Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение
«Детский сад № 7 «Искорка» комбинированного вида» г. Волхов

СОГЛАСОВАНО на заседании совета Учреждения Протокол от 30.09.2020 г. № 2	УТВЕРЖДЕНО приказом от 30.09.2020 г. № 229

П О Л О Ж Е Н И Е
об оплате и стимулировании труда работников по муниципальному дошкольному образовательному бюджетному учреждению «Детский сад № 7 “Искорка” комбинированного вида» г. Волхов.

1.Общие положения

1.1.Настоящее Положение «Об оплате и стимулировании труда работников МДОБУ «Детский сад № 7 «Искорка» комбинированного вида» (далее – Положение) регулирует отношения в области оплаты труда между работодателями и работниками Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Детский сад № 7 «Искорка» комбинированного вида» г. Волхов (далее – Учреждение) вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников Учреждения.
1.2.Помимо Положения оплата труда работников Учреждения регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Ленинградской области, муниципальными правовыми актами Волховского муниципального района, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актам Учреждения.
1.3.Понятия и термины, применяемые в Положении, используются в значениях, определенных в постановлении администрации Волховского муниципального района от 30 июня 2020 года № 1680 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Волховского муниципального района Ленинградской области и муниципального образования город Волхов Волховского муниципального района Ленинградской области»:
-работники - работники, состоящие в трудовых отношениях с Учреждением;
-межуровневый коэффициент – показатель, устанавливаемый по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, профессиональным квалификационным группам (в случаях, когда профессиональная квалификационная группа не содержит деления на квалификационные уровни), а также по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, отражающий уровень квалификации работников;
-уполномоченный орган – орган муниципальной власти Волховского муниципального района Ленинградской области, исполняющий функции и полномочия учредителя Учреждения;
-основной персонал – работники, непосредственно выполняющие функции, оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей его деятельности, а также их непосредственные руководители, за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения.
1.4.Понятия и термины, применяемые в Положении, но не указанные в п.3, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.
1.5.Положение не регламентирует вопросы оплаты труда заведующего Учреждения.
1.6.Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств Волховского муниципального района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
1.7.Заработная плата работников состоит из:
-оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

-выплат компенсационного характера;
-стимулирующих выплат.
1.8.Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иные условия оплаты труда для конкретного работника утверждаются приказом заведующего Учреждения в соответствии с Положением.
1.9.Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера относятся к условно-постоянной части заработной платы и осуществляются в первоочередном порядке.
1.10.Стимулирующие выплаты работникам учреждений устанавливаются из следующего перечня 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).
1.11.Стимулирующие выплаты являются переменной величиной. Установление данных выплат осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера за государственные и ведомственные награды, ученую степень.
1.12.Размеры стимулирующих выплат в абсолютном денежном выражении могут меняться ежемесячно в зависимости от размера фонда оплаты труда.
1.13.Экономия фонда оплаты труда работников Учреждения, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие оптимизации штата работников Учреждения, неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам направляется на осуществление выплат компенсационного характера (сторожа, категория), стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи работникам Учреждения в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами Учреждения.
1.14.Изменение размера оплаты труда работников производится в следующие сроки:
-при изменении величины окладов (должностных окладов), ставок заработной платы –с даты введения новой расчетной величины, применяемой для определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
-при получении образования или получении дубликатов документов об образовании и (или) о квалификации – со дня представления соответствующего документа;
-при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
-при награждении государственными и ведомственными наградами – со дня присвоения, награждения;
-при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.
1.15.До первой оценки деятельности вновь принятого работника ему могут засчитываться показатели работы в предыдущей образовательной организации.
1.16.Для рассмотрения вопросов оплаты труда в Учреждении создаются комиссия по материальному стимулированию и экономии фонда оплаты труда и тарификационная комиссия. Состав и порядок деятельности комиссии по материальному стимулированию и экономии фонда оплаты труда и тарификационной комиссии утверждаются приказом заведующего Учреждения.
1.17.Установленная при тарификации заработная плата педагогам выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.
1.18.Если замещение отсутствующего работника педагогическим работником осуществлялось свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы) путем внесения изменений в тарификацию.

2.Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1.Для определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применяется расчетная величина, установленная решением правительства Ленинградской области. Размер доплаты за часы педагогической или учебной (преподавательской) работы, выполняемой работником сверх установленной ему учебной нагрузки, рекомендуется определять в трудовом договоре с работником исходя из ставки почасовой оплаты труда.

2.2.Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются как сумма произведения расчетной величины на межуровневый коэффициент и выплат (надбавок) за квалификационную категорию и за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных таблицы 4-8.

2.3.Оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются в размере СДО (среднего должностного оклада) 70-90% от СДО (% назначаются приказом заведующего на один год).

2.4.Размеры межуровневых коэффициентов приведены в таблицах 1,2,3.

Таблица 1

Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих, замещающих должности по общеотраслевым профессиям рабочих

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; иные профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. N 248н	1,05
	2-й КУ	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	1,10
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля;	1,20
	2-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,40
	3-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,60
	4-й КУ <1>	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	1,80

<1>Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется на основе рекомендуемого перечня профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утвержденного уполномоченным органом, с учетом мнения представительного органа работников и утверждается локальным нормативным актом учреждения.

Таблица 2

Межуровневые коэффициенты по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й КУ	Агент по закупкам; делопроизводитель	1,20
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,25
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й КУ	лаборант	1,30
	2-й КУ	заведующий хозяйством Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	1,55
	3-й КУ	заведующий производством (шеф-повар) Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	1,70
	4-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,75
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1-й КУ	аудитор; бухгалтер; специалист по охране труда	1,95
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	2,05
	3-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	2,20
	4-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	2,30
	5-й КУ	Главные специалисты: в отделах, заместитель главного бухгалтера	2,50
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	1-й КУ	начальник юридического отдела	3,00
	2-й КУ	Главный<1> (механик)	3,10
	3-й КУ	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	4,00
		Специалист по закупкам; специалист по охране труда	1,95
		Специалист по охране труда II категории	2,05
		Специалист по охране труда I категории	2,20
		Ведущий специалист отдела (сектора) <2>; ведущий специалист по пожарной безопасности; ведущий специалист по противопожарной профилактике	2,30
		Контрактный управляющий	2,50

<1> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

<2> За исключением должностей ведущих специалистов отделов (секторов), включенных в ПКГ (КУ).

<4> За исключением должностей начальников (заведующих) секторов, включенных в ПКГ (КУ).

<5> За исключением должностей начальников отделов, включенных в ПКГ (КУ).

<6> За исключением должностей заместителей директора (начальника, заведующего) филиала, другого обособленного структурного подразделения.

Таблица 3

Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	-	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	1,25
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1-й КУ	Младший воспитатель:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,50
		- без высшего профессионального образования	1,35
	2-й КУ	Диспетчер образовательного учреждения:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,55
		- без высшего профессионального образования	1,40
ПКГ должностей педагогических работников	1-й КУ	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,75
		- без высшего профессионального образования	1,45
	2-й КУ	Концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,80
		- без высшего профессионального образования	1,50
	3-й КУ	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель, медицинская сестра	
		- с высшим профессиональным образованием	1,90
		- без высшего профессионального образования	1,60
	4-й КУ	Педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед):	
		- с высшим профессиональным образованием	2,00
		- без высшего профессионального образования	1,70
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1-й КУ	Заведующий библиотекой, кабинетом, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей<1>	2,90
Должности, не включенные в ПКГ		Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	1,25

<1> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

Таблица 4

Перечень должностей работников учреждений образования, относимых к основному персоналу, для определения размеров окладов руководителей учреждений

Nп/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	Дошкольные образовательные учреждения	Воспитатель (включая старшего); учитель-логопед; учитель-дефектолог;инструктор по физкультуре; педагог-психолог; методист (включая старшего); музыкальный руководитель
2	Общеобразовательные учреждения	Учитель; преподаватель; учитель-логопед; учитель-дефектолог;тьютор; педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог дополнительного образования (включая старшего); педагог-организатор; социальный педагог; инструктор по физкультуре; педагог-психолог; методист (включая старшего); вожатый

Размеры надбавок за квалификационную категорию педагогическим работникам приведены в таблице 5

Таблица 5

Надбавки за квалификационную категорию педагогическим работникам

№ п/п	Квалификационная категория	Размер надбавки в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	Высшая	30%
2.	Первая	20%

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Размеры надбавок за почетные, отраслевые, спортивные звания и знаки устанавливаются при условии соответствия занимаемой должности присвоенному званию или знаку, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Положением, приведены в таблице 6

Таблица 6

Размеры надбавок за почетные, отраслевые, спортивные звания и знаки

Звание	Размер надбавки в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
Почетное звание «Народный»	30%
Почетное звание «Заслуженный»; звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»; звание «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»; звание «Почетный учитель Ленинградской области»; звание «Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области»; звание «Почетный работник культуры Ленинградской области»	20%
Отраслевые (ведомственные) звания и знаки	10%
Спортивные звания (только для должностей спортсмен, спортсмен-инструктор, спортсмен-ведущий)	10%

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого, спортивного звания или знака. При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых, спортивных званий и знаков надбавка устанавливается по максимальному значению.

Надбавки за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности приведены в таблице 7

Таблица 7

Надбавки за ученую степень

Категория работников	Научная степень	Размер надбавки в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (третий и четвертый квалификационный уровень)	Кандидат наук	7%
	Доктор наук	15%

3.Размеры и порядок установления компенсационных выплат

3.1.Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

3.2.Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством с учетом особенностей, установленных настоящим Положением.

3.4.При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы, повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.5.За работу в ночное время устанавливается доплата в размере 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

3.6.Размер доплаты за часы педагогической работы, выполняемой работником сверх установленной ему учебной нагрузки, определяется в трудовом договоре с работником исходя из ставки почасовой оплаты труда.

3.7.Работникам учреждения устанавливаются выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, в порядке, установленном трудовым законодательством. Минимальные размеры выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, приведены в таблице 8

Таблица 8

Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

(в % от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы, если не указано иное)

N п/п	Категории работников, условия	Выплата
1	Педагогическим работникам образовательных учреждений за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <1>	20
2	Отдельным категориям работников образовательных учреждений за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <2>	20

<1> Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной преподавательской работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на работу с вышеуказанными группами и индивидуальную работу с указанной категорией детей. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<2>Выплата назначается: педагогическим работникам, вожатым, помощникам воспитателя, дежурным по режиму, младшим воспитателям, психологам, а также медицинским работникам, непосредственно работающим с детьми указанной категории. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально плановой доле рабочего времени работника с вышеуказанными группами для указанных категорий лиц в общей сумме рабочего времени с обучающимися (воспитанниками). Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<6> Выплата производится пропорционально отработанному времени, но не более 5 000,00 рублей на человека.

3.8.РДО – размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), установленный по должности, занимаемой работником, без учета повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

4.Выплаты стимулирующего характера

4.1.Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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).

4.2.Размеры стимулирующих выплат работникам устанавливаются приказами Учреждения.

4.3.***Премиальные выплаты по итогам работы*** выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы работника – ежемесячно, ежеквартально, полгода, либо за календарный год.

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

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности устанавливается в разрезе основных направлений деятельности работника.

Совокупность КПЭ, критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, характеризует качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, – также и объем выполненных работником работ.

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников Учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня критериев оценки деятельности, установленных уполномоченным органом.

4.4.В отношении каждого работника устанавливается **не более десяти критериев** оценки деятельности.

4.5.Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются:

-по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие либо учебный год);

-за успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

-за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

-за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

-за участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

-за проведение мероприятий в масштабе Учреждения, требующих длительного подготовительного этапа, охватывающих значительное количество обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников Учреждения;

-за улучшение коллективных результатов деятельности Учреждения;

-за улучшение значений наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности Учреждения;

-за высокий уровень профессиональной активности;

-за привлечение значительного объема дополнительных финансовых и материальных средств.

4.6.Назначение премиальных выплат по итогам работы, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы работника устанавливается настоящим Положением (Приложения №№1,2).

4.7.В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы работника, определяемый в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (далее – окладно-ставочная часть заработной платы).

4.8.Базовый размер премиальных выплат по итогам работы работника устанавливается в разрезе должностей работников Учреждения и должен соответствовать стопроцентному достижению всех плановых значений критериев оценки деятельности (максимальному количеству баллов, которое может набрать работник, - в случае определения размера премиальных выплат на основе балльной оценки).

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

4.9.Стимулирующая надбавка по итогам работы может быть установлена в случаях, когда результаты деятельности работника могут быть полноценно оценены не чаще одного раза в год.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника.

Стимулирующая надбавка по итогам работы может быть установлена:

-на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный период;

-до наступления определенных событий – в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий (в том числе, соревнований).

Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ, критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы устанавливается настоящим Положением (Приложение № 2).

В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за отчетный период) и стимулирующей надбавки по итогам работы, КПЭ, критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

4.10.Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам Учреждения осуществляются по решению руководителя Учреждения.

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 процентов окладно-ставочной части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

Суммарный по Учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ не должен быть менее 20 и более 100 процентов окладно-ставочной части заработной платы всех работников Учреждения в целом за календарный год.

4.11.Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается:

-в исключительных случаях по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к окладно-ставочной части заработной платы в целях привлечения высококвалифицированных кадров;

-в целях обеспечения кадровой политики и сохранения кадрового состава Учреждения.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается Положением (Приложение №3) сроком на один год, единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

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

4.12.Премиальные выплаты к значимым датам (событиям) устанавливаются (Приложение 4):

-к профессиональным праздникам;

-к юбилейным датам работников;

-в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, Почётными Грамотами и Благодарственными письмами органов управления образованием, учредителя Учреждения.

Суммарный по Учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

4.13. ***Порядок расчета стимулирующих выплат.***

4.13.1.Методика определения персонального размера стимулирующих выплат работникам позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы каждого работника.

4.13.2.Размер стимулирующих выплат не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объёма нагрузки и финансируется за счёт утверждённых Учредителем ассигнований на финансовый год.

4.13.3.При определении персонального размера стимулирующих выплат работника по итогам отчетного периода:

4.13.4. определяется объем средств стимулирующего фонда для распределения;

4.13.5. по результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю премирования, находится их общая сумма;

4.13.6. комиссией устанавливается денежная сумма на 1 балл;

4.13.7. стимулирующие выплаты в денежном выражении отдельного работника определяется умножением общего количества баллов на установленную денежную сумму, приходящуюся на один балл.

5.Условия уменьшения стимулирующих выплат

5.1.Размер стимулирующих выплат работнику может быть уменьшен при наступлении определенных событий (условий), характеризующих неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей.

5.2.Стимулирующие выплаты могут снижены или не назначены за истекший период в следующих случаях:

-невыполнение учреждением муниципального задания;

-недостижение средних по Волховскому муниципальному району значений показателей;

-непредставление или несвоевременное представление работником информации, содержащей значения показателей для оценки деятельности работника, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию;

-нарушение работником трудовой дисциплины или невыполнения своих должностных обязанностей, в том числе нарушение требований пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологической правил и норм.

5.3.В случае недостаточности денежных средств на текущий месяц для осуществления выплат стимулирующего характера в полном объеме, они осуществляются в следующей последовательности:

-стимулирующие выплаты по итогам работы;

-премиальные выплаты по итогам работы.

-профессиональные стимулирующие надбавки;

-премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

-премиальные выплаты к значимым датам (событиям);

6. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

6.1.Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению непосредственного руководителя, где работает нуждающийся.

6.2.Материальная помощь может быть оказана в случае:

-смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;

-утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

-тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201), - по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.

6.3.В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось Учреждение, или бывшего работника, уволившегося из Учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший.

6.4.По представлению заместителей руководителя Учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.
6.5.Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения в соответствии с Положением на основании письменного заявления работника.
6.6.Размер материальной помощи отдельному работнику определяется коллективным договором Учреждения, материальная помощь оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.
6.7.Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать двух процентов фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.

7. Общие условия назначения выплат

7.1.Работнику, проработавшему неполный месяц (или иной неполный период, за который устанавливаются выплаты), выплаты по итогам работы выплачиваются за фактически отработанное время в случаях его увольнения по следующим основаниям:
-призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную службу;
-признание работника полностью нетрудоспособным, в соответствии с медицинским заключением;
-увольнение по соглашению сторон или по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (при достижении пенсионного возраста);
-перевод на другую работу.
7.2.При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премиальной выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

8.Условия премирования

8.1.Премии выплачиваются работникам на основании приказа заведующего образовательного учреждения, протокола заседания комиссии по распределению стимулирующего фонда, (далее по тексту Комиссия), распределению в соответствии с порядком определения размера премии, в зависимости от суммы, ***и при условии наличия средств фонда оплаты труда***.
8.2.В число премируемых входят все работники образовательного учреждения, включая совместителей.
8.3.Предложения по количественным показателям премирования представляются администрацией детского сада в комиссию. После обсуждения итогов деятельности работников за премируемый период члены комиссии вносят предложения и подписывают протокол заседания (итоговые показатели премирования).
8.4. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее пяти человек. В состав Комиссии включаются:

- заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе;
- заместитель заведующего по административно-хозяйственной части;
- члены коллектива, включённые в состав Комиссии.

8.5. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников в соответствии с критериями оценки деятельности работников представленных в Приложениях к настоящему Положению.
8.6. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.
8.7. На основании протокола Комиссии заведующий в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

8.8. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

8.9. Работнику, нарушившему действующее законодательство, ненадлежащим образом исполняющему свои обязанности Руководитель имеет право снизить размер стимулирующих выплат или снять стимулирующую выплату.

8.10.Заведующий детского сада за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании приказа учредителя в соответствии с Положением о премировании руководителей образовательных учреждений, подведомственных Комитету общего и профессионального образования Ленинградской области.

Приложение 1

Показатели эффективности и результативности деятельности работника
(КПЭ, критерии оценки деятельности)
для определения **премиальных выплат по итогам работы**
(воспитатель)

Ф.И.О. ___

№	Критерий качества и результативности работы	Методика расчета / показатель	Расчет баллов	Баллы (самооценка)	Примечание	Баллы комиссии
1	**Профессиональный рост педагога**	Участие в мероприятиях ДОУ, направленных на реализацию задач годового плана (выступление на педсовете, семинаре, консультации, мастер-классе, обмен опытом, призовые места в смотрах-конкурсах и т.д.)	**До 5 баллов**		Учитывается результативность и качество проведенных мероприятий За каждое мероприятие	
		Участие в конкурсах профессионального мастерства	детский сад **до 3 баллов** муниципальный **до 5 баллов** региональный **до 8 баллов** федеральный **до 10 баллов**		Зависит от уровня и результата	
		Участие в работе методических объединений (выступление с опытом работы, открытое мероприятие, помощь в организации МО)	**До 5 баллов**		Учитывается результативность и качество проведенных мероприятий. Подтверждается справкой руководителя МО	
		Участие в открытых мероприятиях (конференции, семинары, круглые столы, педагогические чтения) выступление	муниципальный **до 5 баллов** региональный **до 8 баллов** федеральный **до 10 баллов**		Зависит от уровня и результата	
		Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, запрашиваемых администрацией, подготовка отчётов	**До 2 баллов -** документация ведется правильно, своевременно, сдается вовремя.			
		Самообразование в дистанционном режиме	**1 балл**		Подтверждающие документы, за каждые 10 часов	
2	**Эффективность образовательной работы**	Овладение новыми технологиями	**До 2 баллов**		Презентация методических разработок на педагогическом совете, рабочем совещании (оплата разовая)	
		Оснащение группового помещения (регулярное пополнение оборудования, создание картотек, игр, пособий и др.) и использование материалов в работе	**До 2 баллов**		По планам самообразования, по открытым занятиям, по годовому плану педагога, по результатам контроля	
		Творческий подход к решению образовательных и	**До 5 баллов**		Учитывается результативность и	

		воспитательных задач, использование активных форм работы с детьми (проекты, конкурсы, развлечения, акции)			качество проведенных мероприятий. Предоставляются конспекты, разработки	
		Организация работы с одарёнными детьми	**До 3 баллов**		План работы с одарёнными детьми	
3	**Работа в инновационном режиме**	Ведение экспериментальной работы	**До 3 баллов**		Подтверждается результатами, наличие программы	
		Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций, направленных на развитие, повышение имиджа учреждения	**До 5 баллов**		Предоставление материалов, оценивается масштабность и качество	
		Освещение работы в средствах массовой информации	Сайт учреждения – **1 балл** Газета, телевидение – **до 2 баллов**		Предоставление материалов, за каждую статью	
		Использование в работе информационно-коммуникационных технологий	**До 5 баллов**		Учитывается результативность и качество. Подтверждается материалами.	
		Распространение собственного положительного опыта (публикации, выступления, издание сборников)	**До 5 баллов**			
4	**Обеспечение охраны жизни и здоровья детей**	Использование здоровье сберегающих технологий	**До 3 баллов**		Предоставление материалов	
		Исполнение муниципального задания (Обеспечение высокой посещаемости)	Свыше 80% - **3 балла** Свыше 85% - **5 балла** Свыше 90% - **8 баллов**		Справка бухгалтера	
		Отсутствие детского травматизма	**2 балла** – отсутствие детского травматизма **Лишение баллов по всем показателям за месяц** – травматизм зафиксирован			
5	**Качество работы. Позитивные результаты образовательной деятельности**					
		Работа со сложным контингентом детей (разновозрастные, дети-инвалиды, адаптивные)	**До 5 баллов** за разновозрастную группу и адаптивных детей , **по 1 баллу** за ребенка- инвалида		Оценивается ежемесячно	
		Высокая результативность работы в ходе контроля (тематический контроль, целевые посещения)	**До 5 баллов**		Справка по итогам контроля	
		Подготовка и участие детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества.	**До 5 баллов**		Зависит от степени участия, уровня и результата	
		Организация дистанционных конкурсов для воспитанников	**До 8 баллов**		Зависит от объёма выполненной работы	
6	**Взаимодействие с родителями, социумом**	Вовлечение родителей в деятельность (организация и проведение конкурсов, групповых праздников, «Весёлых стартов», дней семьи, выставок и др.)	**До 3 баллов**		Фотофиксация, отзывы родителей, коллег	
		Привлечение родителей к работе над дизайн-проектами и	**До 2 баллов**		Учитывается результативность и	

		идеями помещений учреждения, территории			качество. Подтверждается материалами.	
		Нетрадиционные формы работы с родителями: деловые игры, круглый стол, устный журнал, выпуск газет, буклетов и др.	**До 2 баллов**		Учитывается результативность и качество. Подтверждается материалами.	
		Участие педагога в культурном досуге ДОУ (детском утреннике в нерабочее время, на других группах)	Высокий уровень театрального мастерства – **1 балл** Средний уровень –**0,5 балла.**		Информация музыкального руководителя, инструктора по физическому воспитанию	
		Отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством услуги	**3 балла** – жалоб и конфликтов не зафиксировано **0 баллов** – зафиксировано **Лишение баллов по всем показателям**– если конфликт или жалоба вышли за пределы учреждения (район, город)			
7	**Дополнительная нагрузка, не входящая в круг должностных обязанностей**	Участие в работе общественных организаций детского сада, комиссиях	**До 2 баллов**		Зависит от степени участия, периодичности	
		Превышение объема выполняемой работы в рамках профессиональной компетенции	**До 3 баллов**			
		Привлечение к срочным ремонтным работам	**До 10 баллов**		Разовые выплаты	
		Подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду	**До 5 баллов**		Разовые выплаты	
		Участие в общественной жизни коллектива: организация праздников, экскурсий, досуга сотрудников	**До 5 баллов**		Разовые выплаты	
		Активная помощь в организации развивающей предметно-пространственной среды (территории ДОУ)	**До 3 баллов**			
8	**Штрафные баллы**	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам	**Снимается до 5 баллов**		Устанавливается комиссией	
		За нарушение правил внутреннего трудового распорядка	**До 100%**		Устанавливается комиссией	
		За невыполнение показателей критериев положения	**До 50%**		Устанавливается комиссией	
		За выявленные нарушения по результатам проверок контролирующих или надзорных служб	**До 100%**		Устанавливается комиссией	
	Итого					

Показатели эффективности и результативности деятельности работника
(КПЭ, критерии оценки деятельности)
для определения **премиальных выплат по итогам работы**
(педагог- психолог)
Ф.И.О. _____

№	Критерий качества и результативности работы	Методика расчета / показатель	Расчет баллов	Баллы (самооценка)	Примечание	Баллы комиссии
1	Профессиональный рост педагога	Участие в мероприятиях ДОУ, направленных на реализацию задач годового плана (выступление на педсовете, семинаре, консультации, мастер-классе, обмен опытом, призовые места в смотрах-конкурсах и т.д.)	**До 5 баллов**		Учитывается результативность и качество проведенных мероприятий	
		Участие в конкурсах профессионального мастерства	детский сад **до 3 баллов** муниципальный **до 5 баллов** региональный **до 8 баллов** федеральный **до 10 баллов**		Зависит от уровня и результата	
		Участие в работе методических объединений (выступление с опытом работы, открытое мероприятие, помощь в организации МО)	**До 5 баллов**		Учитывается результативность и качество проведенных мероприятий. Подтверждается справкой руководителя МО	
		Участие в открытых мероприятиях (конференции, семинары, круглые столы, педагогические чтения)	детский сад **до 3 баллов** муниципальный **до 5 баллов** региональный **до 8 баллов** федеральный **до 10 баллов**		Зависит от уровня и результата	
		Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, запрашиваемых администрацией, подготовка отчётов	**До 2 баллов -** документация ведется правильно, своевременно, сдается вовремя.			
		Самообразование в дистанционном режиме	**1 балл**		Подтверждающие документы, за каждые 10 часов	
2	Эффективность коррекционно-развивающей работы	Овладение новыми технологиями	**До 2 баллов**		Презентация методических разработок на педагогическом совете, рабочем совещании (оплата разовая)	
		Оснащение кабинета (регулярное пополнение оборудования, создание картотек, игр, пособий и др.), максимальное и продуктивное использование имеющихся ресурсов в своей профессиональной деятельности	**До 2 баллов**		По планам самообразования, по открытым занятиям, по годовому плану педагога, по результатам контроля	
		Творческий подход к решению образовательных и	**До 5 баллов**		Учитывается результативность и	

		воспитательных задач, использование активных форм работы с детьми (проекты, конкурсы, развлечения, акции)			качество проведенных мероприятий. Предоставляются конспекты, разработки	
		Осуществление психологической поддержки одаренных детей, содействие их развитию.	**<u>До 5 баллов</u>**		План работы с одарёнными детьми, программа	
		Охват воспитанников различными видами психологической помощи	25% - **1 балл** 50% - **2 балла** 75% - **3 балла**		Журнал учета работы педагога-психолога	
3	Работа в инновационном режиме	Ведение экспериментальной работы	**<u>До 3 баллов</u>**		Подтверждается результатами	
		Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций, направленных на развитие, повышение имиджа учреждения	**<u>До 5 баллов</u>**		Предоставление материалов, оценивается масштабность и качество	
		Освещение работы в средствах массовой информации	Сайт учреждения – **<u>1 балл</u>** Газета, телевидение – **<u>до 2 баллов</u>**		Предоставление материалов, за каждую статью	
		Использование в работе информационно-коммуникационных технологий	**<u>До 3 баллов</u>**		Учитывается результативность и качество. Подтверждается материалами.	
		Распространение собственного положительного опыта (публикации, выступления, издание сборников)	**<u>До 5 баллов</u>**			
4	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	Использование здоровье сберегающих технологий	**<u>До 3 баллов</u>**		Предоставление материалов	
		Отсутствие детского травматизма	**<u>2 балла</u>** – отсутствие детского травматизма **<u>Лишение баллов по всем показателям за месяц</u>** – травматизм зафиксирован			
5	Качество работы. Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности					
		Работа со сложным контингентом детей (дети-инвалиды)	**<u>1 балл</u>** за каждого ребенка		Оценивается ежемесячно	
		Высокая результативность работы в ходе контроля (тематический контроль, целевые посещения)	**<u>До 5 баллов</u>**		Справка по итогам контроля	
		Подготовка и участие детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества.	**<u>До 5 баллов</u>**		Зависит от степени участия, уровня и результата	
		Организация дистанционных конкурсов для воспитанников	**<u>До 8 баллов</u>**		Зависит от объёма выполненной работы	
6	Работа с родителями. Взаимодействие с социумом	Вовлечение родителей в деятельность (организация и проведение конкурсов, групповых праздников, «Весёлых стартов», дней семьи, выставок и др.)	**<u>До 3 баллов</u>**		Фотофиксация, отзывы родителей, коллег	
		Привлечение родителей к работе над дизайн-проектами и идеями помещений учреждения	**<u>До 2 баллов</u>**		Учитывается результативность и качество. Подтверждается материалами.	
		Нетрадиционные формы работы с родителями: деловые	**<u>До 2 баллов</u>**		Учитывается результативность и	

		игры, круглый стол, устный журнал, выпуск газет, буклетов и др.			качество. Подтверждается материалами.	
		Участие педагога в культурном досуге ДОУ (детском утреннике в нерабочее время, на других группах)	Высокий уровень театрального мастерства – **1 балл** Средний уровень –**0,5 балла.**		Информация музыкального руководителя, инструктора по физическому воспитанию	
		Отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством услуги	**3 балла** – жалоб и конфликтов не зафиксировано **0 баллов** – зафиксировано **Лишение баллов по всем показателям**– если конфликт или жалоба вышли за пределы учреждения (район, город)			
7	Дополнительная нагрузка, не входящая в круг должностных обязанностей	Участие в работе общественных организаций детского сада, комиссиях	**До 2 баллов**		Зависит от степени участия, периодичности	
		Превышение объема выполняемой работы в рамках профессиональной компетенции	**До 3 баллов**			
		Привлечение к срочным ремонтным работам	**До 5 баллов**		Разовые выплаты	
		Подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду	**До 3 баллов**		Разовые выплаты	
		Участие в общественной жизни коллектива: организация праздников, экскурсий, досуга сотрудников	**До 5 баллов**		Разовые выплаты	
		Активная помощь в организации предметно-развивающей среды (территория ДОУ)	**До 3 баллов**			
8	Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам	**Снимается до 5 баллов**		Устанавливается комиссией	
		За нарушение правил внутреннего трудового распорядка	**До 100%**		Устанавливается комиссией	
		За невыполнение показателей критериев положения	**До 50%**		Устанавливается комиссией	
		За выявленные нарушения по результатам проверок контролирующих или надзорных служб	**До 100%**		Устанавливается комиссией	

Показатели эффективности и результативности деятельности работника
(КПЭ, критерии оценки деятельности)
для определения **премиальных выплат по итогам работы**
(учитель-логопед)

Ф.И.О. _____

№	Критерий качества и результативности работы	Методика расчета / показатель	Расчет баллов	Баллы (самооценка)	Примечание	Баллы комиссии
1	Профессиональный рост педагога	Участие в мероприятиях ДОУ, направленных на реализацию задач годового плана(выступление на педсовете, семинаре, консультации, мастер-классе, обмен опытом, призовые места в смотрах-конкурсах и т.д.)	**До 5 баллов**		Учитывается результативность и качество проведенных мероприятий	
		Участие в конкурсах профессионального мастерства	детский сад **до 3 баллов** муниципальный **до 5 баллов** региональный **до 8 баллов** федеральный **до 10 баллов**		Зависит от уровня и результата	
		Участие в работе методических объединений (выступление с опытом работы, открытое мероприятие, помощь в организации МО)	**До 5 баллов**		Учитывается результативность и качество проведенных мероприятий. Подтверждается справкой руководителя МО	
		Участие в открытых мероприятиях (конференции, семинары, круглые столы, педагогические чтения)	детский сад **до 3 баллов** муниципальный **до 5 баллов** региональный **до 8 баллов** федеральный **до 10 баллов**		Зависит от уровня и результата	
		Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, запрашиваемых администрацией, подготовка отчётов	**До 2 баллов -** документация ведется правильно, своевременно, сдается вовремя.			
		Самообразование в дистанционном режиме	**1 балл**		Подтверждающие документы, за каждые 10 часов	
2	Эффективность коррекционной работы	Овладение новыми технологиями (массаж, су-джок терапия и др.)	**До 2 баллов**		Презентация методических разработок на педагогическом совете, рабочем совещании (оплата единоразовая)	
		Оснащение коррекционных занятий, логопедического кабинета (регулярное пополнение оборудования, создание картотек, игр, пособий и др.) и использование материалов в работе	**До 2 баллов**		По планам самообразования, по открытым занятиям, по годовому плану педагога, по результатам контроля	
		Творческий подход к решению коррекционных задач, использование активных форм работы с детьми (проекты, конкурсы, развлечения, акции)	**До 5 баллов**		Учитывается результативность и качество проведенных мероприятий. Предоставляются	

					конспекты, разработки	
		Модификация методик коррекционного воздействия (например: адаптация методики для леворуких детей, гиперактивных и др.), разработка и внедрение программ по отдельным направлениям педагогической деятельности.	**До 3 баллов**		Презентация методических разработок на педагогическом совете, рабочем совещании	
3	Работа в инновационном режиме	Ведение экспериментальной работы	**До 3 баллов**		Подтверждается результатами	
		Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций, направленных на развитие, повышение имиджа учреждения	**До 5 баллов**		Предоставление материалов	
		Освещение работы в средствах массовой информации	Сайт учреждения – **1 балл** Газета, телевидение – **до 2 баллов**		Предоставление материалов, за каждую статью	
		Использование в работе информационно-коммуникационных технологий	**До 3 баллов**		Учитывается результативность и качество. Подтверждается материалами.	
		Распространение собственного положительного опыта (публикации, выступления, издание сборников)	**До 5 баллов**			
4	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	Использование здоровьесберегающих технологий	**До 3 баллов**		Предоставление материалов	
		Обеспечение высокой посещаемости	Свыше 80% - **2 балла** Свыше 85% - **4 балла** Свыше 90% - **6 баллов**		Справка бухгалтера	
		Отсутствие детского травматизма	**2 балла** – отсутствие детского травматизма **Лишение баллов по всем показателям за месяц** – травматизм зафиксирован			
5	Качество работы. Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности					
		Работа со сложным контингентом детей: дети-инвалиды)	**1 балл** за каждого ребенка		Оценивается ежемесячно	
		Высокая результативность работы в ходе контроля (тематический контроль, целевые посещения)	**До 5 баллов**		Справка по итогам контроля	
		Подготовка и участие детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества.	**До 5 баллов**		Зависит от степени участия, уровня и результата	
		Организация дистанционных конкурсов для воспитанников	**До 8 баллов**		Зависит от объёма выполненной работы	
6	Работа с родителями. Взаимодействие с социумом	Вовлечение родителей в деятельность (организация и проведение конкурсов, групповых праздников, «Весёлых стартов», дней семьи, выставок и др.)	**До 3 баллов**		Фотофиксация, отзывы родителей, коллег	
		Привлечение родителей к работе над дизайн-проектами и идеями помещений учреждения	**До 2 баллов**		Учитывается результативность и качество. Подтверждается материалами.	
		Нетрадиционные формы работы с родителями: деловые	**До 2 баллов**		Учитывается результативность и	

		игры, круглый стол, устный журнал, выпуск газет, буклетов и др.			качество. Подтверждается материалами.	
		Участие педагога в культурном досуге ДОУ (детском утреннике в нерабочее время, на других группах)	Высокий уровень театрального мастерства – **1 балл** Средний уровень –**0,5 балла.**		Информация музыкального руководителя, инструктора по физическому воспитанию	
		Отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством услуги	**3 балла** – жалоб и конфликтов не зафиксировано **0 баллов** – зафиксировано **Лишение баллов по всем показателям**– если конфликт или жалоба вышли за пределы учреждения (район, город)			
7	Дополнительная нагрузка, не входящая в круг должностных обязанностей	Участие в работе общественных организаций детского сада, комиссиях	**До 2 баллов**		Зависит от степени участия, периодичности	
		Превышение объема выполняемой работы в рамках профессиональной компетенции	**До 3 баллов**			
		Привлечение к срочным ремонтным работам	**До 5 баллов**		Разовые выплаты	
		Подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду	**До 3 баллов**		Разовые выплаты	
		Участие в общественной жизни коллектива: организация праздников, экскурсий, досуга сотрудников	**До 5 баллов**		Разовые выплаты	
		Активная помощь в организации предметно-развивающей среды (территория ДОУ)	**До 3 баллов**			
8	Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам	**Снимается до 5 баллов**		Устанавливается комиссией	
		За нарушение правил внутреннего трудового распорядка	**До 100%**		Устанавливается комиссией	
		За невыполнение показателей критериев положения	**До 50%**		Устанавливается комиссией	
		За выявленные нарушения по результатам проверок контролирующих или надзорных служб	**До 100%**		Устанавливается комиссией	

Показатели эффективности и результативности деятельности работника
(КПЭ, критерии оценки деятельности)
для определения **премиальных выплат по итогам работы**
(музыкальный руководитель, инструктор по физическому воспитанию)
Ф.И.О. _____

№	Критерий качества и результативности работы	Методика расчета / показатель	Расчет баллов	Баллы (самооценка)	Примечание	Баллы комиссии
1	Профессиональный рост педагога	Участие в мероприятиях ДОУ, направленных на реализацию задач годового плана(выступление на педсовете, семинаре, консультации, мастер-классе, обмен опытом, призовые места в смотрах-конкурсах и т.д.)	**До 5 баллов**		Учитывается результативность и качество проведенных мероприятий	
		Участие в конкурсах профессионального мастерства	детский сад **до 3 баллов** муниципальный **до 5 баллов** региональный **до 8 баллов** федеральный **до 10 баллов**		Зависит от уровня и результата	
		Участие в работе методических объединений (выступление с опытом работы, открытое мероприятие, помощь в организации МО)	**До 5 баллов**		Учитывается результативность и качество проведенных мероприятий. Подтверждается справкой руководителя МО	
		Участие в открытых мероприятиях (конференции, семинары, круглые столы, педагогические чтения)	детский сад **до 3 баллов** муниципальный **до 5 баллов** региональный **до 8 баллов** федеральный **до 10 баллов**		Зависит от уровня и результата	
		Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, запрашиваемых администрацией, подготовка отчётов	**До 2 баллов -** документация ведется правильно, своевременно, сдается вовремя.			
		Самообразование в дистанционном режиме	**1 балл**		Подтверждающие документы, за каждые 10 часов	
2	Эффективность образовательной работы	Овладение новыми технологиями	**До 2 баллов**		Презентация методических разработок на педагогическом совете, рабочем совещании (оплата единоразовая)	
		Оснащение музыкального, физкультурного зала, кабинета (регулярное пополнение оборудования, создание картотек, игр, пособий и др.) и использование материалов в работе	**До 2 баллов**		По планам самообразования, по открытым занятиям, по годовому плану педагога, по результатам контроля	

		Творческий подход к решению образовательных и воспитательных задач, использование активных форм работы с детьми (проекты, конкурсы, развлечения, акции)	**До 5 баллов**		Учитывается результативность и качество проведенных мероприятий. Предоставляются конспекты, разработки	
		Организация работы с одарёнными детьми	**До 5 баллов**		План работы с одарёнными детьми	
3	Работа в инновационном режиме	Ведение экспериментальной работы	**До 3 баллов**		Подтверждается результатами	
		Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций, направленных на развитие, повышение имиджа учреждения	**До 5 баллов**		Предоставление материалов	
		Освещение работы в средствах массовой информации	Сайт учреждения – **1 балл** Газета, телевидение – **до 2 баллов**		Предоставление материалов, за каждую статью	
		Использование в работе информационно-коммуникационных технологий	**До 3 баллов**		Учитывается результативность и качество. Подтверждается материалами.	
		Распространение собственного положительного опыта (публикации, выступления, издание сборников)	**До 5 баллов**			
4	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	Использование здоровье сберегающих технологий	**До 3 баллов**		Предоставление материалов	
		Обеспечение высокой посещаемости	Свыше 80% - **2 балла** Свыше 85% - **4 балла** Свыше 90% - **6 баллов**		Справка бухгалтера	
		Отсутствие детского травматизма	**2 балла** – отсутствие детского травматизма **Лишение баллов по всем показателям за месяц** – травматизм зафиксирован			
5	Качество работы. Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности					
		Работа со сложным контингентом детей (разновозрастные, дети-инвалиды)	**1 балл** за каждого ребенка – инвалида, **до 5 баллов** за разновозрастную группу		Оценивается ежемесячно	
		Качественная подготовка и проведение утренников, праздников	**До 2 баллов**			
		Высокая результативность работы в ходе контроля (тематический контроль, целевые посещения)	**До 5 баллов**		Справка по итогам контроля	
		Подготовка и участие детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества.	**До 5 баллов**		Зависит от степени участия, уровня и результата	
		Организация дистанционных курсов для воспитанников	**До 8 баллов**		Зависит от объёма выполненной работы	
6	Работа с родителями. Взаимодействие с	Вовлечение родителей в деятельность (организация и проведение конкурсов, групповых праздников, «Весёлых стартов», дней семьи, выставок и др.)	**До 3 баллов**		Фотофиксация, отзывы родителей, коллег	

	социумом					
		Привлечение родителей к работе над дизайн-проектами и идеями помещений учреждения	**<u>До 2 баллов</u>**		Учитывается результативность и качество. Подтверждается материалами.	
		Нетрадиционные формы работы с родителями: деловые игры, круглый стол, устный журнал, выпуск газет, буклетов и др.	**<u>До 2 баллов</u>**		Учитывается результативность и качество. Подтверждается материалами.	
		Участие педагога в культурном досуге ДОУ (детском утреннике в нерабочее время, на других группах)	Высокий уровень театрального мастерства – **<u>1 балл</u>** Средний уровень –**<u>0,5 балла.</u>**		Информация музыкального руководителя, инструктора по физическому воспитанию	
		Отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством услуги	**<u>3 балла</u>** – жалоб и конфликтов не зафиксировано **<u>0 баллов</u>** – зафиксировано **<u>Лишение баллов по всем показателям</u>**– если конфликт или жалоба вышли за пределы учреждения (район, город)			
7	Дополнительная нагрузка, не входящая в круг должностных обязанностей	Участие в работе общественных организаций детского сада, комиссиях	**<u>До 2 баллов</u>**		Зависит от степени участия, периодичности	
		Превышение объема выполняемой работы в рамках профессиональной компетенции	**<u>До 3 баллов</u>**			
		Привлечение к срочным ремонтным работам	**<u>До 5 баллов</u>**		Разовые выплаты	
		Подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду	**<u>До 3 баллов</u>**		Разовые выплаты	
		Участие в общественной жизни коллектива: организация праздников, экскурсий, досуга сотрудников	**<u>До 5 баллов</u>**		Разовые выплаты	
		Активная помощь в организации предметно-развивающей среды (территория ДОУ)	**<u>До 3 баллов</u>**			
8	Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам	**<u>Снимается до 5 баллов</u>**		Устанавливается комиссией	
		За нарушение правил внутреннего трудового распорядка	**<u>До 100%</u>**		Устанавливается комиссией	
		За невыполнение показателей критериев положения	**<u>До 50%</u>**		Устанавливается комиссией	
		За выявленные нарушения по результатам проверок контролирующих или надзорных служб	**<u>До 100%</u>**		Устанавливается комиссией	

Показатели эффективности и результативности деятельности работника
(КПЭ, критерии оценки деятельности)
для определения **премиальных выплат по итогам работы**
(заместитель заведующего по УВР)

Ф.И.О. _____

№	Показатели	Критерии/расчёт баллов	Баллы (самооценка)	Примечание	Баллы руководителя
1	Соблюдение сроков предоставления отчётности, отсутствие замечаний по качеству предоставляемой информации Исполнительская дисциплина (своевременное исполнение поручений, решений совещаний, распоряжений, приказов, соглашений и т.п.)	Отсутствие замечаний – 3 балла 1 замечание – 2 балла 2 замечания – 1 балла Более 2 замечаний – 0 баллов Наличие нарушений исполнительской дисциплины – 0 баллов за весь пункт		ежеквартально	
2	Обеспечение информационной открытости учреждения: соответствие официального сайта требованиям законодательства, размещение актуальной информации, освещение деятельности в средствах массовой информации	Выполнение показателя в полном объёме – 3 балла Соблюдение законодательства в части ведения офиц.сайта, размещение актуальной информации, при отсутствии публикаций в СМИ – 2 балла Нарушение законодательства в части ведения офиц.сайта, отсутствие актуальной информации - 0 баллов		ежеквартально	
3	Распространение педагогического опыта	Выступление на конференциях, семинарах, круглых столах, совещаниях, направленных на распространение педагогического опыта (без учёта выступлений на рабочих заседаниях методических объединений) -муниципальный уровень – 1 балл -региональный уровень – 2 балла		ежеквартально	
4	Неукоснительное соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, правил пожарной безопасности, СанПин и пр.	Отсутствие замечаний – 2 балла		ежеквартально	
5	Техническое сопровождение электронной школы	Своевременное заполнение информации - 2 балла Отсутствие информации - 0		ежеквартально	

		баллов			
6	Исполнение разовых поручений, не входящих в круг должностных обязанностей	До 3 баллов		ежеквартально	
7	Участие в работах по благоустройству здания, территории детского сада, ремонтные работы	Высокое качество ремонтных работ, благоустройства территории – 3 балла		ежеквартально	
8	Проведение оценки качества образовательной деятельности потребителями образовательных услуг (подготовка и обработка анкет)	1 балл		ежеквартально	

Показатели эффективности и результативности деятельности работника
(КПЭ, критерии оценки деятельности)
для определения **премиальных выплат по итогам работы**
(заместитель заведующего по АХЧ)

Ф.И.О. _____

№	Показатели	Критерии/расчёт баллов	Баллы (самооценка)	Примечание	Баллы руководителя
1	Соблюдение сроков предоставления отчётности, отсутствие замечаний по качеству предоставляемой информации Исполнительская дисциплина (своевременное исполнение поручений, решений совещаний, распоряжений, приказов, соглашений и т.п.)	Отсутствие замечаний – 3 балла 1 замечание – 2 балла 2 замечания – 1 балла Более 2 замечаний – 0 баллов Наличие нарушений исполнительской дисциплины – 0 баллов за весь пункт		ежеквартально	
2	Неукоснительное соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, правил пожарной безопасности, СанПин и пр.	Отсутствие замечаний – 2 балла		ежеквартально	
3	Своевременная и качественная сдача отчётности в ЕИС, РГИС, АЦК, bus.gov и др. Регулярная работа с сайтами.	Отсутствие замечаний – 6 баллов Задержка сдачи отчётов – 3 балла, несвоевременное заполнение и задержка – 0 баллов		ежеквартально	
4	Участие и организация работ по благоустройству здания, территории детского сада, ремонтные работы	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, благоустройства территории – 4 балла		ежеквартально	
5	Исполнение разовых поручений, не входящих в круг должностных обязанностей	До 5 баллов			

Показатели эффективности и результативности деятельности работника
(КПЭ, критерии оценки деятельности)
для определения **премиальных выплат по итогам работы**
(заместитель заведующего по безопасности)

Ф.И.О. _____

№	Показатели	Критерии/расчёт баллов	Баллы (самооценка)	Примечание	Баллы руководителя
1	Соблюдение сроков предоставления отчётности, отсутствие замечаний по качеству предоставляемой информации Исполнительская дисциплина (своевременное исполнение поручений, решений совещаний, распоряжений, приказов, соглашений и т.п.)	Отсутствие замечаний – 3 балла 1 замечание – 2 балла 2 замечания – 1 балла Более 2 замечаний – 0 баллов Наличие нарушений исполнительской дисциплины – 0 баллов за весь пункт		ежеквартально	
2	Неукоснительное соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, правил пожарной безопасности, СанПин и пр.	Отсутствие замечаний – 2 балла		ежеквартально	
3	Исполнение разовых поручений, не входящих в круг должностных обязанностей	До 5 баллов		ежеквартально	
4	Участие и организация работ по благоустройству здания, территории детского сада, ремонтные работы	Высокое качество ремонтных работ, благоустройства территории – 3 балла		ежеквартально	
5	Оформление документации по профилю выполняемой работы	Своевременное и качественное оформление документации – 3 балла Оформление с задержкой, не в полном объёме – 0 баллов		ежеквартально	
6	Учёт и хранение документации	Должное состояние учёта и хранения документации – 3 балла		ежеквартально	
7	Организация и проведение тренировочных эвакуаций для сотрудников и воспитанников	Своевременное и качественное проведение тренировок – 2%		ежеквартально	

Показатели эффективности и результативности деятельности работника
(КПЭ, критерии оценки деятельности)
для определения **премиальных выплат по итогам работы**
(главный бухгалтер)

Ф.И.О. _____

№	**Показатели**	**Критерии/расчёт баллов**	**Баллы (самооценка)**	**Примечание**	**Баллы руководителя**
1	Соблюдение сроков предоставления отчётности, отсутствие замечаний по качеству предоставляемой информации Исполнительская дисциплина (своевременное исполнение поручений, решений совещаний, распоряжений, приказов, соглашений и т.п.)	Отсутствие замечаний – 3 балла 1 замечание – 2 балла 2 замечания – 1 балла Более 2 замечаний – 0 баллов Наличие нарушений исполнительской дисциплины – 0 баллов за весь пункт		ежеквартально	
2	Неукоснительное соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, правил пожарной безопасности, СанПин и пр.	Отсутствие замечаний – 2 балла		ежеквартально	
3	Исполнение разовых поручений, не входящих в круг должностных обязанностей	До 5 баллов		ежеквартально	
4	Работа на сайтах: ЕИС, bus.gov	Отсутствие замечаний – 6 баллов Задержка сдачи отчётов – 3 балла, несвоевременное заполнение и задержка – 0 баллов		ежеквартально	
5	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учёта	3 балла (в случае отсутствия проверки – 0 баллов)		ежеквартально	

Показатели эффективности и результативности деятельности работника
(КПЭ, критерии оценки деятельности)
для определения **премиальных выплат и стимулирующих надбавок по итогам работы**
(учебно-вспомогательный персонал:
специалист по охране труда, делопроизводитель, бухгалтер)

Ф.И.О. _____

№	Показатели	Критерии/расчёт баллов	Примечание	Баллы, %
Критерии оценки деятельности для определения **премиальных выплат (за месяц)**				
1	Соблюдение сроков предоставления отчётности, отсутствие замечаний по качеству предоставляемой информации Исполнительская дисциплина (своевременное исполнение поручений, решений совещаний, распоряжений, приказов, соглашений и т.п.)	Отсутствие замечаний – 3 балла 1 замечание – 2 балла 2 замечания – 1 балла Более 2 замечаний – 0 баллов Наличие нарушений исполнительской дисциплины – 0 баллов за весь пункт	ежемесячно	
2	Неукоснительное соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, правил пожарной безопасности, СанПин и пр.	Отсутствие замечаний – 2 балла	ежемесячно	
3	Участие в работах по благоустройству здания, территории детского сада, ремонтные работы	Высокое качество ремонтных работ, благоустройства территории – до 10 баллов	ежемесячно	
4	Соблюдение установленного порядка хранения документов и материальных ценностей	Отсутствие замечаний - 1 балл	ежемесячно	
5	Использование ИКТ в ведении учёта и создании базы данных, работа с электронными носителями	1 балл	ежемесячно	
6	Отсутствие жалоб участников образовательного процесса	Отсутствие жалоб – 2 балла, наличие – 0 баллов	ежемесячно	
7	Выполнение работ по производственной необходимости (курьерские поручения)	До 5 баллов	ежемесячно	
Критерии оценки деятельности для определения **стимулирующих надбавок по итогам работы (за год)**				
1	Разработка и внедрение информационных технологий в работу с документами и документной информацией (учёт, контроль исполнения, оперативное хранение, справочная работа)	Использование информационных технологий -5%	Ежемесячно в течение года	
2	Своевременное и качественное оформление документации по профилю работы	Качественное оформление документации без задержек – 3%	Ежемесячно в течение года	
3	Должное состояние учёта и хранения документации	Порядок в хранении документации -2%	Ежемесячно в течение года	
4	Отсутствие обоснованных жалоб	Жалобы отсутствуют – 1 % Зафиксированная обоснованная жалоба – 0%	Ежемесячно в течение года	

Показатели эффективности и результативности деятельности работника
(КПЭ, критерии оценки деятельности)
для определения **премиальных выплат и стимулирующих надбавок по итогам работы**
(учебно-вспомогательный персонал:
младшие воспитатели, помощники воспитателей)

Ф.И.О. _____

№	Показатели	Критерии/расчёт баллов	Примечание	Баллы, %
Критерии оценки деятельности для определения **премиальных выплат (за месяц)**				
1	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения	Высокий уровень санитарно-гигиенического состояния вверенных помещений - 5 баллов, 1,2 незначительных замечаний – 2 балла, более 2 замечаний или 1 серьёзное – 0 баллов	ежемесячно	
2	Неукоснительное соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, правил пожарной безопасности, СанПин и пр.	Отсутствие замечаний – 2 балла	ежемесячно	
3	Участие в работах по благоустройству здания, территории детского сада, ремонтные работы	Высокое качество ремонтных работ, благоустройства территории – до 10 баллов	ежемесячно	
4	Отсутствие жалоб участников образовательного процесса	Отсутствие жалоб – 2 балла, наличие – 0 баллов	ежемесячно	
5	Выполнение работ по производственной необходимости (курьерские поручения, работы, не входящие в круг должностных обязанностей)	До 3 баллов	ежемесячно	
6	Выполнение работы, связанной с обеспечением педагогического процесса. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных, профилактических мероприятий, подготовки к занятиям. Участие в экскурсиях.	До 10 баллов	ежемесячно	
7	Исполнение муниципального задания (Обеспечение высокой посещаемости)	Свыше 80% - 3 балла Свыше 85% - 5 балла Свыше 90% - 8 баллов	ежемесячно	
8	Качественное исполнение ролей на детских праздниках Активное участие в общественных мероприятиях учреждения, города: праздники, спортивные соревнования, конкурсы	1 балл за 1 роль Мероприятия- до 5 баллов, зависит от количества, уровня, качества	ежемесячно	
Критерии оценки деятельности для определения **стимулирующих надбавок по итогам работы (за год)**				
1	Позитивные результаты работы при работе со сложным контингентом (адаптивные дети, дети-инвалиды, разновозрастные дети, дети раннего возраста)	Работа на группе раннего возраста – 20% от РДО Работа на разновозрастной группе – 10 %	Ежемесячно в течение года	

		от РДО Работа с адаптивными детьми, и детьми-инвалидами - до 5% от РДО		
2	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения НОД с детьми.	10% от РДО	Ежемесячно в течение года	
3	Работа с чистящими и моющими средствами, содержащими химические вещества	5 % от РДО	Ежемесячно в течение года	

Приложение № 2

Показатели эффективности и результативности деятельности работника
(КПЭ, критерии оценки деятельности)
для определения **стимулирующих надбавок по итогам работы за год**
(заместитель заведующего по УВР)

Ф.И.О. _____

№	Показатели	Критерии/расчёт оценки	%
1	Соответствие деятельности образовательного учреждения законодательству	Отсутствие предписаний, полученных по результатам проверок контрольных и надзорных органов на предмет соответствия деятельности учреждения нормам законодательства – 2%	
2	Исполнительская дисциплина	Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документов в соответствии с запросами, поступившими в учреждение – 2% Своевременное и качественное ведение внутренней документации – 2%	
3	Удовлетворённость потребителей (родителей) качеством условий образовательной деятельности	Положительные отзывы на сайте bus.gov.ru от общего контингента воспитанников: 10-15% - 1 %; 16-40% - 2 %; 41 – 70% - 3 %; более 70% - 4 %.	
4	Оказание помощи в повышении квалификации педагогическими работниками учреждения	Положительная динамика количества работников учреждения прошедших повышение квалификации (в сравнении с предыдущим периодом) выполнение плана-графика повышения квалификации – 1% Доля педагогов, имеющих высшую и первую квалификационную категорию в общей численности педагогов: 60-70% от общего количества – 1%, 71-8-% - 2 %, выше 80% - 3 %	
5	Система наставничества	В учреждении функционирует система наставничества, идёт работа по адаптации молодых специалистов – 1%	
6	Инновационная деятельность	Статус инновационной площадки - 3 %	
7	Сетевое взаимодействие по реализации образовательных программ	Реализация образовательных программ с участием образовательных учреждений района – 1 % Реализация образовательных программ с участием иных партнёров – 1 %	
8	Распространение передового педагогического опыта	Представление опыта работы на совещаниях, семинарах и иных мероприятиях на уровне не ниже муниципального или наличие публикаций в печатных, электронных СМИ, сайтах – 2%	

9	Методическое сопровождение педагогических кадров	Сопровождение педагогов при разработке рабочих программ, авторских программ, организации инновационной деятельности, подготовка к выступлениям и публикациям педагога- 2%	
10	Конкурсное движение	Участие зам.зав. по УВР в конкурсах профессионального мастерства: -региональный уровень – 3% -федеральный уровень – 4% (очное участие) Диплом победителя в вышеуказанных конкурсах - 2% Диплом лауреата – 1% Участие учреждения в конкурсах: региональный уровень – 3% -федеральный уровень – 4% (очное участие) Диплом победителя в вышеуказанных конкурсах - 2% Диплом лауреата – 1%	
11	Организация конкурсов, фестивалей, спортивных соревнований, семинаров, конференций и иных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского уровней на базе учреждения	Мероприятия проводились – 1% Мероприятия не проводились – 0%	

Показатели эффективности и результативности деятельности работника
(КПЭ, критерии оценки деятельности)
для определения **стимулирующих надбавок по итогам работы за год**
(заместитель заведующего по АХЧ)

Ф.И.О. _____

№	Показатели	Критерии/расчёт оценки	%
1	Соответствие деятельности образовательного учреждения законодательству	Отсутствие предписаний, полученных по результатам проверок контрольных и надзорных органов на предмет соответствия деятельности учреждения нормам законодательства – 2%	
2	Исполнительская дисциплина	Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документов в соответствии с запросами, поступившими в учреждение – 2% Своевременное и качественное ведение внутренней документации – 2%	
3	Результативность финансово-хозяйственной деятельности	Исполнение трудовых обязанностей контрактного управляющего – 15% Высокое качество составление плана ФХД. Реализация плана ФХД в объёме от 97% - 1% Экономия энергоресурсов (динамика расходования энергоресурсов и воды в сравнении с предыдущим периодом) – 1%	
4	Эффективность использования бюджетных и внебюджетных средств, осуществление государственных закупок, работ, услуг		
5	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения и на территории	- обеспечение качественной уборки помещений – 1% - обеспечение бесперебойной работы системы отопления – 1% - обеспечение требуемого уровня освещения в помещениях – 1% - обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок - 1% - состояние уличного оборудования (освещение, наличие песка в песочницах и т.д.) – 1%	
6	Обеспечение учёта материальных ценностей и их сохранности	- своевременная постановка на учёт материальных ценностей – 1% - сохранность материальных ценностей – 1% - своевременное списывание малоценного имущества и средств с нулевой балансовой стоимостью – 1%	

Показатели эффективности и результативности деятельности работника
(КПЭ, критерии оценки деятельности)
для определения **стимулирующих надбавок по итогам работы за год**
(заместитель заведующего по безопасности)

Ф.И.О. _____

№	Показатели	Критерии/расчёт оценки	%
1	Соответствие деятельности образовательного учреждения законодательству	Отсутствие предписаний, полученных по результатам проверок контрольных и надзорных органов на предмет соответствия деятельности учреждения нормам законодательства – 5%	
2	Исполнительская дисциплина	Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документов в соответствии с запросами, поступившими в учреждение – 5% Своевременное и качественное ведение внутренней документации – 5%	
3	Планирование мероприятий по проведению учений по ГО	Своевременное и качественное планирование – 5%	
4	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	- Высокий уровень обеспечения комплексной безопасности учреждения: обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности при организации образовательного процесса с детьми, антитеррористической защищенности – 10% - Своевременное обеспечение учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в работоспособном состоянии- 5% - Соответствие показателям паспорта безопасности и проведение мероприятий по улучшению комплексной безопасности учреждения- 5%	

Показатели эффективности и результативности деятельности работника
(КПЭ, критерии оценки деятельности)
для определения **стимулирующих надбавок по итогам работы за год**
(главный бухгалтер)

Ф.И.О. _____

№	Показатели	Критерии/расчёт оценки	%
1	Соответствие деятельности образовательного учреждения законодательству	Отсутствие предписаний, полученных по результатам проверок контрольных и надзорных органов на предмет соответствия деятельности учреждения нормам законодательства – 5%	
2	Исполнительская дисциплина	Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документов в соответствии с запросами, поступившими в учреждение – 5% Своевременное и качественное ведение внутренней документации – 5%	
3	Ведение расчётов за полученные товарно-материальные ценности и услуги, налоги, платежи во внебюджетные фонды, заработной платы	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности – 5%	
4	Финансово-хозяйственная деятельность	Высокое качество составление плана ФХД. Реализация плана ФХД в объёме от 97% - 5%	
5	Программное обеспечение, предоставление отчетности в НФС и ПФР	Работа в программе «1С-бухгалтерия», своевременное предоставление отчётности в НФС и ПФР – 5%	

Показатели эффективности и результативности деятельности работника
(КПЭ, критерии оценки деятельности)
для определения **стимулирующих надбавок по итогам работы за год**
(педагоги)

Ф.И.О. _____

№	**Показатели**	**Критерии/расчёт оценки**	**%**
1	Удовлетворённость потребителей (родителей) качеством условий образовательной деятельности	Положительные отзывы на сайте bus.gov.ru от общего контингента воспитанников: 10-15% - 1 %; 16-40% - 2 %; 41 – 70% - 3 %; более 70% - 4 %.	
2	Участие в работе органов самоуправления	Руководство профсоюзной организацией – 5%	
3	Активная инновационная деятельность	Участник инновационной площадки – 10% Участник проектов/программ социальных партнёров – 3%	
4	Особый вклад в развитие учреждения	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения – 7%	
5	Наставничество	Является наставником молодого специалиста – 5%	
6	Обеспечение доступности и открытости информации о деятельности учреждения	Техническая поддержка сайта – 10% Информационное оснащение сайта – 10%	
7	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний – 2 %	
8			

Показатели эффективности и результативности деятельности работника
(КПЭ, критерии оценки деятельности)
для определения **премиальных выплат (ежемесячно) и стимулирующих надбавок по итогам работы за год**
(обслуживающий персонал:
Шеф-повар, повар, кладовщик)

Ф.И.О. _____

№	Показатели	Критерии/расчёт оценки	Баллы, %
Критерии оценки деятельности для определения **премиальных выплат (за месяц)**			
1	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения	Высокий уровень санитарно-гигиенического состояния вверенных помещений - 5 баллов, 1,2 незначительных замечаний – 2 балла, более 2 замечаний или 1 серьёзное – 0 баллов	
2	Неукоснительное соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, правил пожарной безопасности, СанПин и пр.	Отсутствие замечаний – 2 балла	
3	Участие в работах по благоустройству здания, территории детского сада, ремонтные работы	Высокое качество ремонтных работ, благоустройства территории – до 10 баллов	
4	Отсутствие жалоб на качество блюд	2 балла	
5	Выполнение работ по производственной необходимости (курьерские поручения, работы, не входящие в круг должностных обязанностей)	До 3 баллов	
6	Ведение вверенной документации	Качественное, своевременное ведение документации - 2 балла	
7	Строгий контроль за нормами закладки продуктов, соблюдением технологии приготовления блюд (шеф-повар)	Недопущение изменения норм закладки, отсутствие нарушений технологии приготовления блюд – 3 балла	
8	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля) – 2 балла	
9	Обеспечение своевременной поставки продуктов (кладовщик)	Своевременный заказ поставки продуктов – 1% Обеспечение качества поставляемых продуктов и соблюдение условий их хранения – 2%	
Критерии оценки деятельности для определения **стимулирующих надбавок по итогам работы (за год)**			
1	Отсутствие жалоб участников образовательного процесса	Отсутствие жалоб – 2 %, наличие – 0%	
2	Содержание рабочего места, внешнего вида	Содержание рабочего места, специальной одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. По результатам внутреннего контроля: -качественное содержание помещений в соответствии всем требованиям СанПиН – 4 % -содержание помещений в соответствии требованиям	

		СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения) – 1%	
3	Работа с сертификатами на продукты питания. Работа в программе «Меркурий» (кладовщик)	Своевременное гашение - 2 % Постоянный контроль сертификатов – 2%	

Показатели эффективности и результативности деятельности работника
(КПЭ, критерии оценки деятельности)
для определения **премиальных выплат (ежемесячно) и стимулирующих надбавок по итогам работы за год**
(обслуживающий персонал:
уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож, дворник, кастелянша)

Ф.И.О. _____

№	Показатели	Критерии/расчёт оценки	Баллы, %
Критерии оценки деятельности для определения **премиальных выплат (за месяц)**			
1	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения	Высокий уровень санитарно-гигиенического состояния вверенных помещений - 5 баллов, 1,2 незначительных замечаний – 2 балла, более 2 замечаний или 1 серьёзное – 0 баллов	
2	Неукоснительное соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, правил пожарной безопасности, СанПин и пр.	Отсутствие замечаний – 2 балла	
3	Участие в работах по благоустройству здания, территории детского сада, ремонтные работы	Высокое качество ремонтных работ, благоустройства территории – до 10 баллов	
4	Выполнение заявок	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок – 3 балла	
5	Выполнение работ по производственной необходимости (курьерские поручения, работы, не входящие в круг должностных обязанностей)	До 3 баллов	
6	Работа по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных, хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	Качественная работа – до 5 баллов	
7	Работа по сбережению энергоресурсов (вода, тепло, электричество)	До 5 баллов	
8	Сохранность и текущий ремонт оборудования и здания	Своевременность выполнения, степень самостоятельности принятия решения в пределах своей компетенции – до 5 баллов	
9	Очистка от снега и наледи крыши, навесов	Своевременная очистка – до 5 баллов	
Критерии оценки деятельности для определения **стимулирующих надбавок по итогам работы (за год)**			
1	Отсутствие жалоб участников образовательного процесса	Отсутствие жалоб – 2 %, наличие – 0%	
2	Работа с чистящими, моющими средствами, содержащими химические вещества	5%	
3	Обеспечение санитарно-гигиенических условий на вверенном участке	Высокий уровень обеспечения – 5%	

Приложение 3

Профессиональная стимулирующая надбавка

№	Критерии\показатели	Периодичность	Размер	Примечание
1.	Надбавка работникам в целях обеспечения кадровой политики и сохранения кадрового состава Учреждения	Ежемесячно, устанавливается на год	3000 руб.	В зависимости от наличия средств фонда оплаты труда
2.	Надбавка работникам в целях привлечения высококвалифицированных кадров	Ежемесячно, устанавливается на год	5000 руб.	В зависимости от наличия средств фонда оплаты труда

Приложение 4

Премиальные выплаты к значимым датам (событиям)

№	Критерии\показатели	Периодичность	Размер	Примечание
1.	Общероссийские праздники, в том числе профессиональные	День учителя	До 2000 руб.	В зависимости от наличия средств фонда оплаты труда
		День Защитника Отечества	До 2000 руб. Мужчины	
		Международный женский день	До 2000 руб. Женщины	
2.	Юбилейные даты работников	50 лет	3000 руб.	В зависимости от наличия средств фонда оплаты труда
		55 лет		
		60 лет		
		65 лет		
		70 лет		
3.	Общественное признание, признание органов законодательной и исполнительной власти			
3.1	Награждение Почётной Грамотой / Благодарностью детского сада	По факту	250 руб.	Единовременно. В зависимости от наличия средств фонда оплаты труда
3.2	Награждение Почётной Грамотой / Благодарностью Комитета по образованию администрации Волховского муниципального района (ВМР)	По факту	500 руб.	
3.3	Награждение Почётной Грамотой / Благодарностью главы/главы администрации ВМР	По факту	1000 руб.	
3.4	Награждение Почётной Грамотой / Благодарностью председателя КОПО Ленинградской области	По факту	1000 руб.	
3.5	Награждение Почётной Грамотой/ Благодарностью губернатора / ЗАКСа Ленинградской области	По факту	1000 руб.	
3.6	Награждение Почётной Грамотой Министерства Просвещения РФ	По факту	2000 руб.	