

Администрация Лужского муниципального района Ленинградской области
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Красномаякский детский сад»
188245, Лужский район, п.Красный Маяк, строение 15а
тел.: 8(81372)65-221,
сайт: <http://pehenecds.ucoz.ru/> e-mail: moiseicova2013@yandex.ru

ПРИНЯТО:

на общем собрании
трудового коллектива
протокол № 1 от 08.09.2020 г

УТВЕРЖДЕНО:

приказом МБДОУ
«Красномаякский детский сад»
от 09.09.2020 № 54 по о/д

**Положение
о материальном стимулировании работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Красномаякский детский сад»**

1. Общие положения

1.1. Положение о материальном стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Красномаякский детский сад» (далее – МБДОУ «Красномаякский детский сад») разработано в соответствии с

- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Методических рекомендаций Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности, государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников утвержденных письмом Минобрнауки России (утв. Министерством образования и науки РФ 18 июня 2013 г.);
- Постановлением администрации Лужского муниципального района «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Лужского муниципального района Ленинградской области и Лужского городского поселения Лужского муниципального района Ленинградской области по видам экономической деятельности» от 29 июня 2020 г. № 2074.

1.2. Положение о материальном стимулировании работников МБДОУ «Красномаякский детский сад» (далее – Положение) разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников образовательных учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, повышения трудовой и исполнительской дисциплины.

1.3. Положение распространяется на работников детского сада, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и на совместителей.

1.4. Положение регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение поставленных перед коллективом задач, для обеспечения социальной защиты и поддержки работников путем выплаты материальной помощи, по стимулированию материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении эффективности и качества трудовой деятельности путем установления стимулирующих выплат.

1.5. Изменения и дополнения в составе новой редакции Положения принимаются решением Общего собрания трудового коллектива и утверждаются приказом заведующего детского сада. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

1.6. Все виды материального стимулирования осуществляются из общего фонда оплаты труда при наличии денежных средств.

1.7. Приказом заведующего по согласованию с Общим собранием трудового коллектива утверждается Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия), которая формируется из педагогических работников, представителей администрации.

1.8. Размеры различных видов материального стимулирования Комиссией устанавливаются на основании настоящего Положения в пределах месячного фонда оплаты труда и утверждаются заведующим детского сада.

1.9. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты могут устанавливаться по решению Комиссии и по истечению первого отчетного периода их работы в МБДОУ «Красномаякский детский сад».

2. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

В целях материального стимулирования работников в детском саду применяются следующие виды стимулирующих выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;

- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

3. Премииальные выплаты по итогам работы

3.1. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются:

- а) заместителям руководителя – по итогам работы учреждения в рамках своей компетенции;
- б) работникам учреждения – по итогам работы учреждения и (или) по итогам работы конкретного работника.

3.2. **Премииальные выплаты** по итогам работы **выплачиваются единовременно** с периодичностью подведения итогов работы работника – **ежемесячно**.

3.3. Размер премиальных выплат **по итогам работы** определяется **на основе ключевых показателей эффективности** (далее – КПЭ) и результативности деятельности работников.

3.4. Перечень КПЭ и критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности работника.

3.5. КПЭ, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, соответствуют следующим требованиям:

а) объективность – система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны учреждения, работника соответственно;

б) управляемость – достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, работника, внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность – формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности учреждения, работника соответственно;

г) отсутствие негативных внешних эффектов – установление КПЭ не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения, работника соответственно;

д) экономичность – издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

3.6. Задачами проведения оценки результативности и эффективности деятельности работников образовательного учреждения являются:

- проведение системной самооценки работников образовательного учреждения собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда работников;
- усиление материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества деятельности, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач.

3.7. **Размер премиальных выплат** по итогам работы, определяемый следующим способом:

- **для педагогических работников** на **основе балльной оценки** деятельности (*Приложения № 1,3,5*);

- для работников, выполняющих учебно-вспомогательную деятельность, на **основе балльной оценки** деятельности (*Приложение № 7*);

- для **непедагогических работников в процентном отношении к размеру должностного оклада**, установленного по соответствующей должности (далее – РДО) (*Приложения № 9*).

3.8. Размер премиальных выплат по итогам работы работника устанавливается в разрезе должностей работников.

3.9. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально **фактически отработанному времени.**

3.10. Оценочный лист (в электронном или в бумажном виде) заполняется работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

3.11. Комиссия проводит объективную внешнюю оценку результативности профессиональной деятельности каждого работника. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

3.12. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 3 года. Протоколы хранятся у заведующего детского сада.

3.13. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

– работники до 20 числа (текущего месяца) заполняют оценочный лист, содержащий самооценку показателей результативности (в электронном или в бумажном виде), передают заместителю заведующего, непосредственно курирующего его работу, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность (при заполнении оценочного листа в электронном виде, подтверждающие документы прикрепляются в виде отсканированных копий);

– до 23 числа (текущего месяца) проводится заседание Комиссии;

– секретарь Комиссии заполняет оценочные листы, которые подписываются председателем Комиссии и предоставляются для ознакомления под роспись каждому работнику. Сводный протокол подписывается всеми членами Комиссии;

– до 23 числа (текущего месяца) работник может обратиться в комиссию по урегулированию споров с письменной апелляцией на решение Комиссии;

– Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии по урегулированию споров).

– до 24 числа (текущего месяца) итоговый Протокол заседания Комиссии по материальному стимулированию передается руководителю ОУ. Руководитель ОУ на основании Протокола издает приказ об установлении работникам стимулирующих выплат за качество трудовой деятельности за отчетный период.

3.14. Для определения размера премиальных выплат по **итогам работы педагогических работников** МБДОУ «Красномаякский детский сад» Комиссия **производит подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого работника за отчетный период**

3.15. При определении персонального размера выплаты работника по итогам отчетного периода:

– определяется объем средств стимулирующего фонда для распределения (подтверждается служебной запиской главного бухгалтера);

– стимулирующий фонд делится на сумму баллов по всем работникам (определяется денежная сумма, приходящаяся на 1 балл);

– выплата в денежном выражении отдельного работника определяется умножением количества баллов на денежную сумму, приходящуюся на 1 балл.

3.20. Работникам, получившим дисциплинарное взыскание, выплаты за месяц, в котором получено взыскание, по решению Комиссии уменьшаются или не начисляются.

4. Стимулирующая надбавка по итогам работы;

4.1. **Стимулирующая надбавка по итогам работы выплачивается единовременно** с периодичностью подведения итогов работы работника – **один раз в квартал.**

4.2. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и критериев оценки деятельности

- для педагогических работников на основе балльной оценки деятельности (Приложения № 2,4,6);

- для работников, выполняющих учебно-вспомогательную деятельность, на основе балльной оценки деятельности (Приложение № 8);

- для непедагогических работников в процентном отношении к размеру должностного оклада, установленного по соответствующей должности (далее – РДО) (Приложения № 10).

4.3. Оценка критериев деятельности, применяемых для определения размера стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется Комиссией на основании справки заместителя заведующего.

4.5. Результаты оценки деятельности работника, в соответствии со справкой заместителя заведующего, доводятся до сведения работников.

4.6. Работник может обратиться в комиссию по урегулированию споров с письменной апелляцией на решение Комиссии.

5. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

5.1. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ (далее – Премияльные выплаты) работникам учреждения устанавливаются приказом заведующего.

5.2. Приказ заведующего доводится до сведения сотрудников в части, их касающейся.

5.3. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ могут устанавливаться единовременно или на определённый период (месяц, квартал, полугодие, учебный год) пропорционально фактически отработанному времени.

5.4. Перечень и размеры премияльных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ представлен в (Приложении № 11)

5.5. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ могут быть отменены или изменены в размере приказом заведующего до истечения действия приказа об их установлении на основании документов, аргументирующих отмену или изменение размера премияльных выплат, представленных должностными лицами, осуществляющими контроль данного вида работ.

5.6. Основаниями для полного или частичного снятия премияльных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ могут быть следующие случаи:

- отказ работника от выполнения особо важных (срочных) работ на основании личного заявления;
- невыполнение работ, за которые установлены премияльные выплаты;
- несвоевременное или некачественное выполнение работ, за которые установлены премияльные выплаты;
- нарушение Устава детского сада;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- за нарушение сроков выполнения работ, установленных органами управления образованием и (или) планом работы образовательного учреждения.

6. Профессиональная стимулирующая надбавка

6.1. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

6.2. Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

6.3. Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается Комиссией с учетом мнения общего собрания работников сроком на один год единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

6.4. Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

7. Премияльные выплаты к значимым датам (событиям).

7.1. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

к профессиональным праздникам;
к юбилейным датам;

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

7.2. Размер премиальных выплат к значимым датам (событиям) определяется с учетом профессиональных достижений работников.

7.3. Премияльные выплаты к значимым датам (событиям) начисляются в абсолютном размере.

7.4. Премияльная выплата к значимым датам (событиям) выплачивается единовременно.

7.5. Премияльные выплаты к значимым датам (событиям) работникам учреждения зависят от финансового состояния образовательного учреждения (наличие экономии фонда заработной платы) и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

8. Уменьшение или снятие стимулирующих выплат

8.1. Уменьшение или снятие стимулирующих выплат работникам могут быть обусловлены следующими нарушениями:

- нарушение статей Закона Российской Федерации «Об образовании в РФ», Устава МБДОУ «Красномаякский детский сад»;
- невыполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей (несвоевременное или недобросовестное выполнение приказов, распоряжений и т.п.);
- при наложении дисциплинарного взыскания.

8.2. Уменьшение или снятие стимулирующих выплат работнику в установленный период может быть только по решению Комиссии.

8.3. Обо всех изменениях, касающихся уменьшения или снятия выплат на основании приказа по МБДОУ «Красномаякский детский сад», работник должен быть предупрежден не менее чем за 2 недели до осуществления выплат.

9. Материальная помощь

9.1. Выплата материальной помощи осуществляется на основании личного заявления работника, при предоставлении копии документа, являющегося основанием для материальной помощи.

9.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается Комиссией с учетом предложений заведующего и (или) заместителя заведующего.

9.3. На основании решения Комиссии издается приказ заведующим детского сада о назначении материальной помощи работнику.

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА
ВЫПЛАТ ПРЕМИИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ В КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ
ПО ДОЛЖНОСТИ «ВОСПИТАТЕЛЬ »**

ФИО _____

отчетный период _____

№ п\п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерии оценки деятельности		Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка комиссии
1	Использование в образовательном процессе современных образовательных технологий	Участие в проектах		Факт-1 балл		
2	Эффективная организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность педагога		Факт-1 балл		
		Сохранность контингента, отсутствие (снижение) пропусков воспитанников	Посещаемость составляет свыше 91%, ранний возраст свыше 81%	Факт-6 баллов		
			Посещаемость составляет от 81% до 90%, ранний возраст от 80% до 75%	Факт-3 балла		
			Посещаемость составляет от 75% до 80%, ранний возраст от 76% до 70%	Факт-1 балл		
Эффективность взаимодействия с родителями по своевременной оплате (до 25 числа каждого месяца) за содержание детей в ОУ	Своевременная оплата оплата 90 %-100% (от 1 до 2 должников)-	Факт-1 балл				
3	Эффективная работа по здоровьесбережению воспитанников	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие травматизма	Факт-1 балл		
4	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях.	Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов, участие в создании музея, изготовление атрибутов.	Презентация или представление разработок и материалов, фотоотчёт	Факт-1 -2 балла		
		Эстетическое оформление групп.	Оформление к праздникам, по временам года, тематическим неделям.	Факт-1 балл		

5	Систематическое участие в организации и проведении мероприятий (выходящее за рамки должностных обязанностей)	Помощь и активное участие в мероприятиях ОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.-. личное исполнение ролей, изготовление декораций, пошив костюмов).	Презентация или представление разработок и материалов, фотоотчёт	Факт-1 -3 баллов		
		Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы	Руководство кружковой работой (при наличии программы)	Факт-2-3 балла		
		Работа в творческих группах Участие в мет.объединениях, тематических семинарах, конференциях, вебинарах (в нерабочее время)	Презентация или представление разработок и материалов, фотоотчёт. Наличие сертификатов.	Факт-1 -2 балла		
		Работа по благоустройству участка	Уход за клумбами, огородом, участие в субботниках, косметическом ремонте.	Факт-1-3 балла		
6	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Распространение опыта в области повышения качества образования и воспитания	Проведение открытых занятий, мероприятий, мастер-классов на региональном, районном, уровне ДОУ	Рег. ур.– 3 балла Мун.ур.– 2 балла, ДОУ- 1 балл		
		Уровень и статус участия в профессиональных педагогических конкурсах	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера в профессиональных очных конкурсах соответствующих уровней.	Региональный уровень: Победитель - 5баллов Призер - 3 балла Участие – 1 балл Муниципальный уровень: Победитель - 2 балла Призер - 1 балл		
				Кол-во баллов		
				Дата заполнения		

Председатель Комиссии

_____ подпись

/_____/
(ФИО)

Работник

_____ подпись

/_____/
(ФИО)

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ
В КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ ПО ДОЛЖНОСТИ «ВОСПИТАТЕЛЬ»**

_____ ФИО _____ отчетный период

№ п\п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерии оценки деятельности	Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка комиссии
1	Показатели качества обучения	Положительная динамика качества освоения программ (в сравнении с предыдущим периодом).	Факт-3 балла		
		Использование и реализация проектных и исследовательских технологий в образовательном процессе (с учетом качества)	Факт- 3 балла		
2	Использование инновационных форм в работе с родителями	Организация клубов, мастер-классов, акций, неформальных родительских собраний, семинаров-практикумов, повышение информационной открытости учреждения и др.	Факт- 3 балла		
5	Уровень достижений воспитанников	Результативное участие воспитанников в конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях Учитываются только очные мероприятия	Региональный уровень: Победитель - 5баллов Призер - 3 балла Участие – 1 балл Муниципальный уровень: Победитель - 2 балла Призер - 1 балл Участие – 0,5 балла		
			Кол-во баллов		
			Дата заполнения		

Председатель Комиссии

_____ подпись

/ _____ /
(ФИО)

Работник

_____ подпись

/ _____ /
(ФИО)

КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА
ВЫПЛАТ ПРЕМИИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ В КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ
ПО ДОЛЖНОСТИ «МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ»

ФИО _____

отчетный период _____

№ п/п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерии оценки деятельности	Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка комиссии
1.	Качественные показатели результативности образовательно-воспитательной деятельности	Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям	Факт-1-3 балла		
		Результативное участие воспитанников в конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях Учитываются только очные мероприятия	Региональный уровень: Победитель - 5баллов Призер - 3 балла Участие – 1 балл Муниципальный уровень: Победитель - 2 балла Призер - 1 балл Участие – 0,5 балла		
	Взаимодействие с семьей и социумом	Привлечение к участию воспитанников и их родителей в социально-значимых акциях, проектах, в сотрудничестве с общественными организациями, другими учреждениями социума и культуры	Факт-1 балл		
		Взаимодействие со школой по вопросам преемственности	Факт-1 балл		
	Качественная организация образовательной инфраструктуры	Создание элементов образовательной инфраструктуры (наличие и обновление наглядных и дидактических пособий и т.д.)	Факт-1 балл		
	Участие в организации и проведении мероприятий, выходящие за рамки должностных обязанностей	Эффективная организация предметно-развивающей среды в дошкольном отделении, ее пополнение - изготовление атрибутов, - декораций; - участие в создании музея; - пошив костюмов; - систематическое участие в ролях	Факт-1-3 балла за каждый показатель		
		Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы	Факт-1-3 балла		
	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Проведение открытых занятий, внеклассных мероприятий, мастер-классов на региональном, районном уровне	Рег. ур.– 2 балла Мун.ур.– 1 балл		

6.	Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня и уровня образовательной организации	Документальное подтверждение очного участия в мероприятиях соответствующего уровня в статусе докладчика, наличие сертификатов, дипломов и т.д. Наличие публикаций в сборниках. (интернет-публикации не учитываются)	Региональныйур. – 3 балла Муниципальныйур. – 2 балла Уровень ДОУ. - 1 балл Учитываются только очные мероприятия (Баллы суммируются)		
			Кол-во баллов		
			Дата заполнения		

Председатель Комиссии

_____ подпись

/_____/
(ФИО)

Работник

_____ подпись

/_____/
(ФИО)

КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ
В КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ ПО ДОЛЖНОСТИ «МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ»

_____ ФИО _____ отчетный период

№ п\п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерии оценки деятельности	Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка комиссии
10.	Использование в образовательном процессе современных образовательных технологий	Участие в реализации инновационных, федеральных проектов	Всерос. ур.– 3 балла Рег. ур – 2 балла Мун. ур.- 1 балл		
11.	Качественная подготовка к музыкальным мероприятиям	Высокий уровень подготовки к проведению особо значимых мероприятий	Рег. ур.– 2 балла Мун.ур.– 1 балл		
12.	Взаимодействие с социумом	Осуществление связи с учреждениями дополнительного образования, ДОУ, различными социальными институтами по реализации совместных проектов	Рег. ур.– 2 балла Мун.ур.– 1 балл		
13.	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Уровень и статус участия в профессиональных педагогических конкурсах (международный, всероссийский, региональный, районный уровни) Учитываются только очные мероприятия	Региональный уровень: Победитель - 5баллов Призер - 3 балла Участие – 1 балл Муниципальный уровень: Победитель - 2 балла Призер - 1 балл		
		Активное участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ.	Рег. ур.– 2 балла Мун.ур.– 1 балл		
			Кол-во баллов		
			Дата заполнения		

Председатель Комиссии

_____ подпись

/ _____ /
(ФИО)

Работник

_____ подпись

/ _____ /
(ФИО)

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА
ВЫПЛАТ ПРЕМИИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ В КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ
ПО ДОЛЖНОСТИ «ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ»**

ФИО _____

отчетный период _____

№ п/п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерий оценки деятельности	Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка комиссии
1.	Эффективность деятельности по здоровьесбережению и обеспечению безопасности жизнедеятельности	Отсутствие травматизма во время проведения занятий и мероприятий	Факт-1 балл		
2.	Образовательная деятельность	Создание условий для овладения воспитанниками ООП (Развивающая предметно–пространственная среда)	Факт-1 балл		
		Результативное участие воспитанников в спортивных соревнованиях, праздниках и пр. мероприятиях	Федеральный ур.– 3 балла Регион. ур.– 2 балла Муниципальный ур. - 1 балл		
3.	Качественная организация работы с родителями (законными представителями)	Участие воспитанников и их родителей в социально-значимых акциях, проектах, в сотрудничестве с общественными организациями, другими учреждениями.	Факт-1 балл		
		Вовлечение родителей в образовательную, инновационную, воспитательную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях, конференциях, в СМИ и др. формах.	Факт-1 балл		
4.	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя в статусе докладчика на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, муниципального уровня и уровня образовательной организации	Федеральный ур.– 3 балла Регион. ур.– 2 балла Муниципальный ур. - 1 балл		
		Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (открытые занятия, мастер-классы)	Федеральный ур.– 3 балла Регион. ур.– 2 балла Муниципальный ур. - 1 балл		
5.	Методическая деятельность	Активное участие в работе комиссий, творческих групп, Педагогического совета.	Факт-1 балл		
			Количество набранных баллов		

Председатель Комиссии _____

подпись

/ _____ /
(ФИО)

Работник _____

подпись

/ _____ /
(ФИО)

КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ
 В КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ ПО ДОЛЖНОСТИ «ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ»

ФИО _____ отчетный период _____

№ п\п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерий оценки деятельности	Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка комиссии
6.	Образовательная деятельность	Систематическое участие в организации и проведении мероприятий отделения ДОД (выходящее за рамки должностных обязанностей)	Участие-1 балл Победитель 3 балла		
7.	Результативность методической, исследовательской, опытно-экспериментальной и инновационной деятельности учителя	Участие в реализации инновационных, федеральных проектов	Факт-1 балл		
8.	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Результативное участия в профессиональных конкурсах педагогического мастерства (международный, всероссийский, региональный, муниципальный, школьный уровни) Учитываются очные конкурсы.	Региональный ур.– 3 балла Муниципальный ур.– 2 балла Школьный ур. - 1 балл		
			Количество набранных баллов		
			Дата заполнения		

Председатель Комиссии

_____ подпись

/ _____ /
(ФИО)

Работник

_____ подпись

/ _____ /
(ФИО)

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА
ВЫПЛАТ ПРЕМИИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ В КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ
ПО ДОЛЖНОСТИ «МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ»**

ФИО _____

отчетный период _____

№ п\п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерии оценки деятельности		Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка комиссии
1	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми.	Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.		Факт -1 балл		
2	Результативность работы с родителями	Эффективная организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	Факт-3 балла		
		Сохранность контингента, отсутствие (снижение) пропусков воспитанников	посещаемость составляет свыше 91%, ранний возраст свыше 81%	Факт-3 балла		
			посещаемость составляет от 81% до 90%, ранний возраст от 80% до 75%	Факт-2 балла		
			посещаемость составляет от 75% до 80%, ранний возраст от 76% до 70%	Факт-1 балл		
3	Эффективная работа по здоровьесбережению воспитанников	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе	от 1 до 2 случаев заболевания по д/с; от 2 до 3 случаев – по яслям	Факт-3 балла		
			от 2 до 3 случаев заболевания по д/с; от 3 до 4 случаев – по яслям	Факт-1 балл		
4	Участие в организации и проведении мероприятий	Помощь и активное участие в мероприятиях ОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)		Факт-1 балл		
5	Участие в работе различных комиссий, педагогических советов.	Факт работы в комиссии, творческой группе, Педагогическом совете, МО		Факт-1 балл		
				Количество набранных баллов		
				Дата заполнения		

Председатель Комиссии

_____ / _____
подпись (ФИО)

Работник

_____ / _____
подпись (ФИО)

КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ
 В КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ ПО ДОЛЖНОСТИ «**МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ**»

_____ ФИО _____ отчетный период

-№ п\п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерии оценки деятельности	Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка комиссии
1	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми.	Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.	1 балл		
2	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях.	Помощь в преобразовании развивающей среды в ОУ, обновление интерьера.	1 балл		
3	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	Выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.	1 балл		
			Количество набранных баллов		
			Дата заполнения		

Председатель Комиссии

подпись / _____ /
(ФИО)

Работник

подпись / _____ /
(ФИО)

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА
ВЫПЛАТ ПРЕМИИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ
НЕПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНЫХ ГРУПП**

Должность	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Максимальная сумма надбавки в %	Самооценка работника	Оценка комиссии
Повар	- Отсутствие предписаний, замечаний со стороны проверяющих организаций	20%		
	- Отсутствие замечаний от всех участников образовательных отношений	20%		
	- Отсутствие замечаний по ведению документации	20%		
	- За увеличение объема работ по основной должности, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности	20%		
Кухонный рабочий	- Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	20%		
	-Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	20%		
	- Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	20%		
	- За увеличение объема работ по основной должности, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности (ремонт кухонного оборудования и т.д.)	20%		
Кладовщик	- Отсутствие замечаний на санитарно-гигиеническое состояние помещений	20%		
	- Отсутствие замечаний по ведению документации	20%		
	- Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля.	20%		
	- Отсутствие обоснованных жалоб на работу кладовщика	20%		
	- Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	20%		
Кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды	- Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля.	20%		
	- Качественное состояние кладовых в соответствии с требованиями СанПиН	20%		
	- Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников	20%		
	Высокое качество ремонтных работ	20%		

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий:	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	20%		
	Ответственное отношение к сохранности инструментов	20%		
	Качественное подготовка ДОУ к особо важным мероприятиям	20%		
	Поддержание исправного состояния вверенного оборудования	20%		
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	20%		
	Оперативное и качественное устранение неполадок, аварийных ситуаций	20%		
Сторож	Дополнительная напряженность труда в связи с обеспечением антитеррористической безопасности	20%		
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	20%		
	Отсутствие внештатных ситуаций во время дежурства	20%		
	Увеличение объема работ по основной должности, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности	20%		
Дворник	Содержание территории ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН,	20%		
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	20%		
	Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля.	20%		
	Увеличение объема работ по основной должности, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности	20%		
	Сложность работы в случае ЧС	20%		
	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии.	20%		
Уборщик служебных помещений	Увеличение объема работ по основной должности, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности	20%		
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	20%		
	Ответственное отношение к сохранности инвентаря	20%		
	Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля.	20%		
	- Отсутствие замечаний от всех участников образовательных отношений	20%		

Председатель Комиссии

_____ / _____ /
подпись (ФИО)

Работник

_____ / _____ /
подпись (ФИО)

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ
НЕПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНЫХ ГРУПП**

Должность	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Максимальная сумма надбавки в %	Самооценка работника	Оценка комиссии
Повар	- Отсутствие предписаний, замечаний со стороны проверяющих организаций	20%		
	- За увеличение объема работ по основной должности, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности	20%		
Кухонный рабочий	- Отсутствие предписаний, замечаний со стороны проверяющих организаций	20%		
	- За увеличение объема работ по основной должности, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности	20%		
Кладовщик	- Отсутствие предписаний, замечаний со стороны проверяющих организаций	20%		
	- За увеличение объема работ по основной должности, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности	20%		
Кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды	- Отсутствие предписаний, замечаний со стороны проверяющих организаций	20%		
	- За увеличение объема работ по основной должности, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности	20%		
Рабочий по комплекстному обслуживанию и ремонту зданий:	- Отсутствие предписаний, замечаний со стороны проверяющих организаций	20%		
	- За увеличение объема работ по основной должности, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности	20%		
Сторож	- Отсутствие предписаний, замечаний со стороны проверяющих организаций	20%		

	- За увеличение объема работ по основной должности, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности	20%		
Дворник	- Отсутствие предписаний, замечаний со стороны проверяющих организаций	20%		
	- За увеличение объема работ по основной должности, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности	20%		
Уборщик служебных помещений	- Отсутствие предписаний, замечаний со стороны проверяющих организаций	20%		
	- За увеличение объема работ по основной должности, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности	20%		

Председатель Комиссии

_____ / _____ /
подпись (ФИО)

Работник

_____ / _____ /
подпись (ФИО)

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА
ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ
ОСОБО ВАЖНЫХ (СРОЧНЫХ) РАБОТ РАБОТНИКАМ**

№ п\п\	Наименование критерия	% от РДО
1.	Руководство методическими объединениями	5% - ДМО 10% - РМО
2.	За участие в федеральных проектах	10%
3.	Наставничество	10%
4.	За своевременное и качественное представление данных в систему ЕГИССО	10%
5.	Обеспечение работы сайта	10%
6.	Ведение странички детского сада в социальных сетях	10%
7.	За руководство системы персонифицированного финансирования дополнительного образования детей «Навигатор дополнительного образования»	10%
8.	Увеличение объема работ по основной должности, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности	До 100%
9.	За исполнения обязанностей делопроизводителя	50%

Председатель Комиссии

_____ подпись

(ФИО)