

Администрация Лужского муниципального района
Ленинградской области муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 7» 188 230, г. Луга, пр. Кирова, д. 4/26 E-mail: dsadik@yandex.ru
сайт: dsad7-luga.ucoz.ru тел.: 8 (81372) 2-37-17

ПРИНЯТО:

на общем собрании

трудового коллектива

протокол № 2 от 22.12.2023 г.

Согласовано:

На Управляющем совете

Протокол № 2 от 22.12.2023 г.

УТВЕРЖДЕНО:

приказом МДОУ «Детский сад № 7»

от 22.12.2023 г. № 105

Заведующий Е.В. Савицкая



Положение

о материальном стимулировании работников

муниципального дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 7»

1. Общие положения

1.1. Положение о материальном стимулировании работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7» (далее – МДОУ) 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 (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.

2. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

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

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

3. Премииальные выплаты по итогам работы

3.1. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются:

1. Работникам учреждения – по итогам работы учреждения и (или) по итогам работы конкретного работника.

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

3.3. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе 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, определяемый следующим способом:

- для педагогических работников на основе балльной оценки деятельности (*Приложение № 4-9*);
- для непедагогических работников на основе балльной оценки деятельности (*Приложение № 1, 2, 10, 11*).

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 18 числа (месяца) заполняют оценочный лист, содержащий самооценку показателей результативности (в электронном или в бумажном виде), передают председателю комиссии по распределению стимулирующих выплат МДОУ «Детский сад № 7», с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность (при заполнении оценочного листа в электронном виде, подтверждающие документы прикрепляются в виде отсканированных копий);
- до 20 числа (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 22 числа (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 23 числа (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 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 экономиста);
- 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 на основе балльной оценки деятельности один раз в квартал.

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 представленных справок, документов, фотоотчетов.

4.4. Результаты оценки деятельности работника доводятся до сведения работников.

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 премиальных 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 премиальных выплат, представленных должностными лицами, осуществляющими контроль данного вида работ.

5.6. Основаниями для полного или частичного снятия премиальных 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 премиальные выплаты;
- несвоевременное или некачественное выполнение работ, за которые установлены премиальные выплаты;
- нарушение Устава детского сада;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- за нарушение сроков выполнения работ, установленных органами управления образованием и (или) планом работы образовательного учреждения.

6. Профессиональная стимулирующая надбавка

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

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

6.3. Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается Комиссией с учетом мнения общего собрания работников

сроком на один год единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

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

7. Премияльные выплаты к значимым датам (событиям).

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

к профессиональным праздникам;

к юбилейным датам;

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

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

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

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

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

8. Уменьшение или снятие стимулирующих выплат

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

- нарушение статей Закона Российской Федерации «Об образовании в РФ», Устава МДОУ;

- 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, 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 стимулирующих выплат
непедагогических работников

Должность	Показатель	в баллах
Заведующий хозяйством	Стимулирующая надбавка по итогам работы	
	Участие в организации ремонтных работ.	0-5
	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях по обеспечению требований пожарной безопасности.	0-3
	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях со стороны проверяющих организаций.	0-3
	Премияльная выплата по итогам работы	
	Отсутствие нарушений санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ, согласно требованиям СанПиН.	0-3
	Ведение журналов: ✓ меню на выдачу продуктов питания; ✓ учета температуры и влажности в складских помещениях.	1 1
	Контроль качества работ, выполняемых поставщиками и подрядчиками.	0-3
	Отсутствие замечаний бухгалтерской комиссии на списание материальных ценностей, основных средств.	0-3
	Своевременное и качественное предоставление всех видов отчетности.	0-3
	Хозяйственное обслуживание учреждения.	0-3
Рабочий по комплексном у обслуживани ю и ремонту зданий:	Стимулирующая надбавка по итогам работы	
	Проведение ремонтных работ.	0-3
	Своевременное устранение неполадок, аварийных ситуаций.	0-3
	Премияльная выплата по итогам работы	
	Качественное подготовка ДОУ к особо важным мероприятиям (начало учебного года)	0-3
	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей.	0-1
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	0-3
Сторож	Стимулирующая надбавка по итогам работы	
	Дополнительная напряженность труда в связи с обеспечением антитеррористической безопасности.	0-3
	Премияльная выплата по итогам работы	
	Отсутствие внештатных ситуаций во время дежурства	0-3

	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0-5
Дворник	Стимулирующая надбавка по итогам работы	
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0-5
	Премияльная выплата по итогам работы	
	Дополнительная напряженность труда в связи с плохими погодными условиями.	0-3
	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей.	0-3
Уборщица	Стимулирующая надбавка по итогам работы	
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями (покраска, выполнение погрузочно-разгрузочных работ)	0-3
	Премияльная выплата по итогам работы	
	Безукоризненное содержание оборудования и инвентаря.	0-2
	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей.	0-3

Приложение 2

КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ
НЕПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНЫХ ГРУПП

Должность	Показатель	Максимальная сумма надбавки в баллах
Повар	Стимулирующая надбавка по итогам работы	
	Отсутствие замечаний в актах со стороны проверяющих органов.	0 – 5
	Отсутствие замечаний по выполнению требований СанПиН 2.4.1.3049-13 (раздел XIII, XIV) (выполнение в полном объеме)	0 - 5
	Премияльная выплата по итогам работы	
	Отсутствие замечаний по ведению документации	0 – 3
	Выполнение разовых, особо важных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0-5
Кухонный рабочий	Стимулирующая надбавка по итогам работы	
	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях со стороны проверяющих органов.	0 – 5
	Премияльная выплата по итогам работы	
	Безукоризненное содержание технологического оборудования	0-3
	- Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии; -Отсутствие замечаний по содержанию пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН; - Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	0 - 5
	Ведение журналов: ✓ бракеража готовой пищевой продукции; ✓ журнал здоровья; ✓ учета температурного режима холодильного оборудования.	0-3
Кладовщик	Стимулирующая надбавка по итогам работы	
	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях со стороны проверяющих органов.	0 – 5
	Премияльная выплата по итогам работы	
	Правильное ведение, оформление документации, своевременное предоставление отчетности.	0-3
	- Отсутствие обоснованных жалоб на работу кладовщика.	0 – 5
Кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды	Стимулирующая надбавка по итогам работы	
	Отсутствие актов замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля.	0 – 5
	Премияльная выплата по итогам работы	
	Ремонт постельного белья, спец. одежды	0-5
	Выполнение разовых, особо важных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0-5
	Отсутствие актов замечаний со стороны младших воспитателей по поводу чистоты постельных принадлежностей.	0 - 3

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

№ п/п	Наименование критерия	%
1.	За участие в федеральных проектах	10%
2.	Наставничество	10%
3.	За своевременное и качественное представление данных в систему ЕГИССО	30%
4.	Обеспечение работы сайта, ведение контакта д/с	До 50%
5.	Увеличение объема работ по основной должности, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности	До 100%
6.	Оказание помощи в оформлении документов по делопроизводству ДОУ	До 100%
7.	Ведение накопительной ведомости по питанию детей, составление МЕНЮ	50 %
8.	Работа комиссий: ✓ по распределению стимулирующих выплат; ✓ по питанию; ✓ социальная комиссия; ✓ ответственный ППД, ПДД; ✓ ответственный за пожарную безопасность, пожарную дружину; ✓ ответственный за ТЭУ; ✓ председатель профсоюзного комитета ✓ ответственный за санитарное состояние в группах и ДОУ	10 % за каждую комиссию
9.	Работа оператором АИС ГИС «СОЛО» МДОУ «Детский сад № 7»	50%
10.	Ответственный за работу с системой «Госпаблики»	50%

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

ФИО _____

отчетный период _____

№ п\п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерии оценки деятельности		Механизм оценки	Выполнение критериев и показателей	Самооценка педагога	Оценка комиссии
1	Использование в образовательном процессе современных образовательных технологий	Участие в инновационных проектах		Факт-1-2 балл			
2	Эффективная организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность педагога	акт	Факт-1 балл			
		Сохранность контингента, отсутствие (снижение) пропусков воспитанников	Посещаемость составляет свыше 91%	Факт-3 баллов			
			Посещаемость составляет от 81% до 90%	Факт-2 балла			
			Посещаемость составляет от 75% до 80%	Факт-1 балл			
		Эффективность взаимодействия с родителями по своевременной оплате (до 20 числа каждого месяца) за содержание детей в ОУ	Своевременная оплата оплаты 90 %-100% (от 1 до 2 должников)-	Факт-1 балл			
3	Эффективная работа по здоровьесбережению воспитанников	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие травматизма	Факт-1 балл			
		Работа с детьми раннего возраста, адаптационный период; Работа с особенными детьми		Факт- 1-4 балл			
4	Эффективность организации предметно-развивающей среды	Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов, участие в создании музея, изготовление атрибутов.	Презентация или представление разработок и материалов, фотоотчёт	Факт-1 -2 балла			

	в групповых помещениях.	Эстетическое оформление групп.	Оформление к праздникам, по временам года, тематическим неделям.	Факт-1 -2 балл			
5	Систематическое участие в организации и проведении мероприятий (выходящее за рамки должностных обязанностей)	Помощь и активное участие в мероприятиях ОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.- личное исполнение ролей, изготовление декораций, пошив костюмов).	Презентация или представление разработок и материалов, фотоотчёт	Факт-1 -3 баллов			
		Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы	Руководство кружковой работой (при наличии программы)	Факт-1-3 балла			
		Работа в творческих группах Участие в мет.объединениях, тематических семинарах, конференциях, вебинарах (в нерабочее время)	Презентация или представление разработок и материалов, фотоотчёт. Наличие сертификатов.	Факт-1 -2 балла			
		Работа по благоустройству участка	Уход за клумбами, огородом, участие в субботниках, косметическом ремонте.	Факт-1-4 балла			
6	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Распространение опыта в области повышения качества образования и воспитания	Проведение открытых занятий, мероприятий, мастер-классов на региональном, районном, школьном уровне	Рег. ур.– 3 балла Мун.ур.– 2 балла, В детском сад - 1 балл			
		Уровень и статус участия в профессиональных педагогических конкурсах, самообразование	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призёра в профессиональных очных конкурсах соответствующих уровней.	Региональный уровень: Победитель - 5баллов Призер - 3 балла Участие – 1 балл Муниципальный уровень: Победитель - 2 балла Призер - 1 балл			
				Кол-во баллов			
				Дата заполнения			

Председатель Комиссии

_____ подпись

/ _____ /
(ФИО)

Работник

_____ подпись

/ _____ /

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

_____ ФИО _____ отчетный период

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

Председатель Комиссии

_____ подпись

/ _____ /
(ФИО)

Работник

_____ подпись

/ _____ /

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

ФИО _____

отчетный период _____

№ п/п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерии оценки деятельности	Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка комиссии
1.	Качественные показатели результативности образовательно-воспитательной деятельности	Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям	Факт-1-2 балла		
		Результативное участие воспитанников в конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях Учитываются только очные мероприятия	Региональный уровень: Победитель - 5баллов Призер - 3 балла Участие – 1 балл Муниципальный уровень: Победитель - 2 балла Призер - 1 балл Участие – 0,5 балла		
2.	Взаимодействие с семьей и социумом	Привлечение к участию воспитанников и их родителей в социально-значимых акциях, проектах, в сотрудничестве с общественными организациями, другими учреждениями социума и культуры	Факт-1 балл		
		Взаимодействие со школой по вопросам преемственности	Факт-1 балл		
3.	Качественная организация образовательной инфраструктуры	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление зала, стенда, кабинета, наличие и обновление наглядных и дидактических пособий и т.д.)	Факт-1-2 балл		
4.	Участие в организации и проведении мероприятий, выходящие за рамки должностных обязанностей	Эффективная организация предметно-развивающей среды в дошкольном отделении, ее пополнение - изготовление атрибутов, - декораций; - участие в создании музея; - пошив костюмов; - систематическое участие в ролях	Факт-1-4 балла		
		Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы	Факт-1-3 балла		
		Работа по благоустройству участка (уход за клумбами, огородом, участие в субботнике, косметический ремонт)	Факт 1-3 балла		
5.	Результативность презентации собственной	Проведение открытых занятий, внеклассных	Рег. ур.– 2 балла		

	педагогической деятельности	мероприятий, мастер-классов на региональном, районном уровне, уровне ДОУ	Мун.ур.– 1 балл ДОУ - 0.5		
6.	Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня и уровня образовательной организации, самообразование	Документальное подтверждение очного участия в мероприятиях соответствующего уровня в статусе, докладчика, наличие сертификатов, дипломов и т.д. Наличие публикаций в сборниках. (интернет-публикации не учитываются)	Региональныйур.– 3 балла Муниципальныйур.– 2 балла Ур.Дет.сада - 1 балл Учитываются только очные мероприятия (Баллы суммируются)		
7.	Эффективная организация работы с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	Факт- 1 балл		
8.	Эффективная работа по здоровьесбережению	Отсутствие травматизма	Факт – 1 балл		
			Количество набранных баллов		
			Дата заполнения		

Председатель Комиссии

_____ подпись

/ _____ /
(ФИО)

Работник

_____ подпись

/ _____ /
(ФИО)

КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА

Приложение № 7

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

ФИО _____

отчетный период _____

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

Председатель Комиссии

подпись

/ _____ /
(ФИО)

Работник

подпись

/ _____ /
(ФИО)

ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ

Премияльная выплата по итогам работы за месяц, пропорционально фактически отработанному времени

ФИО _____

отчетный период _____

№ п/п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерии оценки деятельности		Механизм оценки	Выполнение критериев и показателей	Само-оценка педагога	Оценка комиссии
1	Эффективность деятельности по здоровьесбережению и обеспечению безопасности жизнедеятельности	Обеспечение охраны и жизни здоровья детей	отсутствие травматизма	Факт – 1 б.			
2	Образовательная деятельность	- Подготовка воспитанников к спортивным мероприятиям (в течение срока подготовки) - Результативное участие воспитанников в спортивных соревнованиях, праздниках и пр. мероприятиях		Факт – 1 б Фед. ур.– 3 б Рег. ур.– 2 б Мун. ур. - 1			
3.	Эффективная организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников	- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность педагога	акт	1 б.			
		Участие в родительских собраниях (<i>консультации, выступления</i>)	предоставление отчетности	Факт 1б			
		Приобщение родителей в образовательный процесс, совместные мероприятия, деловые игры, мастер-классы и т.д.	предоставление материалов в метод. кабинет (с учетом родителей, качества проведения)	Факт 1-2 б.			
		Качество наглядно-информационных материалов в помещениях ДОУ.	фотоотчет	Факт 1-2 б.			
4.	Эффективность организации РППС в групп. помещениях, на участках	Благоустройство участка (клумбы, огород, покраска оборудования). Участие в субботниках, космет. ремонт.	отчет о результатах фотоотчет	Факт 1-4 б.			
5.	Участие в проведении мероприятий для детей и родителей (выходящее за	-Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ (<i>развлечения, праздники, личное исполнение ролей</i>)	фотоотчет	Факт 1-2 б			
		-Разработка. -Реализация индивидуальных коррекционно-развивающих маршрутов (количество ИОМ)	ИОМ	Факт – 1-2б.			

	рамки должностных обязанностей)	Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы	работа по программе	2-3 балл			
		Взаимодействие с организациями, соц. партнерами	конспект, план, фото	Факт -1 балл			
6.	Активное участие в методической работе	- Работа в творческих группах, семинарах, конференциях	Презентация, мет. разработка, консультация. Сертификаты и т.д..	Факт – 1-2 б			
7.	Результативность собственной педагогической деятельности	-Распространение опыта в области повышения качества образования и воспитания (Проведение открытых занятий, мероприятий, мастер-классов)	материалы в метод. кабинет	ДОУ – 1 б Мун.ур.– 2 б Рег. ур.– 3			
		- Распространение педагогического опыта работы: наличие публикаций в периодических изданиях, педагогических сборниках (<i>интернет-публикации не учитываются</i>), статьи «Лужской правде», Новости		Мун.ур. – 1 Рег.ур. - 1-3 Всерос.- 3-5			
		-Уровень и статус участия в профессиональных педагогических конкурсах	Наличие дипломов (сертификатов) в профессиональных очных конкурсах (ЛОИРО, КОПО и д.т.)	ДОУ: Поб.- 2 участн. – 1 Мун.ур: Поб.-3 участ. – 2 Рег. ур.: Поб.-5 участ. - 4			
			Дата заполнения	Кол-во баллов			

Председатель комиссии _____

Подпись сотрудника _____

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

ФИО _____

отчетный период _____

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

Председатель Комиссии

подпись

/ _____ /
(ФИО)

Работник

подпись

/ _____ /
(ФИО)

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

ФИО				отчетный период		
№ п/п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерии оценки деятельности		Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка комиссии
1	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми.	Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.		Факт -1 балл		
2	Результативность работы с родителями	Эффективная организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	Факт-1-3 балла		
		Посещаемость	Младшая группа: 70-75% 75-80% 80 и более Группы (ср.стар.подг): 75-80% 80-85% 85- и более	Факт-1 б Факт – 2 б. Факт- 3 б. Факт – 1 б. Факт – 2 б. Факт – 3 б.		
3	Эффективная работа по здоровьесбережению воспитанников	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе	от 1 до 2 случаев заболевания в дошкольных группах; от 2 до 3 случаев – в группе ран. возр.	Факт-3 балла		
			от 1 до 2 случаев заболевания в дошкольных группах; от 2 до 3 случаев – в группе ран. возр.	Факт-1 балла		
4	Участие в организации и проведении мероприятий	Помощь и активное участие в мероприятиях ОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)		Факт-1 -3 балл		
5	Участие в работе различных комиссий	Факт работы в комиссии.		Факт-1 балл		
6	Рациональная и качественная организация труда	сохранность оборудования, инвентаря		Факт 1 – 5 баллов		
7	Выполнение разовых, особо важных, сложных поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Фотоотчет		Факт 1-10 б		
				Количество набранных баллов		
				Дата заполнения		

Председатель Комиссии

_____/_____
подпись (ФИО)

Работник

_____/_____
подпись (ФИО)

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

ФИО _____ отчетный период _____

-1 № п\п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерии оценки деятельности	Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка комиссии
1	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми.	Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.	0-3 балл		
2	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях.	Помощь в преобразовании развивающей предметно-пространственной среды в ОУ	0-3 балл		
3	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	Выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.	0-3 балл		
			Количество набранных баллов		
			Дата заполнения		

Председатель Комиссии

подпись

/ (ФИО)

Работник

подпись

/ (ФИО)

Перечень и размеры премиальных выплат к значимым датам

№ п/п	Виды премиальных выплат к значимым датам	Размер
1	Профессиональный праздник - День дошкольного работника (с учетом профессиональных достижений)	До 1000 руб.
2	Юбилейные даты сотрудников, согласно письма Минкультуры России от 25 04.2003г. №34-01-16/32 (50,60,70,75 лет)	5000 руб.
3	Государственные награды РФ, награды Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.	5000 руб.
4	При заключении брака	5000 руб.
5	По причине травм или болезней, в том числе приобретенных вне трудовой занятости (больничный более 2х месяцев)	До 5000 руб.
6	По причине смерти родственников	5000 руб.
7	При утрате жилья или имущества по обстоятельствам, независимым от человека	10000 руб.

Уменьшение или снятие стимулирующих выплат

- нарушение статей Закона Российской Федерации «Об образовании в РФ», Устава МДОУ «Детский сад № 7» - до 100%;
- существенные замечания инспекционного контроля по результатам проверок – до 50%;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка – до 100%;
- обоснованные жалобы родителей – до 50%;
- невыполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, в т.ч. нарушения кодекса чести (взаимоотношения между сотрудниками и родителями) – до 50 %;
- отсутствие обязательной документации – до 50%;
- срывы срока сдачи отчетов – до 50%;
- нарушение правил жизни и здоровья детей – до 100%;
- несвоевременное или недобросовестное выполнение приказов, распоряжений и т.п. – до 50%