

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение

«Осьминский детский сад»

ПРИНЯТО:

на общем собрании

работников

протокол от 01.09.2020. № 01

УТВЕРЖДЕНО:

приказом заведующего МДОУ

«Осьминский детский сад»

от 01.09.2020. № 113/1

Положение

о материальном стимулировании работников

муниципального дошкольного образовательного учреждения

«Осьминский детский сад» (с изменениями от 14.01.2025г. приказ №38)

1. Общие положения

1.1. Положение о материальном стимулировании работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Осьминский детский сад» (далее - МДОУ «Осьминский 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 МДОУ «Осьминский 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 работников 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 работников 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 МДОУ «Осьминский детский сад».

2. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

В целях материального стимулирования работников в МДОУ «Осьминский детский сад» 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:

работникам учреждения - по итогам работы учреждения и (или) по итогам работы конкретного работника.

3.2. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются одновременно с периодичностью подведения итогов работы работника - ежемесячно.

3.3. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности работников и критериев оценки деятельности работников (далее - КПЭ, критерии оценки деятельности).

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 на основе балльной оценки деятельности по должности.

Для педагогических работников:

- воспитатель (*Приложение № 4*);
- музыкальный руководитель (*Приложение №6*);
- инструктор по физической культуре (*Приложение №8*)
- для непедагогических работников (*Приложение № 1*), по должности младший воспитатель (*Приложение №10*)

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 21 числа текущего месяца заполняют оценочный лист, содержащий самооценку показателей результативности (в электронном или в бумажном виде), передают секретарю комиссии, непосредственно курирующему их работу, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность (при заполнении оценочного листа в электронном виде, подтверждающие документы прикрепляются в виде отсканированных копий);

- до 22 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 25 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 МДОУ «Осьминский 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.

3.16. 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 устанавливается в баллах один раз в квартал на основе КПЭ и критериев оценки деятельности для категории работников по должности:

- воспитатель (*Приложение №5*);

- музыкальный руководитель (*Приложение №7*)

- инструктор по физической культуре (*Приложение №9*)

- младший воспитатель (*Приложение №11*)

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

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

4.4. Результаты оценки деятельности работника, доводятся до сведения работников, в части их касающейся.

4.5. 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 №3*)

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 премияльных 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. Премиальные выплаты к значимым датам (событиям) начисляются в абсолютном размере.

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

7.5. Премиальные 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 МДОУ «Осьминский 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 МДОУ «Осьминский 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.

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

КРИТЕРИИ

для расчета премиальной выплаты по итогам работы непедагогических работников

| Должность | Показатель | Балл |
|---|---|---|
| Заместитель заведующего по ВР | Результативность и качество работы по повышению профессиональной компетентности педагогов | 0-10 баллов |
| | Результативность работы с педагогами и личное участие в обобщении и распространении передового педагогического опыта в районных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах, конкурсах инновационных продуктов | 0-10 баллов |
| | Высокий уровень подготовки и проведения мероприятий образовательного учреждения | 0-10 баллов |
| | Высокий уровень подготовки к проведению особо значимых муниципальных отчетов (промежуточного и годового мониторинга) | 0-10 баллов |
| | Обеспечение оптимальных условий для реализации образовательных программ (ООП, АОП, ДОП) | 0-10 баллов |
| | Участие в благоустройстве МДОУ. | 0-10 баллов |
| | Заведующий хозяйством | Организация работ по выполнению норм и требований охраны труда в МДОУ |
| Участие в благоустройстве МДОУ | | 0-10 баллов |
| Выход и выполнение работ в аварийных ситуациях. | | 0-10 баллов |
| Заместитель заведующего по безопасности | Высокий уровень организации объектовых тренировок | 0-5 баллов |
| | Участие в форме докладчика в проведении семинаров, конференций, круглых столов | 0-10 баллов |
| Младший воспитатель | Экономичное расходование потребления тепло-, водо-, энергоресурсов, моющих средств без ущерба для функционирования МДОУ | 0-5 баллов |
| | Помощь в организации образовательной деятельности | 0-5 баллов |
| | Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе | 3 балла 2 балла |
| | Посещаемость составляет свыше 80% | |
| | Посещаемость составляет от 75% до 79% | |

| | | |
|---|---|-------------|
| | Посещаемость составляет от 70% до 74% | 1 балл |
| | Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях | 0-5 баллов |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Качественная подготовка МДОУ к особо важным мероприятиям | 0-5 баллов |
| | Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля. | 0-5 баллов |
| | Работа в добровольной пожарной дружине. | 0-5 баллов |
| Сторож | Дополнительная напряженность труда в связи с обеспечением антитеррористической безопасности | 0-10 баллов |
| | Отсутствие внештатных ситуаций во время дежурства | 0-10 баллов |
| Повар, шеф-повар | Отсутствие предписаний, замечаний со стороны проверяющих организаций | 0-10 баллов |
| | Отсутствие замечаний от всех участников образовательных отношений | 0-10 баллов |
| | Отсутствие замечаний по ведению документации | 0-10 баллов |
| Кухонный рабочий | Экономичное расходование потребления водо-, энергоресурсов, моющих средств без ущерба для функционирования МДОУ | 0-15 баллов |
| Кладовщик | Отсутствие замечаний на санитарно-гигиеническое состояние кладовых помещений | 0-5 баллов |
| | Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля. | 0-5 баллов |
| | Отсутствие обоснованных жалоб на работу кладовщика | 0-5 баллов |
| Кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды | Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля. | 0-5 баллов |
| | Экономичное расходование потребления водо-, энергоресурсов, моющих средств без ущерба для функционирования МДОУ | 0-10 баллов |
| Уборщик служебных помещений | Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля. | 0-5 баллов |
| | Работа в добровольной пожарной дружине. | 0-5 баллов |
| Дворник | Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля. | 0-15 баллов |

КРИТЕРИИ для расчета стимулирующей надбавки по итогам работы непедагогических работников

| Должность | Показатель | Балл |
|---|--|-------------|
| Заместитель заведующего по ВР | Участие в работе в качестве опытно-экспериментальной площадки | 0-10 баллов |
| | Сотрудничество с общественными и государственными учреждениями в рамках совместных проектов. | 0-10 баллов |
| | Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания, инновационной деятельности, в освоении новых образовательных технологий | 0-10 баллов |
| | Руководство работой медико-педагогического консилиума, оформление документации для районной психолого-медико-педагогическую комиссии. | 0-8 баллов |
| | Участие в работе комиссий ДООУ и района | 0-2 балла |
| | Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, недели здоровья, дни открытых дверей). | 0-10 баллов |
| Заведующий хозяйством | Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. | 0-10 баллов |
| | Организация и проведение работы, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении | 0-10 баллов |
| Заместитель заведующего по безопасности | Отсутствие предписаний, замечаний по итогам проверки контролирующих органов | 0-10 баллов |
| Младший воспитатель | Участие в благоустройстве МДОУ | 0-10 баллов |
| | Эффективная работа по здоровьесбережению воспитанников | 0-5 баллов |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий: | Высокое качество ремонтных работ | 0-10 баллов |
| | Оперативное и качественное устранение неполадок, аварийных ситуаций | 0-10 баллов |
| Кухонный рабочий | Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ. | 0-5 баллов |
| | Участие в благоустройстве МДОУ | 0-10 баллов |
| Кладовщик, повар, шеф-повар, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, дворник, сторож | Участие в благоустройстве МДОУ | 0-10 баллов |

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

| № п\п\ | Наименование критерия | Балл |
|-----------|--|-------------|
| 2. | За участие в реализации инновационных, федеральных проектов | 0-10 баллов |
| 3. | Наставничество | 0-10 баллов |
| 4. | За своевременное и качественное представление данных в систему ЕГИССО | 0-10 баллов |
| 5. | Работа в автоматизированной системе Меркурий | 0-10 баллов |
| 6. | Наполнение, ведение и поддержка интернет-сайта. | 0-10 баллов |
| | Работа с сайтом busgove.ru | 0-5 баллов |
| | За руководство системы персонифицированного финансирования дополнительного образования детей «Навигатор дополнительного образования» | 0-10 баллов |
| | Увеличение объема работ по основной должности, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности | 0-50 баллов |
| | За исполнения обязанностей делопроизводителя | 0-25 баллов |

Критерии для расчета стимулирующих выплат непедагогических работников

| Должность | Показатель | Максимальный размер оценки (в баллах) | Самооценка | Проведенная работа (за период времени) | Оценка комиссии |
|------------------------------|---|---------------------------------------|------------|--|-----------------|
| Заведующий хозяйством | Стимулирующая надбавка по итогам работы | | | | |
| | Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ | 1-3 | | | |
| | Отсутствие замечаний, предписаний по требованиям пожарной безопасности | 1 | | | |
| | Отсутствие замечаний, предписаний со стороны проверяющих организаций | 1 | | | |
| | Премияльные выплаты по итогам работы | | | | |
| | Эффективность взаимодействия с обслуживающими организациями. Контроль качества выполняемых поставщиками и подрядчиками работ (услуг). | 1-3 | | | |
| | Своевременное и качественное предоставление всех видов отчетности. Корректировка меню в дошкольных группах. | 1 | | | |
| | Качественное осуществление текущего контроля по хозяйственному обслуживанию учреждения и его своевременности. | 1 | | | |

Председатель комиссии _____

Работник _____

Критерии для расчета стимулирующих выплат непедагогических работников

| Должность | Показатель | Максимальный размер оценки (в баллах) | Самооценка | Проведенная работа (за период времени) | Оценка комиссии |
|------------------------------------|---|---------------------------------------|------------|--|-----------------|
| Уборщик служебных помещений | Стимулирующая надбавка по итогам работы | | | | |
| | Отсутствие замечаний по итогам проверки работы | 0,9 | | | |
| | Участие в работах, выходящих за рамки должностных обязанностей (ремонт, субботники и т.п.) | 0,9 | | | |
| | Выполнение разовых, особо важных, сложных работ (поручений), работы в сложных эпидемиологических условиях, подготовки к праздникам. | 2 | | | |

Председатель комиссии _____

Работник _____

Критерии для расчета стимулирующих выплат непедагогических работников

| Должность | Показатель | Максимальный размер оценки (в баллах) | Самооценка | Проведенная работа (за период времени) | Оценка комиссии |
|-----------|------------|---------------------------------------|------------|--|-----------------|
|-----------|------------|---------------------------------------|------------|--|-----------------|

| | | | | | |
|----------------|---|------|--|--|--|
| Дворник | Стимулирующая надбавка по итогам работы | | | | |
| | Дополнительная напряженность труда (уборка снега в зимний период, листьев осенью, покос травы на участке (лето), стрижка кустов, спил сухих веток на деревьях, рытье канавок для стока воды с участков во время весеннего паводка. | 5 | | | |
| | Устранение внештатных ситуаций, во время функционирования ДОО (ремонт оборудования на участках, в групповых) | 4 | | | |
| | Выполнение разовых, особо важных, сложных работ (поручений), не предусмотренных должностными обязанностями (работы в сложных метеоусловиях (очистка оборудования от снега(п/п лестницы и т.д.), дополнительная очистка территории в зимний период (снегопады), разноска песка в песочницы), подготовка территории к праздникам. | До 8 | | | |

Председатель комиссии _____

Работник _____

Критерии для расчета стимулирующих выплат непедагогических работников

| Должность | Показатель | Максимальный размер оценки | Самооценка | Проведенная работа (за период времени) | Оценка комиссии |
|-----------|------------|----------------------------|------------|--|-----------------|
|-----------|------------|----------------------------|------------|--|-----------------|

| | | | | | |
|--|---|-------------|--|--|--|
| | | (в баллах) | | | |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | Стимулирующая надбавка по итогам работы | | | | |
| | Оперативное и качественное устранение неполадок, аварийных ситуаций | До 4 баллов | | | |

Председатель комиссии _____

Работник _____

Критерии для расчета стимулирующих выплат непедагогических работников

| Должность | Показатель | Максимальный размер оценки | Самооценка | Проведенная работа (за период времени) | Оценка комиссии |
|-----------|------------|----------------------------|------------|--|-----------------|
|-----------|------------|----------------------------|------------|--|-----------------|

| | | | | | |
|---------------|--|------------|--|--|--|
| | | (в баллах) | | | |
| Сторож | Стимулирующая надбавка по итогам работы | 2,3 | | | |
| | Дополнительная напряженность труда в связи с обеспечением антитеррористической безопасности | | | | |
| | Отсутствие/Устранение внештатных ситуаций, во время дежурства | | | | |
| | Выполнение разовых, особо важных, сложных работ (поручений), не предусмотренных должностными обязанностями | | | | |

Председатель комиссии _____

Работник _____

Критерии для расчета стимулирующих выплат непедагогических работников

| Должность | Показатель | Максимальный | Самооценка | Проведенная работа | Оценка комиссии |
|-----------|------------|--------------|------------|--------------------|-----------------|
|-----------|------------|--------------|------------|--------------------|-----------------|

| | | | | | |
|--|---|-----------------------------|--|---------------------|--|
| | | размер оценки (в баллах) | | (за период времени) | |
| Машинист по стирке и ремонту белья и спецодежды | Отсутствие замечаний по итогам проверки работы (внутренний и внешний контроль) | 2,4 | | | |
| | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, родителей (законных представителей); | | | | |
| | Выполнение разовых, особо важных, сложных работ (поручений), работы в сложных эпидемиологических условиях, подготовки к праздникам. | | | | |
| Кастелянша | Качественное состояние вверенного оборудования и помещений (чистота, исправность); | 2,3 | | | |
| | Отсутствие замечаний по итогам проверки работы (внутренний и внешний контроль) | | | | |

Председатель комиссии _____

Работник _____

Критерии для расчета стимулирующих выплат непедагогических работников

| Должность | Показатель | Максимальный | Самооценка | Проведенная работа | Оценка комиссии |
|-----------|------------|--------------|------------|--------------------|-----------------|
|-----------|------------|--------------|------------|--------------------|-----------------|

| | | размер оценки (в баллах) | | (за период времени) | |
|-------------------------|--|-----------------------------|--|---------------------|--|
| Повар | Отсутствие замечаний по итогам проверки работы (внутренний и внешний контроль) | 3,5 | | | |
| | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, родителей (законных представителей); | | | | |
| | Выполнение разовых, особо важных, сложных работ (поручений), работы в сложных эпидемиологических условиях, подготовки к праздникам. Увеличение объема работ, ведение документации (журналы бракеража, санитарного состояния) | | | | |
| Кухонный рабочий | Качественное состояние вверенного оборудования и помещений (чистота, исправность); Не механизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ. | 2,8 | | | |
| | Отсутствие замечаний по итогам проверки работы (внутренний и внешний контроль) | | | | |

Председатель комиссии _____

Работник _____

Критерии для расчета стимулирующих выплат и премий педагогическим работникам

| Должность | Показатель | Критерии оценки | Максимальный размер оценки (в баллах) | Самооценка | Проведенная работа (за период времени) | Оценка комиссии |
|--|--|--|---------------------------------------|------------|--|-----------------|
| Стимулирующие надбавки по итогам работы | | | | | | |
| Младший воспитатель | Отсутствие замечаний по итогам проверки работы (внутренний и внешний контроль) | - | 0,5 | | | |
| | Отсутствие травматизма (помощь в подготовке и проведении занятий по безопасности жизнедеятельности). | - - | 1 | | | |
| | Выполнение разовых, особо важных, сложных работ (поручений), работы в сложных эпидемиологических условиях, подготовки к праздникам, работ не входящих в должностные обязанности. | - | 1 | | | |
| | Увеличение объема работ. | | До 3 баллов | | | |
| | Качественное состояние вверенного оборудования и помещений (чистота, исправность); | - | 0,5 | | | |
| Премии по итогам работы | | | | | | |
| Младший воспитатель | Помощь педагогам в организации предметно-развивающей среды в группах. (помощь в обновлении интерьера, преобразовании развивающей среды) | - | 1 | | | |
| | Активное участие в осуществлении воспитательных функций при проведении режимных моментов и занятий | помощь педагогу в проведении режимных моментов, занятий | 1 | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|
| | Результативность работы с родителями (снижение пропусков посещаемости, отсутствие обоснованных жалоб) | отсутствие обоснованных жалоб | 2 | | | |
| | | Посещаемость: дошкольный возраст-от 87 % ранний возраст - от 76 % | 3 | | | |
| | | Посещаемость: дошкольный возраст-до 87 % ранний возраст - до 76 % | 2 | | | |
| | Участие в организации и проведении мероприятий (конкурсы, праздники, развлечения) | - | 1 | | | |
| | Эффективная работа по здоровьесбережению воспитанников (положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе) | От 1 до 3 случаев заболевания по ДОУ | 3 | | | |
| | | От 4 до 5 случаев заболевания по ДОУ | 1 | | | |

Председатель комиссии _____

Работник _____

Критерии для расчета стимулирующих выплат и премий педагогическим работникам

| Должность | Показатель | Критерии оценки | Максимальный | Самооценка | Проведенна | Оценка |
|-----------|------------|-----------------|--------------|------------|------------|--------|
|-----------|------------|-----------------|--------------|------------|------------|--------|

| | эффективности | | размер оценки (в баллах) | | я работа (за период времени) | комиссии |
|--|--|--|---|---|------------------------------|----------|
| Стимулирующие надбавки по итогам работы | | | | | | |
| Воспитатель | Показатели качества обучения (Отсутствие замечаний по итогам проверки работы (внутренний и внешний контроль)). | Положительная динамика качества освоения программ (в сравнении с предыдущим периодом) | 3 | | | |
| | | Использование и реализация проектных и исследовательских технологий в образовательном процессе (с учетом качества) | 3 | | | |
| | Использование инновационных форм работы с родителями | -Организация клубов по интересам, мастер-классов, акций, неформальных родительских собраний, семинаров-практикумов, повышение информационной открытости учреждения и др. | 3 | | | |
| | Уровень достижений воспитанников | Результативное участие воспитанников в конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях. (очные мероприятия) | Региональный уровень: Победитель-5 Призер-3 Участие -1 Муниципальный уровень: Победитель-2 Призер-1 Участие -0,5 | | | |
| | Использование в ОП современных образовательных технологий | Подготовка и участие в проектах | 1 | | | |
| | Эффективная организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность педагога | 1 | | | |
| | | Сохранность контингента, отсутствие | Посещаемость: дошкольный возраст-от 87 % ранний возраст - от 76 % | 6 | | |

| | | | | | | | |
|--------------------------------|--|---|--|---|--|--|--|
| | | (снижение) пропусков воспитанников | Посещаемость: дошкольный возраст-до 87 % ранний возраст - до 76 % | 3 | | | |
| | | Эффективность взаимодействия с родителями по своевременной оплате детского сада (до 25 числа ежемесячно) | Своевременная оплата – 90%-100% | 1 | | | |
| | Эффективная работа по здоровьесбережению воспитанников | Обеспечение охраны жизни и здоровья детей | Отсутствие травматизма, в т.ч. микротравм | 1 | | | |
| | Эффективность организации предметно-развивающей среды в группах | Изготовление и обновление игрового и учебного материала (наглядного и раздаточного). Участие в создании мини- музея, изготовление атрибутов. | Предоставление фотоотчетов, презентаций, материалов | 1 | | | |
| Премии по итогам работы | | | | | | | |
| Воспитатель | Результативность собственной педагогической деятельности (презентации) | -Распространение опыта в области повышения качества образования и воспитания | Проведение открытых занятий, мероприятий, мастер-классов на региональном, муниципальном уровнях и уровне ДОУ | Региональный уровень- 4 Муниципальный уровень – 3 Уровень ДОУ - 2 | | | |

| | | | | | | | |
|--|---|--|---|--|--|--|--|
| | | Уровень и статус участия в профессиональных педагогических конкурсах | Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера в профессиональных очных конкурсах соответствующих уровней | Региональный уровень: Победитель-5 Призер-3 Участник 1- Муниципальный уровень: Победитель-5 Призер-3 Участник - 1 | | | |
| | Увеличение объема работ по основной должности, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности за отсутствующего работника (совмещение должностей) | | | До 5 | | | |
| | Систематическое участие в организации и проведении мероприятий, выходящее за рамки должностных обязанностей | Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.) Личное исполнение ролей, изготовление декораций, пошив костюмов. | Презентация, фотоотчет, предоставление разработок | 1-3 | | | |

Председатель комиссии _____

Работник _____