

СОГЛАШЕНИЕ

о внесении изменений и дополнений в коллективный договор МДОУ «Детский сад № 128» (регистрационный № 3006 / 120)

Стороны пришли к соглашению:

в лице работодателя – Механиковой Ларисы Львовны – руководителя организации,
в лице работников - Солодовой Марии Борисовны – председателя первичной профсоюзной организации МДОУ «Детский сад № 128», внести изменения и дополнения в коллективный договор МДОУ «Детский сад № 128», заключенного на период с 21.03.2024 по 20.03.2027 (регистрационный № 3006 / 120 от 05.04.2024):

изложить в следующей редакции:

1) пункт 6.2.14. «Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенную продолжительность рабочего времени, повышенную оплату труда работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени, либо опасным условиям труда в соответствии с трудовым законодательством»;

2) в пункте 7.3.1 абзац одиннадцатый

«- проведение аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (часть 3 статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказ Министерства просвещения РФ от 24.03.2023 № 196);

3) в пункте 2.2 и 2.12 Приложения 1 «Правила внутреннего трудового распорядка МДОУ «Детский сад № 128» к Коллективному договору после слов «трудовую книжку» дополнить словами «и (или) сведения о трудовой деятельности»;

4) в пункте 3.6. **ПОЛОЖЕНИЯ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**
таблицы

Профессии рабочих квалификационной группы второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го - 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, кастаньяша, кладовщик, сторож, вахтер, кухонный рабочий, подсобный рабочий, машинист по стирке белья и спецодежды, плотник).
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства").
4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3-м

	квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы
--	---

Должности специалистов и служащих квалификационной группы второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности
1	Повар
2	Заведующий хозяйством
3	Шеф-повар

Должности специалистов и служащих квалификационной группы третьего уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности
1	Бухгалтер, специалист по кадрам, экономист, системный администратор, контрактный управляющий
5	Заместитель руководителя структурного подразделения

5) в пункте 6.1. ПОЛОЖЕНИЯ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
таблицу

Перечень видов выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника Детского сада, установлен в соответствии с перечнем, установленным Положением о системе оплаты труда работников отрасли:

№ п/п	Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу)/размер ежемесячных выплат, рублей
1	Выплаты за: а) внедрение инновационных технологий б) проведение тематических утренников, праздников, игр, фестивалей и других массовых мероприятий и участие в них в) разработку методических и дидактических материалов, авторских программ, программы развития ДОУ, оздоровительной программы, программ дополнительного образования г) создание интерьера, за оформление учебных кабинетов и групповых помещений в Детском саду в соответствии с реализуемой программой (благоустройство ППС в ДОУ)	до 10% до 10% до 10% до 15%

	одежды	
9	За погрузочно-разгрузочные работы	до 100 %
10	За ведение архива	до 30 %
11	За работу с ЕГИССО	до 30 %
12	За работу с базой данных АСИОУ	до 30 %
13	За работу с официальным сайтом детского сада	до 30 %
14	Разработка, редактирование текстов локальных актов, положений, характеристик, протоколов	до 30 %

6) Приложение 2 к Положению о системе оплаты труда работников ПОЛОЖЕНИЕ о стимулирующих выплатах (надбавках и доплатах) постоянного (временного) характера;

7) Приложение 3 к Положению о системе оплаты труда работников ПОЛОЖЕНИЕ о стимулирующих выплатах (премиях, вознаграждениях) единовременного характера;

8) Приложение 4 к Положению о системе оплаты труда работников ПОЛОЖЕНИЕ о выплатах социального характера;

9) Приложение 1 к Положению о стимулирующих выплатах (премиях, вознаграждениях) единовременного характера «Показатели деятельности работников МДОУ «Детский сад № 128».

От работодателя:

_____ Механикова Л.Л.

Представитель работников:

_____ Солодова М.Б.

«30» мая 2024 г.

«30» мая 2024 г.

Приложение 2
к Положению о системе оплаты
труда работников

ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ (НАДБАВКАХ И ДОПЛАТАХ) ПОСТОЯННОГО (ВРЕМЕННОГО) ХАРАКТЕРА

1. Общие положения.

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ярославля, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Ярославля», Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и учреждением в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 128» (далее - Детский сад) устанавливаются стимулирующие выплаты (надбавки и (или) доплаты) постоянного (временного) характера.

2. Источники выплат.

2.1. Средства на выплаты стимулирующего характера планируются при расчете фонда оплаты труда.

2.2. Конкретный объем средств, предусмотренный Детскому саду на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

2.3. Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплату стимулирующих надбавок и доплат из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Детского сада в целом.

2.4. Использование средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера работникам, оплата труда которых производится за счет средств областного бюджета, на стимулирование работников, оплата труда которых производится за счет средств городского бюджета, и наоборот, не допускается, за исключением целевых средств.

3. Условия назначения выплат работникам.

3.1. Перечень оснований установления выплат для педагогических работников:

3.1.1. Достижение высоких показателей результативности:

- в образовательной сфере (положительная динамика в овладении воспитанниками знаниями, умениями, навыками);
- в сохранении и укреплении здоровья воспитанников (низкая заболеваемость, высокий индекс здоровья);
- отсутствие травматизма;
- в сохранении контингента воспитанников (высокая посещаемость обучающихся группы).

3.1.2. Подготовка призеров олимпиад, соревнований, конкурсов различного уровня.

3.1.3. Участие в инновационной, исследовательской и экспериментальной деятельности с дальнейшим внедрением инноваций, результатов исследований и экспериментов в практическую работу, использование передового педагогического

опыта (при наличии документального подтверждения).

3.1.4. Качественная подготовка и проведение мероприятий Детского сада, городского, областного и других уровней.

3.1.5. Представление опыта на районном, городском, областном и федеральном уровнях.

3.1.6. Участие в методической работе:

- выступления на семинарах, конференциях, педсоветах, методических объединениях;

- проведение открытых занятий, мастер-классов, консультаций;

- обобщение передового педагогического опыта;

- в конкурсах педагогического мастерства, проводимых на уровне города и выше.

3.1.7. Отсутствие обоснованных жалоб родителей по поводу качества обучения и возникновения конфликтных ситуаций при проведении учебных занятий и воспитательных мероприятий.

3.1.8. Выполнение особо важных заданий:

- отсутствие замечаний по содержанию территории и группы;

- подготовка учреждения к новому учебному году;

- участия в массовых мероприятиях (внеплановые массовые мероприятия по заданию учредителя);

- участие в работе временных творческих (рабочих) групп, сформированных по приказу по Детскому саду;

- зачисление на временное пребывание детей из другого образовательного учреждения, на период приостановления его деятельности.

3.1.9. Участие в театрализованных представлениях, утренниках, праздниках и других массовых мероприятиях ДООУ.

3.1.10. Разработка и издание авторских программ, печатных статей, обобщение своего опыта.

3.1.11. Напряжённость и интенсивность труда.

3.1.12. Высокий уровень исполнительской дисциплины, работа без замечаний.

3.1.13. Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях.

3.1.14. Эффективная работа с родителями (отсутствие долгов по родительской оплате и высокий уровень удовлетворённости родителей обучающихся).

3.1.15. Качественная работа с документацией, своевременная сдача отчётности.

3.2. Перечень оснований установления выплат для административного персонала:

3.2.1. Достижение высоких показателей результативности:

- в образовательной сфере (исполнение муниципального задания), положительная динамика в овладении обучающимися знаниями, умениями, навыками;

- в сохранении и укреплении здоровья обучающихся;

- в сохранении контингента обучающихся и состава педагогических работников.

3.2.2. Наличие у Детского сада статуса экспериментальной, инновационной площадки различного уровня.

3.2.3. Участие Детского сада в мероприятиях, проводимых на уровне города.

3.2.4. Активное участие обучающихся, воспитанников в мероприятиях различного уровня.

3.2.5. Высокий уровень квалификации педагогического коллектива.

3.2.6. Наличие практики публичных докладов о результатах деятельности Детского сада.

3.2.7. Своевременное и качественное предоставление установленной отчетности Детского сада и ответов на запросы различных органов и организаций.

3.2.8. Качественное выполнение особо важных (срочных) заданий департамента образования мэрии города Ярославля. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования (реализация национальных проектов, проведение экспериментальной работы, проектная деятельность, проведение массовых мероприятий и др.).

3.2.9. Предоставление Детского сада дополнительных образовательных услуг; проведение работы с социально неблагополучными семьями.

3.2.10. Отсутствие обоснованных жалоб на Детский сад со стороны родителей (законных представителей) обучающихся.

3.2.11. Низкий уровень травматизма в Детском саду.

3.2.12. Эффективное управление Детским садом. Эффективность управления Детским садом определяется на основе показателей, разрабатываемых и утверждаемых департаментом образования мэрии города Ярославля.

3.3. Перечень оснований установления выплат для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

3.3.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины, работа без замечаний.

3.3.2. Отсутствие обоснованных жалоб.

3.3.3. Участие в театрализованных представлениях, утренниках, праздниках и других массовых мероприятиях ДОУ.

3.3.4. Напряжённость и интенсивность труда.

3.3.5. Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях.

3.3.6. Эффективная работа с родителями (отсутствие жалоб и высокий уровень удовлетворённости родителей обучающихся).

3.3.7. Качественная работа с документацией, своевременная сдача отчётов.

4. Виды и размеры стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Наименование должности	Критерии результативности и качества работы, Виды доплат	Размер доплат, % от должностного оклада (ставки)
Старший воспитатель	Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность	до 50 %
	Высокий уровень организации контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса.	до 50 %
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	до 50 %
	Высокий уровень оформления методической документации (образовательная программа, годовой план учебно-воспитательной работы, программа развития, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.)	до 50 %
	Взаимодействие с семьями воспитанников,	до 30 %

	отсутствие конфликтных ситуаций	
	Использование в работе инновационных технологий	до 50 %
	Представление опыта работы Детского сада и педагогов на разных уровнях	до 50 %
	Публикации в СМИ материалов, создающих положительный имидж Детского сада	до 50 %
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации	до 50 %
	Интенсивность и напряженность труда	до 100 %
	Эффективность взаимодействия с социальными партнерами	до 20 %
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и документации)	до 20 %
	Высокий уровень квалификации педагогического коллектива.	до 10 %
	Работа в статусе экспериментальной, инновационной площадки различного уровня.	до 20 %
Воспитатель	Эффективность создания условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений)	до 30 %
	Разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности	до 30 %
	Проведение открытых занятий и мероприятий на различных уровнях	до 30 %
	Работа в режиме образовательного проекта на уровне детского сада	до 40 %
	Отсутствие задолженности по родительской оплате	до 10 %
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	до 50 %
	Отсутствие случаев травматизма воспитанников	до 10 %
	Выполнение плана по детодням и снижение заболеваемости детей по сравнению с предыдущим периодом или стабильно низкая заболеваемость детей	до 20 %
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации	до 50 %
	Интенсивность и напряженность труда	до 100 %
	Участие в инновационной деятельности (при наличии документального подтверждения)	до 15 %
Младший воспитатель	Эффективность участия в воспитательно-образовательном процессе и общественной деятельности детского сада	до 50 %
	Качественное выполнение санитарно-	до 100 %

	гигиенических правил, сохранение имущества и инвентаря	
	Отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнение плана по детодням и низкий процент заболеваемости в группе	до 100 %
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	до 50 %
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации	до 50 %
	Участие в проведении утренников на группах в качестве персонажа	до 50 %
	Интенсивность и напряженность труда	до 200 %
	Работа с детьми кратковременного пребывания	до 25 %
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	Подготовка детей к участию в конкурсах или соревнованиях различного уровня	до 50 %
	Участие в открытых мероприятиях различного уровня	до 50 %
	Обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, конференций, семинаров, стажировок на различном уровне	до 50 %
	Публикация своего опыта	до 30 %
	Отсутствие случаев травматизма воспитанников и низкий процент заболеваемости в группе	до 30 %
	Эффективная работа с родителями по проведению профилактических и оздоровительных мероприятий	до 50 %
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	до 50 %
	Интенсивность и напряженность труда	до 100 %
	Эффективность создания условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления зала и стендов в группах)	до 50 %
Учитель-логопед, педагог-психолог	Положительная динамика в снижении количества детей, стоящих на учёте у данного специалиста	до 50 %
	Участие в открытых мероприятиях различного уровня.	до 50 %
	Работа в режиме образовательного проекта на уровне детского сада	до 50 %
	Разработка и апробирование на практике (адаптированной основной образовательной программы и индивидуальных маршрутов сопровождения обучающихся)	до 50 %
	Обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, конференций, семинаров, стажировок на различном уровне	до 50 %

	Публикация своего опыта на различном уровне	до 50 %
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	до 50 %
	Интенсивность и напряженность труда	до 100 %
	Эффективная работа с родителями по улучшению динамики развития воспитанников, стоящих на учёте у специалиста	до 30 %
	Эффективность создания условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления кабинета и стендов в группах)	до 30 %
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	до 30 %
Медицинская сестра, старшая медицинская сестра	Эффективность контроля за качеством питания	до 50 %
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов и документации)	до 50 %
	Отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнение плана по детодням и снижение заболеваемости детей по сравнению с предыдущим периодом или стабильно низкая заболеваемость детей	до 50 %
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	до 50 %
	Эффективная работа с родителями по укреплению здоровья обучающихся, профилактики заболеваний и оздоровительных мероприятий	до 50 %
	Интенсивность и напряженность труда	до 150 %
Повар, подсобный рабочий	Интенсивность и напряженность труда	до 150 %
	Отсутствие случаев травматизма на пищеблоке	до 30 %
	Отсутствие замечаний по соблюдению санэпидрежима на пищеблоке, замечаний со стороны контролирующих органов	до 100 %
	Отсутствие замечаний по качеству стирки белья	до 100 %
Машинист по стирке белья и спецодежды	Интенсивность и напряженность труда	до 150 %
	Отсутствие случаев травматизма на рабочем месте	до 20 %
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации	до 50 %
	Участие в благоустройстве территории и помещений детского сада	до 100 %
	Интенсивность и сложность труда (погодные условия и др.)	до 200 %
Дворник	Отсутствие замечаний со стороны администрации	до 100 %
	Интенсивность и сложность труда	до 150 %

комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Отсутствие замечаний со стороны администрации	до 50 %
	Участие в благоустройстве территории и помещений детского сада	до 100 %
Сторож	Интенсивность и сложность труда	до 150 %
	Отсутствие замечаний со стороны администрации	до 50 %
	Участие в благоустройстве территории и помещений детского сада	до 100 %
Делопроизводитель	Интенсивность и сложность труда	до 200 %
	Отсутствие замечаний со стороны администрации	до 50 %
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации и своевременная сдача отчетности)	до 100 %
Заведующий хозяйством	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 50 %
	Качественное ведение документации и своевременная сдача отчетности	до 100 %
	Содержание территории и помещения Детского сада в соответствии с требованием СанПиНа	до 100 %
	Отсутствие замечаний со стороны администрации и контролирующих органов	до 100 %
	Интенсивность и сложность труда	до 200 %
	Высокое качество подготовки Детского сада к учебному году, к отопительному сезону	до 150 %
Кастелянша	Отсутствие замечаний по качеству работы	до 100 %
	Интенсивность и напряженность труда	до 150 %
	Отсутствие случаев травматизма на рабочем месте	до 20 %
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации	до 50 %
	Участие в благоустройстве территории и помещений детского сада	до 100 %
Уборщик служебных помещений	Высокое качество подготовки Детского сада к учебному году	до 200 %
	Интенсивность и сложность труда	до 200 %
	Отсутствие замечаний со стороны администрации и контролирующих органов	до 100 %
	Участие в благоустройстве территории и помещений детского сада	до 100 %
Главный бухгалтер, бухгалтер	За работу на различных WEB-ресурсах и с программными комплексами	до 50 %
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 50 %
	Качественное ведение документации и своевременная сдача отчетности	до 100 %
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации	до 50 %
	Интенсивность и напряженность труда	до 150 %

	Эффективность выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения	до 50 %
	Отсутствие конфликтных ситуаций во взаимодействии с родителями	до 50 %

5. Порядок назначения стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).

5.1. Для назначения стимулирующих выплат администрация Детского сада представляет в комиссию по установлению выплат стимулирующего и социального характера, обеспечивающую демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления выплат.

5.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику в трудовом договоре должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютном размере.

5.3. Стимулирующие выплаты работникам Детского сада производятся в пределах фонда оплаты труда на основании приказа заведующего Детского сада в соответствии с показателями эффективности их деятельности, разработанными в Детском саду, и устанавливаются на постоянной или временной основе.

5.4. Заведующий Детского сада имеет право вносить на заседания комиссии предложения об уменьшении размера стимулирующей выплаты работнику либо полной ее отмены при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

В указанных случаях прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера выплаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

5.5. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств областного и городского бюджета, по не зависящим от Детского сада причинам заведующий Детского сада имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат либо пересмотреть их размеры на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и социального характера.

Размер выплат пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

5.6. Выплаты стимулирующего характера заведующему Детского сада производятся на основании приказа департамента образования мэрии города Ярославля в соответствии с разработанными критериями оценки его деятельности.

5.7. Суммы стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) учитываются при исчислении среднего заработка в порядке, предусмотренном Правительством РФ.

6. Заключительные положения.

6.1. Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Детского сада.

6.2. Детский сад имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

Приложение 3
к Положению о системе оплаты
труда работников

ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ (ПРЕМИЯХ, ВОЗНАГРАЖДЕНИЯХ) ЕДИНОВРЕМЕННОГО ХАРАКТЕРА

1. Общие положения.

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ярославля, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Ярославля», Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и учреждением в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 128» (далее - Детский сад) устанавливаются стимулирующие выплаты (премии, вознаграждения) единовременного характера.

2. Источники выплаты.

2.1. Средства на выплаты стимулирующего характера планируются при расчете фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований областного и городского бюджета.

2.2. Конкретный объем средств, предусмотренный Детскому саду на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

2.3. Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплату премий (поощрительных выплат, вознаграждений) из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Детского сада в целом.

2.4. Использование средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера работникам, оплата труда которых производится за счет средств областного бюджета, на стимулирование работников, оплата труда которых производится за счет средств городского бюджета, и наоборот, не допускается, за исключением целевых средств.

1. Условия назначения и виды выплат работникам.

3.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда единовременное премирование (вознаграждение) работников Детского сада может осуществляться в виде:

3.1.1. Единовременных премий (за месяц) за достижение высоких показателей в работе:

- за успешное выполнение важных (срочных) и ответственных поручений;
- за результативность выполнения работником дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;
- за проведение разовых мероприятий Детского сада, городского, областного и других уровней;
- представление опыта на районном, городском, областном и федеральном уровнях;
- участие в методической работе;

- высокие показатели объема муниципальных услуг (реализация основных общеобразовательных программ дошкольного образования, присмотр и уход): доля дней, проведенных воспитанниками по факту, фактическая посещаемость детей (средний показатель);

- высокие показатели качества муниципальных услуг (реализация основных общеобразовательных программ дошкольного образования, присмотр и уход): результативность работы с детьми в адаптационный период, качественное проведение организованной образовательной деятельности в соответствии с ФГОС, эффективность индивидуальной работы с детьми с ОВЗ в группах общеразвивающей направленности, чистота и порядок в групповой ячейке;

- участие сотрудника и призовые места в профессиональных конкурсах;

- участие и призовые места в конкурсах, акциях, выставках, фестивалях воспитанников, подготовленных педагогом;

- за озеленение, цветочное оформление территории детского сада;

- за праздничное оформление территории, здания детского сада, как объекта социальной инфраструктуры;

- за качественное устранение аварийной ситуации, чрезвычайных ситуаций, выполнение срочных и непредвиденных работ;

- участие в общественной жизни учреждения.

3.1.2. Единовременного вознаграждения за достижение высокой результативности по итогам работы за определенный период – квартал, согласно показателям по должностям (Приложение № 1 к Положению о стимулирующих выплатах (премиях, вознаграждениях) единовременного характера), в том числе по показателям оценки эффективности в рамках эффективного контракта за год.

3.2. К важным (срочным) и ответственным поручениям относятся поручения, требующие административных, организационных и других решений в разовом порядке при реализации задач и функций, возложенных на Детский сад.

3.3. Единовременное премирование за определенный период производится в соответствии с утвержденными приказом заведующего Детским садом показателями эффективности деятельности каждого работника.

3.4. При определении конкретного размера премии работнику учитываются качество, объем и значимость проведенной работы, результаты работы.

4. Порядок назначения выплат.

4.1. Для назначения выплат заведующий Детского сада представляет в комиссию по установлению выплат стимулирующего и социального характера, обеспечивающую демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления выплат.

4.2. Заведующий Детского сада имеет право вносить на заседания комиссии предложения об уменьшении размера единовременного поощрения работнику либо полной его отмены при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

В указанных случаях прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного задания (работы), невыполнение задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера выплаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

4.3. На основании представленной аналитической информации, а также на основании информации об объеме средств на стимулирование, представляемой

бухгалтерией Детского сада, комиссия рассматривает вопрос об установлении конкретных размеров выплат (в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу (ставке заработной платы) в трудовом договоре или в абсолютном размере) каждому работнику. Решение комиссии оформляется протоколом, в котором указывается наименование должности каждого работника, подлежащего премированию, фамилии, имени, отчества работника и суммы выплаты. Протокол подписывается каждым членом комиссии.

4.4. На основании решения комиссии заведующим Детского сада издается приказ о выплатах работникам

4.5. Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда на основании приказа заведующего Детского сада.

4.6. Работнику, имеющему дисциплинарные взыскания, единовременное премирование (вознаграждение) не производится.

4.7. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств областного бюджета, по не зависящим от Детского сада причинам заведующий Детского сада имеет право приостановить выплату премий либо пересмотреть их размеры на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и социального характера.

4.8. Стимулирующие выплаты заведующему Детского сада производятся на основании приказа департамента образования мэрии города Ярославля в соответствии с разработанными критериями оценки его деятельности.

4.9. Суммы единовременного премирования учитываются при исчислении среднего заработка в порядке, предусмотренном Правительством РФ.

5. Заключительные положения.

5.1. Положение о премировании (установлении поощрительных выплат, вознаграждений) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Детского сада.

5.2. Детский сад имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТАХ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

1. Общие положения.

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ярославля, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Ярославля», Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и учреждением в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 128» (далее - Детский сад) устанавливаются выплаты социального характера.

2. Источники выплаты.

2.1. Выплаты социального характера производятся за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований областного и городского бюджета.

2.2. Конкретный объем средств, предусмотренный Детскому саду на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

2.3. Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплаты социального характера из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Детского сада в целом.

2.4. Использование средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера работникам, оплата труда которых производится за счет средств областного бюджета, на стимулирование работников, оплата труда которых производится за счет средств городского бюджета, и наоборот, не допускается.

3. Условия, виды выплат и порядок их назначения.

3.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам Детского сада могут производиться выплаты, направленные на их социальную поддержку:

№ п/п	Перечень выплат	Размер выплат, в рублях
1	Выплаты к праздничным датам и профессиональным праздникам, юбилейным датам учреждения или работника (50 лет, 55 лет, 60 лет и более) и (или) по выходу на пенсию	до 20000
2	Выплаты за безупречную продолжительную трудовую деятельность в данном Учреждении (не менее 10 лет)	до 15000
3	Выплаты единовременной материальной помощи в случаях смерти близкого родственника (жены, мужа, детей, родителей, родных братьев и сестер), рождения ребенка, вступления в брак впервые,	до 20000

	нуждаемости в дорогостоящем лечении, а также восстановлении здоровья в связи с увечьем, тяжелым заболеванием или несчастным случаем, подтвержденных соответствующими документами	
4	Выплаты в связи с возникшими обстоятельствами непреодолимой силы (пожар, наводнение и пр.), подтвержденными соответствующими документами	до 20000
5	Выплаты единовременной материальной помощи на обучение, переподготовку и повышение квалификации, связанные с профессиональной деятельностью работника	до 15000
6	Выплаты единовременной материальной помощи на приобретение путевок в санатории	до 15000

3.2. Решение о выплатах единовременной материальной помощи работнику Детского сада принимается комиссией по установлению выплат стимулирующего и социального характера на основании личного заявления работника, прилагаемых к нему оправдательных документов и оформляется приказом заведующего Детского сада.

Личное заявление работника и прилагаемые к нему оправдательные документы не требуются при выплате единовременной материальной помощи работнику Детского сада по пп. 1, 2 подпункта 3.1.

4. Заключительные положения.

4.1. Положение о выплатах социального характера является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Детского сада.

4.2. Детский сад имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

Приложение № 1
к Положению о стимулирующих выплатах
(премиях, вознаграждениях) единовременного характера

Показатели деятельности работников МДОУ «Детский сад № 128»

1. Показатели деятельности педагогов

<i>№ п/п</i>	1. Соответствие деятельности педагогических работников требованиям законодательства РФ в сфере образования
1.1	Отсутствие нарушений СанПин, ППР (правила противопожарного режима) по итогам проверок
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога
1.3	Качество ведения и своевременность предоставления установленной отчетности (табель посещаемости в группе и для бухгалтерии, карантинный журнал, тетрадь сведений о родителях, аналитические материалы: справки, отчеты, анкеты и др.)
	2. Показатели объема и качества муниципальных услуг (реализация основных общеобразовательных программ дошкольного образования, присмотр и уход)
2.1	Доля детей, ни разу не болевших (индекс здоровья)
2.2	Доля дней, пропущенных одним ребенком по болезни
2.3	Качественное проведение организованной образовательной деятельности в соответствии с ФГОС.
2.4	Повышение образовательного уровня педагога
2.5	Деятельность по музейной педагогике
2.6	Создание новых инфраструктурных элементов (пополнение оборудования на участках, музея ДОУ, обновление развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО).
2.7	Временный прием детей из других ДОУ, групп
2.8	Участие в инновационной методической работе города, региона, в том числе в МРЦ, ОМЦ, инновационной площадке
2.9	Разработка материалов для пополнения медиатеки МДОУ (презентации, компьютерные игры, фильмы, виртуальные экскурсии и тропы и др.)
2.10	Эффективность работы по методической теме (наработаны материалы, проведены отчетные мероприятия)
2.11	Эффективность работы с детьми с ОВЗ в группах общеразвивающей направленности
	3. Информационная открытость профессиональной деятельности педагога
3.1	Систематическое обновление и новаторство в разработке информации для родителей в групповой ячейке
3.2	Публикаций на сайте детского сада, в сообществе ВК
3.3	Подготовка качественных материалов для общесадовой газеты «Русинка» (статьи, рекомендации, мастер-классы и др.)
3.4	Работа в комиссиях учреждения
	4. Эффективность
4.1	Доля родителей (законных представителей) удовлетворенных качеством образования
4.2	Доля выпускников готовых к обучению в школе
4.3	Результаты адаптации вновь поступивших детей
4.4	Положительная динамика в снижении количества детей, состоящих на учете у данного специалиста

2. Показатели деятельности старшего воспитателя

№ п/п	1. Соответствие деятельности педагогических работников требованиям законодательства РФ в сфере образования
1.1	Отсутствие нарушений СанПин, ППР (правила противопожарного режима)
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу сотрудника, учреждения
1.3	Использование информационно-коммуникационных технологий.
1.4	Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчетности.
	2. Показатели объема и качества муниципальных услуг (реализация основных общеобразовательных программ дошкольного образования, присмотр и уход)
2.1	Доля дней, проведенных воспитанниками по факту
2.2	Доля детей, ни разу не болевших (индекс здоровья).
2.3	Доля дней, пропущенных одним ребенком по болезни
2.4	Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством оказания муниципальной услуги
2.5	Доля педагогов, аттестованных на квалификационные категории
2.6	Доля педагогов, имеющих профессиональное образование
2.7	Организация повышения квалификации кадров, повышения образовательного уровня
2.8	Высокий уровень организации контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса.
2.9	Организация работы творческих групп, временных творческих коллективов, ПМПк, ППк
2.10	Руководство или работа в комиссиях
2.11	Взаимодействие с другими организациями (школы, центры, учреждения культуры и др.)
2.13	Разработка программ, локальных нормативных актов, методических материалов
2.14	Качественное сопровождение аттестуемых педагогов
2.15	Внесение актуальных сведений в АСИОУ
2.16	Участие в инновационной методической работе города, региона, в том числе в МРЦ, ОМЦ, инновационной площадке
2.17	Проектирование, обновление и обогащение развивающей среды в учреждении
2.18	Разработка материалов для пополнения медиатеки МДОУ (презентации, компьютерные игры, фильмы)
2.19	Участие в создании комфортной развивающей среды на территории учреждения (разбивка клумб, работа в цветниках.)
	3. Информационная открытость профессиональной деятельности педагога
3.1	Актуальность размещения материалов на официальном сайте учреждения, в сообществе ВК, в общесадовой газете «Русинка»
3.2	Систематическое обновление информации на стендах для родителей
3.3	Публикации в педагогических изданиях, в сообществе ВК, в общесадовой газете «Русинка»
	4. Эффективность
4.1	Доля родителей (законных представителей) удовлетворенных качеством образования
4.2	Доля выпускников готовых к обучению в школе
4.3	Участие воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях, акциях
4.4	Участие педагогов в конкурсах разного уровня

3. Показатели деятельности педагога дополнительного образования

№ п/п	1. Соответствие деятельности педагогических работников требованиям законодательства РФ в сфере образования
1.1	Отсутствие нарушений СанПин, ППР (правила противопожарного режима)
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб на сотрудника
1.3	Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчетности (документации)
1.4	Отсутствие травм воспитанников
	2. Показатели реализации дополнительной образовательной программы
2.1	Сохранность контингента
2.2	Результативность участия коллектива (воспитанников) в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.
2.3	Уровень освоения дополнительной образовательной программы
2.4	Создание элементов образовательной инфраструктуры. Наличие оформленного кабинета
2.5	Проведение открытых занятий, мероприятий
2.6	Выступления на конференциях, семинарах, КПК, круглых столах, педсоветах, проведение мастер-классов
	3. Информационная открытость профессиональной деятельности педагога
3.1	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями
3.2	Наличие публикаций на официальном сайте детского сада, педагогического сообщества, в педагогических изданиях
3.3	Использование информационно-коммуникационных технологий
	4. Выполнение особо важных заданий
4.1	Участие в подготовке и проведении мероприятий различного уровня
4.2	Участие в работе комиссий, жюри, творческих групп

4. Показатели деятельности младшего воспитателя

№ п/п	Критерии и показатели
1.	Отсутствие нарушений (замечаний) по результатам проверок, замечаний со стороны администрации
2.	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников (уборка групповой ячейки без замечаний в соответствии с графиком, обработка посуды, мебели, смена постельного белья, полотенца, заправка кроватей, соблюдение режима проветривания)
3.	Участие в совершенствовании предметно-развивающей среды, оформлении группы и помещений детского сада
4.	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовке к занятиям, мероприятиям
5	Соблюдение норм, служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения
6.	Отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций со стороны родителей (законных представителей), воспитанников, сотрудников
7	Качественная организация питания детей (соблюдение режима питания, норм питания, сервировка стола, своевременный вынос отходов)

8	Сохранность имущества
9	Выполнение работ по производственной необходимости: участие в ремонтных работах, подмена сотрудников, благоустройство территории
10	Энергосбережение (экономный и рациональный расход воды и электричества)

5. Показатели деятельности кастаньяши

№ п/п	Критерии и показатели
1	Отсутствие нарушений (замечаний) по результатам проверок, замечаний со стороны администрации
2	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения
3	Выполнение работ по производственной необходимости: участие в ремонтных работах, благоустройстве территории и помещений учреждения, подмена сотрудников
4	Высокая исполнительская дисциплина
5	Сохранность имущества, инструмента
6	Участие в оформлении групп и помещений МДОУ к мероприятиям, подготовка, утюжка костюмов
7	Отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций со стороны родителей (законных представителей), воспитанников, сотрудников
8	Порядок в складских помещениях, в кастаньяшней

6. Показатели деятельности машиниста по стирке белья и спецодежды

№ п/п	Критерии и показатели
1	Отсутствие нарушений (замечаний) по результатам проверок, замечаний со стороны администрации
2	Работа в отсутствие горячей воды более 5 дней
3	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения
4	Выполнение работ по производственной необходимости: участие в ремонтных работах, благоустройстве территории и помещений учреждения, подмена сотрудников
5	Высокая исполнительская дисциплина
6	Сохранность технологического оборудования и мягкого инвентаря
7	Отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций со стороны родителей (законных представителей), воспитанников, сотрудников

7. Показатели деятельности рабочего по комплексному обслуживанию зданий и ремонту зданий

№ п/п	Критерии и показатели
1	Отсутствие нарушений (замечаний) по результатам проверок, замечаний со стороны администрации
2	Высокая исполнительская дисциплина
3	Сохранность имущества, инструмента
4	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения
5	Выполнение работ по производственной необходимости: участие в ремонтных

	работах, подмена сотрудников, погрузочно-разгрузочные работы
6	Эффективное использование материальных ресурсов

8. Показатели деятельности сторожа

№	Критерии и показатели
1	Своевременное и качественное выполнение содержания работ по должности
2	Отсутствие замечаний за соблюдением требований СанПин, пожарной безопасности на рабочем месте
3	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения
4	Отсутствие нарушений (замечаний) по результатам проверки
5	Отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций со стороны родителей (законных представителей), воспитанников, сотрудников
6	Выполнение работ по производственной необходимости: участие в ремонтных работах, подмена сотрудников, благоустройство территории
7	Высокая исполнительская дисциплина

9. Показатели деятельности уборщика служебных помещений

№ п/п	Критерии и показатели
1	Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиНа. Своевременность и качество работы
2	Высокая исполнительская дисциплина
3	Отсутствие нарушений по результатам проверки
4	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения
5	Отсутствие замечаний со стороны администрации.
6	Отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций со стороны родителей (законных представителей), воспитанников, сотрудников
7	Выполнение работ по производственной необходимости: участие в ремонтных работах, подмена сотрудников, благоустройство территории

10. Показатели деятельности старшей медицинской сестры

№ п/п	Критерии и показатели
1	Выполнение и перевыполнение показателей муниципального задания (снижение заболеваемости детей или стабильные показатели заболеваемости, качественное проведение оздоровительных мероприятий; доля дней, проведенных воспитанниками по факту, доля детей, ни разу не болевших (индекс здоровья); доля дней, пропущенных одним ребенком по болезни)
2	Обеспечение контроля за качественным питанием
3	Эффективная работа с родителями. Своевременное проведение санитарно-просветительской работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний
4	Своевременное и качественное предоставление отчетности
5	Качественное и своевременное ведение документации
6	Осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, воспитателей по выполнению требований СанПиН
7	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения
8	Отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций со стороны родителей (законных представителей), воспитанников, сотрудников
9	Отсутствие нарушений (замечаний) по результатам проверок

11. Показатели деятельности главного бухгалтера

№п/п	показатели
1.	Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана, освоение бюджетных средств
2.	Качественное и своевременное исполнение бюджетных обязательств, отсутствие кредиторских и дебиторских задолженностей
3.	Качественный контроль и организация работы бухгалтерии
4.	Оперативность и качество предоставления отчетной документации
5.	Отсутствие замечаний проверки административных органов, надзорных органов, органов статистики и др.
6.	Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний по начислению заработной платы
7.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения
8.	Отсутствие жалоб со стороны контрагентов по исполнению договорных обязательств учреждением (своевременность платежей)
9.	Качественная работа с родительской общественностью

12. Показатели деятельности бухгалтера

№ п/п	показатели
1.	Отсутствие нарушений действующего законодательства
2.	Отсутствие замечаний к работе со стороны контролирующих органов
3.	Своевременная и качественная сдача отчетности
4.	Своевременное размещение муниципального заказа на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд учреждения в соответствии с бюджетными ассигнованиями.
5.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения
6	Качественная работа с родительской общественностью, педагогами по ликвидации задолженности по родительской плате
7	Своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация

13. Показатели деятельности дворника

№ п/п	Критерии и показатели
1	Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы в соответствии с требованиями СанПиН
2	Участие в благоустройстве территории и помещений учреждения
3	Высокая исполнительская дисциплина
4	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения
5	Отсутствие нарушений по результатам проверок, замечаний со стороны администрации
6	Выполнение работ по производственной необходимости: участие в ремонтных работах, подмена сотрудников, погрузочно-разгрузочные работы
7	Сохранность имущества, инструмента

14. Показатели заведующего хозяйством

№ п/п	показатели
1	Отсутствие нарушений действующего законодательства, предписаний, со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проверок
2	Своевременная и качественная сдача отчетности
3	Соблюдение требований пожарной безопасности, охраны труда
4	Качественный контроль и организация работы МДОУ, своевременный контроль организации работы обслуживающего персонала
5	Отсутствие производственного и детского травматизма
6	
7	Своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация
8	Обеспечение сохранности оборудования и хозяйственного инвентаря в помещениях ДОУ и на территории
9	Отсутствие замечаний по соблюдению норм и правил хранения материалов
10	Соблюдение норм, служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения

11	Отсутствие недостатков и излишек материальных ценностей по результатам инвентаризации и ревизии.
12	Отсутствие замечаний по ведению документации

15. Показатели деятельности делопроизводителя

№ п/п	Критерии и показатели
1	Своевременность, качество и достоверность представляемой отчетной и иной документации
2	Поддержание документооборота в надлежащем состоянии
3	Отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций со стороны родителей (законных представителей), воспитанников, сотрудников
4	Своевременное предоставление документов по запросам, оперативность выполняемой работы
5	Соблюдение норм, служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения
6	Выполнение работ по производственной необходимости: участие в ремонтных работах, подмена сотрудников, благоустройство территории
7	Высокая исполнительская дисциплина
8	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности, замечаний со стороны администрации

16. Показатели деятельности методиста

№ п/п	Наименование показателя
	<i>1. Соответствие деятельности педагогических работников требованиям законодательства РФ в сфере образования</i>
1.1.	Отсутствие нарушений СанПин, ППР (правила противопожарного режима). Соблюдение внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций.
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу сотрудника, учреждения
1.3.	Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчетности.
	<i>2. Показатели объема и качества</i>
2.1.	Организация повышения квалификации кадров, повышения образовательного уровня
2.2.	Участие педагогов в профессиональных конкурсах
2.3.	Высокий уровень организации контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса.
2.4.	Результативное участие воспитанников в конкурсах, акциях, выставках, фестивалях
2.5.	Создание новых инфраструктурных элементов
	<i>3. Информационная открытость профессиональной деятельности педагога</i>
3.1.	Использование информационно-коммуникационных технологий.
3.2.	Актуальность размещения материалов на сайте учреждения
3.3.	Систематическое обновление информации на стендах для родителей