-во баллов	Балл (прописывает педагог)	Примечания, комментарии (прописывает педагог)	Выплаты стимулирующего характера, установленные в баллах	Примечания, комментарии (прописывает комиссия)
<b>1. Интенсивность и высокие результаты работы</b>						
1	Организация и проведение открытых мероприятий различного уровня (занятий, мастер-классов, авторских дней, методических объединений): - в ДОУ - в округе, - городе	2 3 4				
2	Личное участие педагогов в научно-практических конференциях, конкурсах, выставках, соревнованиях различного уровня (одно мероприятие в месяц): -Интернет конкурс любого уровня - в ДОУ - округ - город - на федеральном уровне Публикация статей, методических разработок в сборниках	1 1 2 3 4 2				
3	Участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах, концертах, соревнованиях - кураторство воспитанников - ДОУ - округ - город - федеральный	1 1 2 3 4				
4	Участие в утренниках (исполнение ролей 1 утр.-1 балл)	1				
5	Наставничество Работа в творческих ( рабочих) группах	2 2				
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2				
7	Организация работы по преемственности со школой и работа с различными общественными организациями, государственными, муниципальными структурами. - организатор - участник	2 1				
8	Профессиональное развитие путем получения самостоятельного дополнительного профессионального образования, прохождение курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта)					

	<p>работника, его квалификации и результатов работы)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- курсы повышения квалификации 72 часа и выше</li> <li>- семинары, вебинары, методобъединения (в личное время)</li> </ul>	<p>2</p> <p>1</p>				
<b>2. Качество выполняемой работы</b>						
1	<p>Сохранение здоровья детей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Отсутствие травматизма воспитанников в период их нахождения под надзором работника <ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие травматизма</li> <li>- наличие травматизма</li> </ul> </li> <li>• Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил <ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнено</li> <li>- не выполнено</li> </ul> </li> </ul>	<p>0</p> <p>-5</p> <p>0</p> <p>-1</p>				
2	<p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) воспитанников на незаконные действия (бездействия) работника при оказании муниципальных услуг в сфере образования</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие обоснованных жалоб</li> <li>- наличие обоснованных жалоб</li> </ul>	<p>0</p> <p>-1</p>				
3	<p>Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами, ведомственным контролем нарушения законодательства в деятельности работника</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие нарушений</li> <li>- наличие нарушений</li> </ul>	<p>1</p> <p>-1</p>				
4	<p>Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сохранность обеспечена</li> <li>- сохранность не обеспечена</li> </ul>	<p>0</p> <p>-1</p>				
5	<p>Своевременная, качественная подготовка отчетной, учетной и иной документации, ее сдача в установленные сроки в уполномоченные органы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-своевременно и качественно</li> <li>- качественно, но не своевременно</li> <li>- не качественно и не своевременно</li> </ul>	<p>1</p> <p>0</p> <p>0</p>				
6	<p>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение открытых мероприятий (мастер-классы, практикумы,</li> </ul>	<p>2</p>				

	<i>семинары, семейные развлечения, дни открытых дверей)</i>					
7	Поддержание зданий, сооружений, оборудования и механизмов в технически исправном состоянии (Проводится текущий ремонт: - частичный косметический ремонт - косметический ремонт в больших объёмах	2 5				
8	Выполнение муниципального задания: - Не менее 70% - более 80% - более 90% Напряженность в работе, связанная с возрастными особенностями детей ясельной группы	3 4 5 2				
9	Активность и результативность в работе с родителями	1				
10	Пополнение пространственной развивающей среды	1				
11	Задолженность по родительской плате - Отсутствие задолженности - Задолженность	0 -1				
12	Качественное и длительное исполнение воспитателями обязанностей временно отсутствующего работника: - более 1 месяца - в связи с производственной необходимостью (за 1 смену)	4 0,3				
13	Соблюдение правил санитарии и гигиены - в помещениях - на территории муниципального учреждения	1 1				
12	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	2				
13	Сложность и напряженность выполняемых работ в период подготовки к Новому году, новому учебному году, к праздникам и различным мероприятиям	4				
14	Реализация психолого- педагогических систем оценки, форм, порядка обследования индивидуальных достижений обучающихся: - в период проведения ПМПК (написание характеристик на рекомендуемых воспитанников)	1				
<b>ИТОГО</b>						

Председатель комиссии \_\_\_\_\_ Секретарь комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

С данными карты ознакомлен (а) \_\_\_\_\_  
подпись \_\_\_\_\_ расшифровка подписи \_\_\_\_\_

**Индивидуальная карта педагогических работников МБДОУ города Иркутска детского сада №150**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Должность Учитель – логопед Учитель-дефектолог Месяц \_\_\_\_\_

<b>Постоянные выплаты стимулирующего характера</b>						
№п /п	Показатели эффективности деятельности работников муниципального учреждения и критерии оценки по постоянным выплатам стимулирующего характера	Кол-во баллов	Балл (прописывает педагог)	Примечания, комментарии (прописывает педагог)	Выплаты стимулирующего характера, установленные в баллах	Примечания, комментарии (прописывает комиссия)
<b>1. Интенсивность и высокие результаты работы</b>						
1	Организация и проведение открытых мероприятий различного уровня ( <i>занятий, мастер-классов, авторских дней, методических объединений</i> ): - в ДОО - в округе, - городе	2 3 4				
2	Личное участие педагогов в научно-практических конференциях, конкурсах, выставках, соревнованиях различного уровня (одно мероприятие): - Интернет конкурс любого уровня - в ДОУ - округ - город - на федеральном уровне Публикация статей, методических разработок в сборниках	1 1 2 3 4 2				
3	Участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах, концертах, соревнованиях (наличие победителей и призеров; отсутствие победителей и призеров) - кураторство воспитанников - ДОУ - округ - город - федеральный	1 1 2 3 4				
4	Участие в утренниках (исполнение ролей 1 утр.-1 балл)	1				
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2				
6	Наставничество Работа в творческих ( рабочих) группах	2 2				
7	Организация работы по преемственности со школой и работа с различными общественными организациями, государственными, муниципальными структурами. - организатор - участник	1 1				
8	Профессиональное развитие путем получения самостоятельного дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по					



	направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы): - курсы повышения квалификации 72 часа и выше - семинары, вебинары, методические объединения (в личное время)	2 1				
<b>2. Качество выполняемой работы</b>						
1	Сохранение здоровья детей: • Отсутствие травматизма воспитанников в период их нахождения под надзором работника - наличие травматизма воспитанников • Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил - выполнено - не выполнено	0 -5 0 -1				
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) воспитанников на незаконные действия (бездействия) работника при оказании муниципальных услуг в сфере образования - отсутствие обоснованных жалоб - наличие обоснованных жалоб	0 -1				
3	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами, ведомственным контролем нарушения законодательства в деятельности работника - отсутствие нарушений - наличие нарушений	1 -1				
4	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей - сохранность обеспечена - сохранность не обеспечена	0 -1				
5	Своевременная, качественная подготовка отчетной, учетной и иной документации, ее сдача в установленные сроки в уполномоченные органы - своевременно и качественно - качественно, но не своевременно - не качественно и не своевременно	1 0 0				
6	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников: - проведение открытых мероприятий (мастер-классы, практикумы, семинары, семейные развлечения, дни открытых дверей) - выступление на родительских собраниях	2 1				
7	Поддержание зданий, сооружений, оборудования и механизмов в технически					

	исправном состоянии (проводится текущий ремонт: - частичный косметический ремонт - косметический ремонт в больших объемах	2 5				
8	Выполнение муниципального задания: Не менее 70% -более 80% -более 90%	3 4 5				
9	Активность и результативность в работе с родителями, всеми заинтересованными структурами	1				
10	Пополнение пространственной развивающей среды	1				
11	Качественное и длительное исполнение специалистом обязанностей временно отсутствующего работника: -более 1 месяца -в связи с производственной необходимостью (за 1смену)	4 0,3				
12	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	2				
13	Сложность и напряженность выполняемых работ в период подготовки к Новому году, новому учебному году, к праздникам и различным мероприятиям	4				
14	Реализация психолого- педагогических систем оценки, форм, порядка обследования индивидуальных достижений обучающихся: -организация работы ПМПконсилиума - в период проведения ПМПК (написание характеристик на рекомендуемых воспитанников) - в период проведения ПМПК (заполнение документов)	1 1 2				
<b>ИТОГО</b>						

Председатель комиссии \_\_\_\_\_ Секретарь комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

С данными карты ознакомлен (а) \_\_\_\_\_  
подпись
расшифровка подписи
дАТА

**Индивидуальная карта педагогических работников МБДОУ города Иркутска детского сада №150**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Должность Педагог - психолог Месяц \_\_\_\_\_

<b>Постоянные выплаты стимулирующего характера</b>						
№п/п	Показатели эффективности деятельности работников муниципального учреждения и критерии оценки по постоянным выплатам стимулирующего характера	Кол-во Баллов	Балл (прописывается педагог)	Примечания, комментарии (прописывает педагог)	Выплаты стимулирующего характера, установленные в баллах	Примечания, комментарии (прописывает комиссия)
<b>1. Интенсивность и высокие результаты работы</b>						
1	Организация и проведение открытых мероприятий различного уровня (занятий, мастер-классов, авторских дней, методических объединений): - в ДОО - в округе, - городе	2 3 4				
2	Личное участие педагогов в научно-практических конференциях, конкурсах, выставках, соревнованиях различного уровня (одно мероприятие): - интернет конкурсы любого уровня - в ДОО - округ - город - на федеральном уровне Публикация статей, методических разработок в сборниках	1 1 2 3 4 2				
3	Участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах, концертах, соревнованиях - кураторство воспитанников - ДОО - округ - город - федеральный	1 1 2 3 4				
4	Участие в утренниках (исполнение ролей 1 утр.-1 балл)	1				
5	Наставничество Работа в творческих (рабочих) группах	2 2				
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2				
7	Организация работы по преемственности со школой и работа с различными общественными организациями, государственными, муниципальными структурами. - организатор - участник	2 1				
8	Профессиональное развитие путем получения самостоятельного дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта)					

	работника, его квалификации и результатов работы) - курсы повышения квалификации 72 часа и выше - семинары, вебинары, методобъединения (в личное время)	2  1				
<b>2. Качество выполняемой работы</b>						
1	Сохранение здоровья детей: - отсутствие травматизма воспитанников в период их нахождения под надзором работника -наличие травматизма - отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил -нарушение	0  -5  0  -1				
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) воспитанников на незаконные действия (бездействия) работника при оказании муниципальных услуг в сфере образования - отсутствие обоснованных жалоб - наличие обоснованных жалоб	0 -1				
3	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами, ведомственным контролем нарушения законодательства в деятельности работника - отсутствие нарушений - наличие нарушений	1 -1				
4	консультаций для информационных стендов в ДООУ согласно плану работы педагога -психолога	1				
5	Своевременная, качественная подготовка отчетной, учетной и иной документации учреждения, ее сдача в установленные сроки в уполномоченные органы: - своевременно и качественно - качественно, но не своевременно; - не качественно и не своевременно	1 0 0				
6	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников ( психологическое сопровождение детей и взаимодействие с родителями воспитанников): - выступление на родительских собраниях - проведение открытых мероприятий (мастер-классы, практикумы, семейные развлечения, дни открытых дверей)	1  2				

7	Поддержание зданий, сооружений, оборудования и механизмов в технически исправном состоянии (проводится текущий ремонт: - частичный косметический ремонт - косметический ремонт больших объёмов	2 5				
8	Выполнение муниципального задания: Не менее 70% -более 80% -более 90%	3 4 5				
9	Качественное и длительное исполнение воспитателями обязанностей временно отсутствующего работника: -более 1 месяца -в связи с производственной необходимостью (за 1смену)	4 0,3				
10	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	2				
11	Сложность и напряженность выполняемых работ в период подготовки к Новому году, новому учебному году, к праздникам и различным мероприятиям	4				
12	Реализация психолого- педагогических систем оценки, форм, порядка обследования индивидуальных достижений обучающихся: -организация работы ПМП консилиума - в период проведения ПМПК (написание характеристик на рекомендуемых воспитанников	1 2				
<b>ИТОГО</b>						

Председатель комиссии \_\_\_\_\_ Секретарь комиссии \_\_\_\_\_  
Члены комиссии \_\_\_\_\_

С данными карты ознакомлен (а) \_\_\_\_\_  
подпись \_\_\_\_\_ расшифровка подписи \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

**Индивидуальная карта педагогических работников МБДОУ города Иркутска детского сада №150**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Должность Музыкальный руководитель Месяц \_\_\_\_\_

<b>Постоянные выплаты стимулирующего характера</b>						
№п /п	Показатели эффективности деятельности работников муниципального учреждения и критерии оценки по постоянным выплатам стимулирующего характера	Кол-во баллов	Балл (прописывает педагог)	Примечания, комментарии (прописывает педагог)	Выплаты стимулирующего характера, установленные в баллах	Примечания, комментарии (прописывает комиссия)
<b>1. Интенсивность и высокие результаты работы</b>						
1	Организация и проведение открытых мероприятий различного уровня ( <i>занятий, мастер-классов, авторских дней, методических объединений</i> ): - в ДОУ - в округе, - городе	2 3 4				
2	Личное участие педагогов в научно-практических конференциях, конкурсах, выставках, соревнованиях различного уровня (одно мероприятие): - в ДОУ - округ - город - на федеральном уровне	1 2 3 4				
3	Участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах, концертах, соревнованиях (наличие победителей и призеров; отсутствие победителей и призеров) - ДОУ - округ - город - федеральный	1 2 3 4				
4	Участие в утренниках (исполнение ролей 1 утр.-1 балл)	1				
5	Участие в (рабочих)творческих группах Наставничество	2 2				
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2				
7	Организация работы по преемственности со школой и работа с различными общественными организациями, государственными, муниципальными структурами. - организатор - участник	2 1				
8	Профессиональное развитие путем получения самостоятельного дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений,					

	навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы): - курсы повышения квалификации 72 часа и выше  - семинары, вебинары, методобъединения ( в личное время)	2  1				
<b>2. Качество выполняемой работы</b>						
1	Сохранение здоровья детей: • Отсутствие травматизма воспитанников в период их нахождения под надзором работника -отсутствует травматизм воспитанников - наличие травматизма воспитанников • Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил - выполнено - не выполнено	1  -5  0  -1				
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) воспитанников на незаконные действия (бездействия) работника при оказании муниципальных услуг в сфере образования - отсутствие обоснованных жалоб - наличие обоснованных жалоб	0  -1				
3	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами, ведомственным контролем нарушения законодательства в деятельности работника - отсутствие нарушений - наличие нарушений	0  -1				
4	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей - сохранность обеспечена - сохранность не обеспечена	0  -1				
5	Своевременная, качественная подготовка отчетной, учетной и иной документации, ее сдача в установленные сроки в уполномоченные органы -своевременно и качественно - качественно, но не своевременно - не качественно и не своевременно	1  0  0				
6	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников: - проведение открытых мероприятий (мастер-классы, практикумы, семейные развлечения, дни открытых дверей,	2				

	утренники) - выступление на родительских собраниях	1				
7	Поддержание зданий, сооружений, оборудования и механизмов в технически исправном состоянии (проводится текущий ремонт: - частичный косметический ремонт - косметический ремонт в больших объёмах	2 5				
8	Выполнение муниципального задания: - Не менее 70% - более 80% - более 90	3 4 5				
9	Активность и результативность в работе с родителями, всеми заинтересованными структурами	2				
10	Качественное и длительное исполнение специалистом обязанностей временно отсутствующего работника: - более 1 месяца - в связи с производственной необходимостью (за 1 смену)	4 0,3				
11	Оформление зала к праздникам	1				
12	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	2				
13	Сложность и напряженность выполняемых работ в период подготовки к Новому году, новому учебному году, к праздникам и различным мероприятиям	4				
<b>ИТОГО</b>						

Председатель комиссии \_\_\_\_\_ Секретарь комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

С данными карты ознакомлен (а) \_\_\_\_\_

подпись

расшифровка подписи

дата



Индивидуальная карта педагогических работников МБДОУ города Иркутска детского сада №150

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Должность Инструктор по физической культуре Месяц \_\_\_\_\_

Постоянные выплаты стимулирующего характера						
№п /п	Показатели эффективности деятельности работников муниципального учреждения и критерии оценки по постоянным выплатам стимулирующего характера	Кол-во баллов	Балл (прописывает педагог)	Примечания, комментарии (прописывает педагог)	Выплаты стимулирующего характера, установленные в баллах	Примечания, комментарии (прописывает комиссия)
<b>1. Интенсивность и высокие результаты работы</b>						
1	Организация и проведение открытых мероприятий различного уровня ( <i>занятий, мастер-классов, авторских дней, методических объединений</i> ): - в ДОУ - в округе, - городе	2 3 4				
2	Личное участие педагогов в научно-практических конференциях, конкурсах, выставках, соревнованиях различного уровня (одно мероприятие): - в ДОУ - округ - город - на федеральном уровне	1 2 3 4				
3	Участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах, концертах, соревнованиях (наличие победителей и призеров; отсутствие победителей и призеров) - ДОУ - округ - город - федеральный	1 2 3 4				
4	Участие в утренниках (исполнение ролей 1 утр.-1 балл)	1				
5	Участие в (рабочих)творческих группах Наставничество	2 2				
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2				
7	Организация работы по преемственности со школой и работа с различными общественными организациями, государственными, муниципальными структурами. - организатор - участник	1 1				
8	Профессиональное развитие путем получения самостоятельного дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и					

	результатов работы): - курсы повышения квалификации 72 часа и выше - семинары, вебинары, методобъединения ( в личное время)	2  1				
<b>2. Качество выполняемой работы</b>						
1	Сохранение здоровья детей: • Отсутствие травматизма воспитанников в период их нахождения под надзором работника -отсутствует травматизм воспитанников - наличие травматизма воспитанников • Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил - выполнено - не выполнено	1  -5  0 -1				
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) воспитанников на незаконные действия (бездействия) работника при оказании муниципальных услуг в сфере образования - отсутствие обоснованных жалоб - наличие обоснованных жалоб	0 -1				
3	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами, ведомственным контролем нарушения законодательства в деятельности работника - отсутствие нарушений - наличие нарушений	1 -1				
4	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей - сохранность обеспечена - сохранность не обеспечена	0 -1				
5	Своевременная, качественная подготовка отчетной, учетной и иной документации, ее сдача в установленные сроки в уполномоченные органы -своевременно и качественно - качественно, но не своевременно - не качественно и не своевременно	1 0 0				
6	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников: - проведение открытых мероприятий (мастер-классы, практикумы, семейные развлечения, дни открытых дверей, утренники) - выступление на родительских собраниях	2  1				
7	Поддержание зданий, сооружений, оборудования и механизмов в технически					

	исправном состоянии (проводится текущий ремонт: - частичный косметический ремонт - косметический ремонт в больших объемах	2 5				
8	Выполнение муниципального задания: - Не менее 70% - более 80% - более 90	3 4 5				
9	Активность и результативность в работе с родителями, всеми заинтересованными структурами	1				
10	Пополнение пространственной развивающей среды	1				
11	Качественное и длительное исполнение специалистом обязанностей временно отсутствующего работника: - более 1 месяца - в связи с производственной необходимостью (за 1 смену)	4 0,3				
12	Оформление зала к праздникам	1				
13	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	2				
14	Сложность и напряженность выполняемых работ в период подготовки к Новому году, новому учебному году, к праздникам и различным мероприятиям	4				
<b>ИТОГО</b>						

Председатель комиссии \_\_\_\_\_ Секретарь комиссии \_\_\_\_\_  
Члены комиссии \_\_\_\_\_

С данными карты ознакомлен (а) \_\_\_\_\_  
подпись \_\_\_\_\_ расшифровка подписи \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

**Индивидуальная карта помощника воспитателя МБДОУ города Иркутска детского сада №150**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Должность Помощник воспитателя , младший воспитатель

Месяц: \_\_\_\_\_

№ п/п	Показатели эффективности деятельности работников муниципального учреждения и критерии оценки по постоянным выплатам стимулирующего характера и критерии оценки по выплатам стимулирующего характера	Кол-во баллов	Балл проставляется сотрудником	Примечания	Выплаты стимулирующего характера, установленные в баллах	Примечания, комментарии (прописывает комиссия)
<b>1. Интенсивность и высокие результаты работы:</b>						
1	Участие в образовательном процессе учреждения, в том числе в праздниках, утренниках, развлечениях: - в образовательном процессе - в праздниках, утренниках, развлечениях	2 1				
2	Непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения занятий с детьми, привитие им санитарно-гигиенических навыков: - участие в процессе проведения занятий с детьми - привитие культурно-гигиенических навыков	3 3				
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2				
<b>2. Качество выполняемой работы</b>						
1	Сохранение здоровья детей: • Отсутствие травматизма воспитанников в период их нахождения под надзором работника - отсутствие травматизма - наличие травматизма • Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил - выполнено - не выполнено	0 -5  1 -1				
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) воспитанников на незаконные действия (бездействия) работника при оказании муниципальных услуг в сфере образования - отсутствие обоснованных жалоб - наличие обоснованных жалоб	0 -1				
3	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами, ведомственным контролем нарушения законодательства в деятельности работник - отсутствие нарушений - наличие нарушений	1 -1				
4	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных					

	обязанностей - сохранность обеспечена - сохранность не обеспечена	0 -1				
5	Поддержание зданий, сооружений, оборудования и механизмов в технически исправном состоянии (Проводится текущий ремонт: - частичный косметический ремонт - косметический ремонт в больших объёмах	2 5				
6	Выполнение муниципального задания: - Не менее 70% - более 80% - более 90 Напряженность в работе, связанная с возрастными особенностями детей ясельной группы	3 4 5 2				
7	Соблюдение правил санитарии и гигиены ( в помещениях, на территории ДОУ)	3				
8	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	2				
9	Сложность и напряженность выполняемых работ в период подготовки к Новому году, новому учебному году, к праздникам и различным мероприятиям	4				
Итого баллов:						

Председатель комиссии \_\_\_\_\_ Секретарь комиссии \_\_\_\_\_  
Члены комиссии \_\_\_\_\_

С данными карты ознакомлен (а) \_\_\_\_\_  
подпись \_\_\_\_\_ расшифровка подписи \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

**Индивидуальная карта работника МБДОУ города Иркутска детского сада №150**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Должность Делопроизводитель Месяц: \_\_\_\_\_

<b>Постоянные выплаты стимулирующего характера</b>						
№ п/п	Показатели эффективности деятельности работников муниципального учреждения и критерии оценки по постоянным выплатам стимулирующего характера	Кол-во баллов	Балл (прописывается сотрудником)	Примечания, комментарии (прописываются сотрудником)	Выплаты стимулирующего характера, установленные в баллах	Примечания, комментарии (прописывает комиссия)
<b>1. Интенсивность и высокие результаты работы</b>						
1	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил - выполнено - не выполнено	2 -1				
2	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей - сохранность обеспечена - сохранность не обеспечена	3 -1				
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2				
<b>2. Качество выполняемых работ</b>						
1	Своевременная, качественная подготовка отчетной, учетной и иной документации, ее сдача в установленные сроки в уполномоченные органы - своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности, обработка и подготовка в архив -качественная и своевременная обработка входящей—исходящей корреспонденции	2 2				
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) воспитанников на незаконные действия (бездействия) работника при оказании муниципальных услуг в сфере образования - отсутствие обоснованных жалоб - наличие обоснованных жалоб	2 -1				

3	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами, ведомственным контролем нарушения законодательства в деятельности работник - отсутствие нарушений - наличие нарушений	2 -1				
4	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами, ведомственным контролем нарушения законодательства в деятельности работник - отсутствие нарушений - наличие нарушений	2 -1				
5	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	3				
<b>ИТОГО:</b>						

Председатель комиссии \_\_\_\_\_ Секретарь комиссии \_\_\_\_\_  
Члены комиссии \_\_\_\_\_

С данными карты ознакомлен (а) \_\_\_\_\_  
подпись \_\_\_\_\_ расшифровка подписи \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

## Индивидуальная карта работника МБДОУ города Иркутска детского сада №150

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Должность **Контрактный управляющий** Месяц: \_\_\_\_\_

<b>Постоянные выплаты стимулирующего характера</b>						
№ п/п	Показатели эффективности деятельности работников муниципального учреждения и критерии оценки по постоянным выплатам стимулирующего характера	Кол-во баллов	Балл (прописывается сотрудником)	Примечания, комментарии (прописываются сотрудником)	Выплаты стимулирующего характера, установленные в баллах	Примечания, комментарии (прописывает комиссия)
<b>1. Интенсивность и высокие результаты работы</b>						
1	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил - выполнено - не выполнено	2 -1				
2	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей - сохранность обеспечена - сохранность не обеспечена	3 -1				
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2				
<b>2. Качество выполняемых работ</b>						
1	Своевременная, качественная подготовка отчетной, учетной и иной документации, ее сдача в установленные сроки в уполномоченные органы - разработка плана закупок, плана-графика, подготовка и размещение извещений об осуществлении закупок - обеспечение закупок, заключение договоров	2 2				
2	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	3				
3	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами, ведомственным контролем нарушения законодательства в деятельности работник - отсутствие нарушений - наличие нарушений	2 -1				
4	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами, ведомственным контролем					



нарушения законодательства в деятельности работник					
- отсутствие нарушений	2				
- наличие нарушений	-1				
<b>Итого:</b>					

Председатель комиссии \_\_\_\_\_ Секретарь комиссии \_\_\_\_\_  
Члены комиссии \_\_\_\_\_

С данными карты ознакомлен (а) \_\_\_\_\_  
подпись \_\_\_\_\_ расшифровка подписи \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

**Индивидуальная карта помощника воспитателя МБДОУ города Иркутска детского сада №150**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Должность **Ассистент по оказанию технической помощи** \_\_\_\_\_

Месяц: \_\_\_\_\_

№ п/п	Показатели эффективности деятельности работников муниципального учреждения и критерии оценки по постоянным выплатам стимулирующего характера и критерии оценки по выплатам стимулирующего характера	Кол-во баллов	Балл проставляется сотрудником	Примечания	Выплаты стимулирующего характера, установленные в баллах	Примечания, комментарии (прописывает комиссия)
<b>1. Интенсивность и высокие результаты работы:</b>						
1	Обеспечивает охрану жизни и здоровья воспитанника во время образовательного процесса и пребывания его в ДОУ	2				
2	Организует персональное сопровождение воспитанника в образовательном пространстве при передвижении и при самообслуживании	3				
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2				
<b>2. Качество выполняемой работы</b>						
1	Сохранение здоровья детей: • Отсутствие травматизма воспитанников в период их нахождения под надзором работника - отсутствие травматизма - наличие травматизма • Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил - выполнено - не выполнено	0 -5  1 -1				
2	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами, ведомственным контролем нарушения законодательства в деятельности работник - отсутствие нарушений - наличие нарушений	1 -1				
3	Соблюдение правил санитарии и гигиены ( в помещениях, на территории ДОУ)	2				
4	Сложность и напряженность выполняемых работ в период подготовки к Новому году, новому учебному году, к праздникам и различным мероприятиям	2				
Итого баллов:						

Председатель комиссии \_\_\_\_\_ Секретарь комиссии \_\_\_\_\_  
 Члены комиссии \_\_\_\_\_

С данными карты ознакомлен (а) \_\_\_\_\_ да  
 подпись \_\_\_\_\_ расшифровка подписи \_\_\_\_\_

**Индивидуальная карта работника МБДОУ города Иркутска детского сада №150**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Должность Кастелянша

Месяц \_\_\_\_\_

**Постоянные выплаты стимулирующего характера**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности работников муниципального учреждения и критерии оценки по постоянным выплатам стимулирующего характера	Кол-во баллов	Балл (прописывается сотрудником)	Примечания, комментарии (прописываются сотрудником)	Выплаты стимулирующего характера, установленные в баллах	Примечания, комментарии (прописывает комиссия)
-------	--	---------------	----------------------------------	---	--	--

**1. Интенсивность и высокие результаты работы**

1	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил - выполнено - не выполнено	1 -1				
2	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей - сохранность обеспечена - сохранность не обеспечена	3 -1				
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2				

**2. Качество выполняемых работ**

1	Соблюдение правил санитарии и гигиены в помещениях -качественное и своевременное выполнение работы по смене мягкого инвентаря -проведение мелкого ремонта постельного белья, спецодежды, мягкого инвентаря -отсутствие жалоб, замечаний	1 3 2				
2	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами, ведомственным контролем нарушения законодательства в деятельности работник - отсутствие нарушений - наличие нарушений	2 -1				
3	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	3				
4	Пропускной режим	2				
5	Сложность и напряженность при подготовке к Новому учебному году, Новому году, ремонтным работам	4				

ИТОГО:

Председатель комиссии \_\_\_\_\_ Секретарь комиссии \_\_\_\_\_  
Члены комиссии \_\_\_\_\_

С данными карты ознакомлен (а) \_\_\_\_\_  
подпись \_\_\_\_\_ расшифровка подписи \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

**Индивидуальная карта работника МБДОУ города Иркутска детского сада №150**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Должность Оператор стиральных машин Месяц \_\_\_\_\_

Балл: \_\_\_\_\_ Сумма единовременной выплаты \_\_\_\_\_

<b>Постоянные выплаты стимулирующего характера</b>						
№ п/п	Показатели эффективности деятельности работников муниципального учреждения и критерии оценки по постоянным выплатам стимулирующего характера	Кол-во баллов	Балл (прописывается сотрудником)	Примечания, комментарии (прописываются сотрудником)	Выплаты стимулирующего характера, установленные в баллах	Примечания, комментарии (прописывает комиссия)
<b>1. Интенсивность и высокие результаты работы</b>						
1	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил - выполнено - не выполнено	1 -1				
2	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей - сохранность обеспечена - сохранность не обеспечена	3 -1				
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2				
<b>2. Качество выполняемых работ</b>						
1	Соблюдение правил санитарии и гигиены в помещениях: - правила соблюдаются - правила не соблюдаются -качественное и своевременное выполнение работы по смене мягкого инвентаря	2 -1 2				
2	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами, ведомственным контролем нарушения законодательства в деятельности работник - отсутствие нарушений - наличие нарушений	2 -1				
3	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил - выполнено - не выполнено	1 -1				
4	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	3				

5	Сложность и напряженность при подготовке к Новому учебному году, Новому году, ремонтным работам	4				
6	Пропускной режим	2				
ИТОГО:						
<b>Единовременные выплаты (премии) стимулирующего характера</b>						
№ п/п	Критерии оценки по выплатам стимулирующего характера	Сумма Руб.	Сумма руб. (проставляется сотрудником)	Примечания (прописываются сотрудником)	Сумма руб. (проставляется комиссией)	Примечания (прописываются комиссией)
1	Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом	2000				
2	Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ: а) сложность и напряженность выполняемой работы в период подготовки учреждения к приемке (вне помещения группы) б) выполнение срочных непредвиденных работ в учреждении (за 1м <sup>2</sup> )	2000 200				
ИТОГО:						

Председатель комиссии \_\_\_\_\_ Секретарь комиссии \_\_\_\_\_  
Члены комиссии \_\_\_\_\_

С данными карты ознакомлен (а) \_\_\_\_\_  
подпись \_\_\_\_\_ расшифровка подписи \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

## Индивидуальная карта работника МБДОУ города Иркутска детского сада №150

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Должность **рабочий по обслуживанию зданий**

Месяц: \_\_\_\_\_ Балл: \_\_\_\_\_ Сумма единовременной выплаты \_\_\_\_\_

<b>Постоянные выплаты стимулирующего характера</b>						
№ п/п	Показатели эффективности деятельности работников муниципального учреждения и критерии оценки по постоянным выплатам стимулирующего характера	Кол-во баллов	Балл (прописывается сотрудником)	Примечания, комментарии (прописываются сотрудником)	Выплаты стимулирующего характера, установленные в баллах	Примечания, комментарии (прописывает комиссия)
<b>1. Интенсивность и высокие результаты работы</b>						
1	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил - выполнено - не выполнено	1 -1				
2	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей - сохранность обеспечена - сохранность не обеспечена	3 -1				
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2				
<b>2. Качество выполняемых работ</b>						
1	Поддержание зданий, сооружений, оборудования и механизмов в технически исправном состоянии - оперативность устранения неполадок в помещениях сада при наличии материалов - оперативность устранения неполадок на территории сада при наличии материалов - устраняет незначительные неисправности по общестроительным работам	2 2 2				
2	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	3				
<b>ИТОГО:</b>						

Председатель комиссии \_\_\_\_\_ Секретарь комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

С данными карты ознакомлен (а) \_\_\_\_\_  
подпись
расшифровка подписи
дат

## Индивидуальная карта работника МБДОУ города Иркутска детского сада №150

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Должность Сторож Месяц: \_\_\_\_\_

Балл: \_\_\_\_\_ Сумма единовременной выплаты \_\_\_\_\_

<b>Постоянные выплаты стимулирующего характера</b>						
№ п/п	Показатели эффективности деятельности работников муниципального учреждения и критерии оценки по постоянным выплатам стимулирующего характера	Кол-во баллов	Балл (прописывается сотрудником)	Примечания, комментарии (прописываются сотрудником)	Выплаты стимулирующего характера, установленные в баллах	Примечания, комментарии (прописывает комиссия)
<b>1. Интенсивность и высокие результаты работы</b>						
1	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности выполнено - не выполнено	3 -3				
2	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей - сохранность обеспечена - сохранность не обеспечена	3 -1				
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2				
<b>2. Качество выполняемых работ</b>						
1	Поддержание зданий, сооружений, оборудования и механизмов в технически исправном состоянии - своевременное устранение аварийных ситуаций	5				
2	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	3				
<b>ИТОГО:</b>						
<b>ИТОГО:</b>						

Председатель комиссии \_\_\_\_\_ Секретарь комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

С данными карты ознакомлен (а) \_\_\_\_\_



**Индивидуальная карта работника МБДОУ города Иркутска детского сада №150**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Должность Дворник Месяц: \_\_\_\_\_

Балл: \_\_\_\_\_ Сумма единовременной выплаты \_\_\_\_\_

<b>Постоянные выплаты стимулирующего характера</b>						
№ п/п	Показатели эффективности деятельности работников муниципального учреждения и критерии оценки по постоянным выплатам стимулирующего характера	Кол-во баллов	Балл (прописывается сотрудником)	Примечания, комментарии (прописываются сотрудником)	Выплаты стимулирующего характера, установленные в баллах	Примечания, комментарии (прописывает комиссия)
<b>1. Интенсивность и высокие результаты работы</b>						
1	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил - выполнено - не выполнено	3 -1				
2	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей - сохранность обеспечена - сохранность не обеспечена	3 -1				
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2				
<b>2. Качество выполняемых работ</b>						
1	Соблюдение правил санитарии и гигиены на территории муниципального учреждения - качественная уборка мусора (снега) с территории -своевременное обеспечение доступа к зданию ДОУ и выходам эвакуации в зимнее время -ведение работы по облагораживанию территории ДОУ, обрезка деревьев, покос травы	3 3 3				
2	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	3				
ИТОГО:						

Председатель комиссии \_\_\_\_\_ Секретарь комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

С данными карты ознакомлен (а) \_\_\_\_\_  
подпись \_\_\_\_\_ расшифровка подписи \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

**Индивидуальная карта работника МБДОУ города Иркутска детского сада №150**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Должность Уборщик служебных помещений Месяц: \_\_\_\_\_

Балл: \_\_\_\_\_ Сумма единовременной выплаты \_\_\_\_\_

<b>Постоянные выплаты стимулирующего характера</b>						
№ п/п	Показатели эффективности деятельности работников муниципального учреждения и критерии оценки по постоянным выплатам стимулирующего характера	Кол-во баллов	Балл (прописывается сотрудником)	Примечания, комментарии (прописываются сотрудником)	Выплаты стимулирующего характера, установленные в баллах	Примечания, комментарии (прописывает комиссия)
<b>1. Интенсивность и высокие результаты работы</b>						
1	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил - выполнено - не выполнено	2 -1				
2	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей - сохранность обеспечена - сохранность не обеспечена	3 -1				
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2				
<b>2. Качество выполняемых работ</b>						
1	Соблюдение правил санитарии и гигиены в помещениях - качественная и своевременная уборка закрепленных помещений -качественное мытьё окон, своевременная смена штор, своевременный полив и уход за цветами	3 3				
2	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	3				
3	Пропускной режим	2				
<b>ИТОГО:</b>						

Председатель комиссии \_\_\_\_\_ Секретарь комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

С данными карты ознакомлен (а) \_\_\_\_\_

подпись

расшифровка подписи

дата

## Индивидуальная карта работника МБДОУ города Иркутска детского сада №150

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Должность **Специалист по кадрам** Месяц: \_\_\_\_\_

Балл: \_\_\_\_\_ Сумма единовременной выплаты \_\_\_\_\_

<b>Постоянные выплаты стимулирующего характера</b>						
№ п/п	Показатели эффективности деятельности работников муниципального учреждения и критерии оценки по постоянным выплатам стимулирующего характера	Кол-во баллов	Балл (прописывается сотрудником)	Примечания, комментарии (прописываются сотрудником)	Выплаты стимулирующего характера, установленные баллах	Примечания, комментарии (прописывает комиссия)
<b>1. Интенсивность и высокие результаты работы</b>						
1	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил - выполнено - не выполнено	2 -1				
2	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей - сохранность обеспечена - сохранность не обеспечена	3 -1				
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2				
<b>2. Качество выполняемых работ</b>						
1	Своевременная, качественная подготовка отчетной, учетной и иной документации, ее сдача в установленные сроки в уполномоченные органы: - качественное ведение табеля учета рабочего времени - своевременная работа по подбору, отбору, расстановке кадров. - составление установленной отчетности - ведение, учет, сдача листков по нетрудоспособности.	2 2 2 2				
2	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	3				
<b>ИТОГО:</b>						

Председатель комиссии \_\_\_\_\_ Секретарь комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

С данными карты ознакомлен (а) \_\_\_\_\_  
подпись
расшифровка подписи
дата

**Индивидуальная карта  
заместителя руководителя МБДОУ г. Иркутска детского сада № 150,  
за интенсивность и высокие результаты работы и качество выполняемых работ  
по итогам \_\_\_\_\_ квартала 20\_\_ года**

(ФИО)

№ п/п	Наименование показателей	Оценка в баллах	Максимальный балл
<b>1. Критерии оценки эффективности работы организации</b>			
1.	Реализация решений органа управления, направленных на функционирование и развитие образовательной организации( исполнение программы развития, образовательной программы дошкольного образования, программы внутренней оценки качества образования, рекомендаций и т.д.)	0 баллов- не реализуется 3 балла- реализуется частично 5 баллов-реализуется в полном объеме	
2	Организация методической работы с учетом новых форм предоставления дошкольных образовательных услуг, современных требований	0 баллов – не реализуется; 3 балла – реализуется частично; 5 баллов – реализуется в полном объёме.	
3	Своевременность и качество подготовки аналитических и отчетных материалов в деятельности ДОУ	0 баллов – отсутствие; 3 балла реализуется частично; 5 баллов – отсутствие просроченных документов.	
4	Выполнение муниципального задания	10 баллов – 99,9%-100%; 8 баллов- 99,6%-99,8% 5 баллов – 99% до 99,5%; 0 баллов- 99% и менее.	
5	Активное участие в организации и содержании предметно-развивающей среды в помещениях и на территории ДОУ	0 баллов – от 61% - не проводится; 3 балла – организация и целевой контроль к требованиям ПРС	
6	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников воспитательно-образовательного процесса	0 баллов- наличие травматизма среди воспитанников 5 баллов –отсутствие травматизма среди воспитанников и работников ДОУ.	
<b>Итого по первому разделу: 33 балла</b>			
<b>2. Критерии оценки эффективности работы заместителя руководителя</b>			
1	Отсутствие предписаний контролирующих органов и их устранение (наличие актов, справок)	0 баллов- не устранены; 3 балла- полностью устранены; 5 баллов- отсутствие предписаний	

2	Организация и руководство работой органов самоуправления (творческая группа, школы наставничество, школа молодого педагога и др.)	0 баллов- не реализуется 3 балла-реализуется частично 5 баллов- реализуется в полном объеме	
3	Участие педагогов в различных муниципальных, региональных, федеральных конкурсах	1 балл-победители и призеры на окружном уровне 2 балла-победители и призеры на муниципальном уровне 3 балла-победители и призеры на региональном уровне 4 балла-победители и призеры всероссийский уровень 5 баллов-победители и призеры на международном уровне	
4	Участие воспитанников в социальных проектах, конференциях, конкурсах	1 балл-победители и призеры на окружном уровне 2 балла-победители и призеры на муниципальном уровне 3 балла-победители и призеры на региональном уровне 4 балла-победители и призеры всероссийский уровень 5 баллов-победители и призеры на международном уровне	
5	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	1 балл за каждый показатель: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Наличие не менее 60% аттестованных педагогических кадров на квалифицированные категории</li> <li>• 60% педагогов, прошедших обучение на курсах повышения квалификации</li> <li>• Работа с воспитателями в возрасте до 30 лет, имеющими стаж работы по специальности не более 3 лет-20%</li> </ul>	
6	Развитие педагогического творчества: участие педагогов и исследовательской и проектной деятельности, активно применяющих современные образовательные технологии	0 баллов- менее 40% 3 балла- от 50% до 40% 5 баллов- свыше 50% педагогических работников	
7	Авторские публикации по вопросам совершенствования управленческой деятельности, распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе	1 балл- на муниципальном уровне и региональном уровне 1 балл- на федеральном и международном уровне	
<b>Итого по второму разделу: 38 баллов</b>			

<b>Критерии оценки эффективности обеспечения высокого уровня качества образования</b>		
1	Организация и проведение мониторинга уровня достижений образования и развития воспитанников, педагогов в соответствии с требованиями ФГОС	0 баллов- не реализуется 3 балла- реализуется частично 5 баллов-реализуется в полном объеме
2	Участие в разработке нормативно-правовых документов учреждения для внутреннего использования	0 баллов-не реализуется 3 балла-реализуется
3	Выполнение внутри садовского контроля, плана методической работы	0 баллов- не реализуется 3 балла- реализуется частично 5 баллов-реализуется в полном объеме
4	Организация и проведение семинаров, конференций, профессиональных конкурсов, открытых просмотров, мастер-классы на базе ОО	0 баллов-не реализуется 5 баллов-реализуется
5	Уровень организации и руководства работы по преемственности	2 балла-МБДОУ и школы 2 балла- преемственность в работе групп раннего и дошкольного возраста
<b>Критерии оценки эффективности комфортных условий осуществления образовательной деятельности</b>		
1	Разработка и реализация проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности	1 балл –окружной уровень 2 балла-муниципальный уровень 4 балла-региональный уровень
2	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, профессиональное разрешение конфликтных ситуаций с участниками образовательных отношений	0 баллов- имеются жалобы и конфликты 5 баллов-отсутствие жалоб и конфликтов
3	Повышение открытости образовательного учреждения	2 балла- наличие мероприятий, проектов реализованных (реализуемых) с участием социальных партнеров
<b>Итого по четвертому разделу: 7 баллов</b>		
<b>ИТОГО:    баллов</b>		

Заведующий \_\_\_\_\_ Т.В.Вершинина

**Согласовано:** Главный специалист отдела дошкольного образования по Ленинскому округу

\_\_\_\_\_ О.Н. Лопушанская

С оценочным листом ознакомлена \_\_\_\_\_

**Индивидуальная карта заместителя руководителя по административно - хозяйственной части  
МБДОУ г. Иркутска детского сада № 150,  
за интенсивность и высокие результаты работы и качество выполняемых работ  
по итогам \_\_\_\_\_ квартала 201\_\_ г**

№ п\п	Критерии и показатели эффективности	Кол-во баллов по каждому показателю	Максима ль ный балл
1	<b>1. Критерии оценки эффективности по обеспечению безопасности жизнедеятельности участников образовательных отношений</b>		
	Обеспечение выполнения требований по пожарной безопасности	5 баллов - соответствие требованиям	
	Обеспечение выполнения требований по электробезопасности	5 баллов - соответствие требованиям	
	Обеспечение выполнения требований по охране труда	5 баллов - соответствие требованиям	
	Обеспечение выполнения требований по антитеррористической защищенности	5 баллов - соответствие требованиям	
	Качественная организация контрольно – пропускного режима	5 баллов – отсутствие нарушений пропускного режима	
	Качественное содержание территории учреждения	5 баллов – безопасное содержание территории	
	Создание качественных санитарно-гигиенических условий в помещении	5 баллов – соответствие требованиям	
	<b>ИТОГО: по первому разделу:</b>	<b>баллов</b>	
2	<b>2. Критерии оценки эффективности по управлению хозяйственной деятельностью.</b>		
	Отсутствие нарушений по результатам проверки хозяйственной деятельности организации в отчетном периоде	5 баллов – отсутствие нарушений	
	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения, оборудования учреждения	10 баллов – обеспечение бесперебойной работы	
	Обеспечение выполнения плана хозяйственной деятельности учреждения	5 баллов – выполнение плана на 100%	
	Создание условий по обеспечению безопасности жизнедеятельности участников образовательных отношений	10 баллов – отсутствие несчастных случаев	
	Сохранность материально-технической базы учреждения, своевременная организация списания материальных ценностей, постановка на баланс нового оборудования	5 баллов – выполнение всех условий	
	Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году	20 баллов - своевременно	
	Своевременное выполнение мероприятий по предписаниям надзорных учреждений	5 баллов – выполнение мероприятий	

	<b>Итого по второму разделу: баллов</b>		
<b>3</b>	<b>3. Критерии оценки эффективности комфортного пребывания участников образовательных отношений</b>		
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, профессиональное разрешение конфликтных ситуаций с участниками образовательных отношений	5 баллов - отсутствие жалоб и конфликтов	
	<b>Итого по третьему разделу: баллов</b>		
	<b>ИТОГО: баллов</b>		

С данными карты ознакомлена \_\_\_\_\_

**Согласовано:**

Главный специалист отдела планово-экономической  
и хозяйственной деятельности  
\_\_\_\_\_ Ю.А. Дудина



**Перечень показателей интенсивности и высоких результатов работы работников Учреждения**

№ п/п	Показатели интенсивности и высоких результатов работы	Размер	Период
1.	Качественное выполнение срочных запросов, заданий	Не более 20%	До 3-х месяцев
2.	Выполнение должностных обязанностей в кратчайшие сроки с высоким результатом	Не более 50%	1 месяц
3.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности, повлекшие за собой высокую оценку деятельности учреждения	Не более 100%	До 6-ти месяцев
4.	Личный вклад в осуществление основных задач и функций в деятельности учреждения	Не более 40%	До 6-ти месяцев

**Перечень показателей интенсивности и высоких результатов работы заместителей заведующего учреждением**

№ п/п	Показатели интенсивности и высоких результатов работы	Размер	Период
1.	Качественное выполнение срочных запросов, заданий	Не более 20%	До 3-х месяцев
2.	Эффективный подход к исполнению должностных обязанностей, направленный на достижение высоких показателей, высокой результативности деятельности учреждения	Не более 100%	До 1 года
3.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности, повлекшие за собой высокую оценку деятельности учреждения	Не более 100%	До 1 года
4.	Личный вклад в осуществление основных задач и функций в деятельности учреждения	Не более 40%	До 1 года

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МБДОУ ГОРОДА ИРКУТСКА ДЕТСКОГО САДА №150, ЕГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

**1. Показатели эффективности деятельности муниципального учреждения**

п/п	Наименование показателей эффективности муниципального учреждения	Критерии оценки	Количество баллов	Форма отчетности
1	Выполнение муниципального задания	100% и более 99,9%-95%; 94,9%- 85%;; Менее 85%	20 баллов 10 баллов 5 баллов «-»5 баллов	Отчет выполнении муниципального задания
2	Соответствие фактического объема предоставленной муниципальной услуги показателям, определенным в муниципальном задании	100% Менее 100%	25 баллов «-» 5 баллов	Отчет руководителя муниципального учреждения
3	Качественное и своевременное исполнение распорядительных документов федеральных, региональных, муниципальных органов, в том числе органов управления образования (исполнительская дисциплина)	Своевременное и качественное исполнение; неисполнение	10 баллов «-» 5 баллов	Отчет руководителя муниципального учреждения
4	Участие педагогов, воспитанников в конкурсах, конференциях, мероприятиях федерального, регионального, муниципального уровня, в том числе дистанционных (учитывается один более высокий уровень)	Очные / дистанционные:  Победители и призеры на международном уровне;  Победители и призеры на всероссийском уровне;  Победители и призеры на	15/7 баллов;  8/5 баллов;  6/3 баллов;	Подтверждающие документы

		<p>региональном уровне;</p> <p>Победители и призеры на муниципальном уровне;</p> <p>Победители и призеры на окружном уровне;</p> <p>Отсутствие результатов</p>	<p>4/1 баллов;</p> <p>2 балла;</p> <p>0 баллов</p>	
5	<p>Распространение и обобщение педагогических практик педагогами (учитывается один более высокий уровень)</p>	<p>Очные / дистанционные:</p> <p>На международном уровне;</p> <p>На всероссийском уровне;</p> <p>На региональном уровне;</p> <p>На муниципальном уровне;</p> <p>На окружном уровне;</p> <p>Отсутствие результатов</p>	<p>10/5 баллов;</p> <p>8/4 баллов;</p> <p>6/3 баллов;</p> <p>4/1 баллов;</p> <p>2 балла;</p> <p>0 баллов</p>	<p>Отчет руководителя муниципального учреждения</p>
6	<p>Использование средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания учредителя, а так же субсидии на иные цели за отчетный период от суммы фактически поступившей субсидии на отчетный период(квартал)</p>	<p>100% - 99,9%;</p> <p>99,8% - 99,6%;</p> <p>99,5% - 99,0%;</p> <p>Менее 99,0%</p>	<p>10 баллов;</p> <p>9 баллов;</p> <p>8 баллов;</p> <p>0 баллов</p>	<p>Отчет руководителя муниципального учреждения</p>

7	<p>Использования мероприятий по энергосбережению согласно пункту 1 статьи 24 Федерального закона от 23 ноября 2009 года № 261 – ФЗ</p> <p>«Об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности и о внесении изменений, а отдельные законодательные акты Российской Федерации», постановлению администрации города Иркутска от 17 июня 2011 года № 031-06-1078/11</p> <p>«Об организации мониторинга потребления энергетических ресурсов в органах местного самоуправления города Иркутска в муниципальных учреждениях города Иркутска</p>	<p>Исполнение;</p> <p>Неисполнение;</p> <p>Не ведется журнал учета ежедневного потребления энергетических ресурсов</p>	<p>10 баллов;</p> <p>0 баллов;</p> <p>«- » 10 баллов</p>	<p>Отчет руководителя муниципального учреждения</p>
Максимальное количество баллов: 100 баллов				

## 2. Показатели эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения

п/п	Наименование показателей эффективности муниципального учреждения	Критерии оценки	Количество баллов	Форма отчетности
1	Обеспечение охраны жизни и здоровья участников воспитательно-образовательного процесса	<p>Отсутствии несчастных случаев;</p> <p>Наличие несчастных случаев</p>	<p>20 баллов;</p> <p>«-» 20 баллов</p>	Отчет руководителя муниципального учреждения
2	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	20 баллов;	Отчет руководителя муниципального учреждения, отсутствие приказа начальника департамента

		на деятельность муниципального учреждения;  Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность муниципального учреждения	«-» 10 баллов	образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска о дисциплинарной ответственности по результатам оперативной проверки по жалобе
3	Отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов	Отсутствие предписаний;  Наличие предписаний	30 баллов;  «-» 10 баллов	Отчет руководителя муниципального учреждения о результатах проверки
4	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата и коллективе	Наличие факторов конфликтных ситуаций в коллективе;  Отсутствие факторов конфликтных ситуаций в коллективе	«-» 5 баллов  0 баллов	Отчет руководителя муниципального учреждения, отсутствие приказа начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска о дисциплинарной ответственности по результатам оперативной проверки по жалобе
5	Своевременное и качественное размещение информации в рамках автоматизированной информационной системе сбора статистической отчетности «Мониторинг общего и дополнительного образования» (сайт <a href="http://Qualiry.iro38.ru">Qualiry.iro38.ru</a> ), автоматизированная информационная система «Комплектование ДОУ» (сайт <a href="http://cndou.iro38.ru">cndou.iro38.ru</a> )	Своевременное качественное использование;  Несвоевременное и (или) некачественное исполнение	30 баллов;  «-» 10 баллов	Мониторинг исполнения своевременного и качественного размещения информации
	Отсутствие фактов нарушений, замечаний к	Наличие нарушений	«-» 10 баллов	Отчет руководителя муниципального

6	финансово-хозяйственной деятельности муниципального учреждения, нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выявленных в ходе проведения (выданным по результатам проведения) контрольных мероприятий, проверок уполномоченными органами (в том числе по ведомственному контролю) и отчетному периоду.	замечаний;  Отсутствие нарушений замечаний	0 баллов	учреждения
7	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов и соответствии с законодательством Российской Федерации	квоты по приему на работу инвалидов выполняется;  квоты по приему на работу инвалидов не выполняется;  квоты по приему на работу инвалидов не распространяется на муниципальное учреждение	0 баллов;  «-» 2 балла;  0 баллов;	Отчет руководителя муниципального учреждения
8	Отсутствие недостатков, выявленных в ходе проведения независимо оценки качества условий оказания услуг муниципальным учреждением	Отсутствие недостатков;  Выявление недостатков	0 баллов  «-» 2 баллов	Отчет руководителя муниципального учреждения
9	Обеспечение выполнения муниципальным учреждением плана финансово-хозяйственной деятельности по результатам мониторинга выполняется муниципальным учреждением плана	Наличие необеспеченных остатков на начало отчетного периода на лицевом счете муниципального учреждения	«-» 5 баллов;	Отчет руководителя муниципального учреждения

	финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие необследованных остатков на начало отчетного периода на лицевом счете муниципального учреждения	0 баллов	
10.	Соблюдение требований законодательства Российской Федерации, в том числе в сфере контрактной системы при осуществлении закупок товаров, услуг для обеспечения муниципальных нужд	Соблюдение требований законодательства; несоблюдение требований законодательства	0 баллов; «-» 5 баллов	Отчет руководителя муниципального учреждения
11.	Информационная открытость муниципального учреждения	Отсутствие замечания по сайту муниципального учреждения; Наличие замечания по сайту муниципального учреждения	0 баллов; «-» 5 баллов	Отчет руководителя муниципального учреждения, отсутствие предписаний
Максимальное количество баллов: 100 баллов				

Согласовано:

Главный специалист отдела дошкольного образования по Ленинскому округу  
\_\_\_\_\_ О.Н. Лопушанская

С оценочным листом ознакомлена \_\_\_\_\_

**ОЦЕНКА ВЫПОЛНЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

(оцениваемый период \_\_\_\_\_ г.)

№ п/п	Наименование показателей	Количество баллов
<b>1. Выполнение показателей эффективности деятельности муниципального учреждения</b>		
1.		
2.		
3.		
....		
Итого баллов		
<b>2. Выполнение показателей эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения</b>		
1.		
2.		
3.		
....		
Итого баллов		
Поправочный коэффициент		
Количество набранных баллов с учетом поправочного коэффициента		
Размер премии		