

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №25»

ПРИНЯТО:
на общем собрании
трудового коллектива
протокол от 31.07.2022. № 3

УТВЕРЖДЕНО:
приказом МДОУ
«Детский сад №25»
от 31.07.2022. №55

Положение
о материальном стимулировании работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 25»

пос. Серебрянский
2022 г.

1. Общие положения

1.1. Положение о материальном стимулировании работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 25» (далее – МДОУ «Детский сад № 25») 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 «Детский сад № 25» (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 «Детский сад № 25».

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. Премияльные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально отработанному времени

3.1. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются:

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

3.2. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются одновременно с периодичностью подведения итогов работы работника – ежемесячно.

3.3. Размер премияльных 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 премияльных 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 премияльных выплат по итогам работы на основе балльной оценки деятельности по должности.

3.7.1. Педагогические работники:

- воспитатель (*Приложение № 1*);

- музыкальный руководитель (*Приложение №2*);

- инструктор по физической культуре (*Приложение №3*)

3.7.2. Учебно-вспомогательный персонал

- младший воспитатель (*Приложение №4*)

3.7.3. Обслуживающий персонал (*Приложение № 5*),

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

3.9. Размер премияльных выплат по итогам работы распределяется в баллах 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. Баллы самооценки сотрудника и баллы комиссии суммируются

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

3.13. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

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

– до 22 числа текущего месяца проводится заседание Комиссии;

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

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

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

– до 25 числа текущего месяца итоговый Протокол заседания Комиссии по материальному стимулированию передается руководителю ОУ. Руководитель ОУ на основании Протокола издает приказ об установлении работникам стимулирующих выплат за качество трудовой деятельности за отчетный период.

3.14. Для определения размера премиальных выплат по итогам работы педагогических работников МДОУ «Детский сад №25» 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 начисляется пропорционально отработанному времени

4.1. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается в баллах один раз в квартал:

- для категории работников по должности:

- воспитатель (*Приложение №6*);

- музыкальный руководитель (*Приложение №7*)

- инструктор по физической культуре (*Приложение №8*)

- младший воспитатель (*Приложение №9*)

- обслуживающий персонал (*Приложение №10*)

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Профессиональная стимулирующая надбавка

6.1. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в абсолютной величине (в рублях) за добросовестно и качественно выполняемую дополнительную работу не предусмотренную должностной инструкцией и в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

6.2. Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну профессиональную квалификационную группу, один квалификационный уровень.

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

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

7. Премияльные выплаты к значимым датам (событиям).

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

- к профессиональным праздникам;
- к юбилейным датам;

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами

Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

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

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

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

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

8. Уменьшение или снятие стимулирующих выплат

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

- нарушение статей Закона Российской Федерации «Об образовании в РФ», Устава МДОУ «Детский сад №25»
- 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 «Детский сад №25», 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 премиальных выплат для
обслуживающего персонала

Должность	Показатель	Кол-во баллов
Заведующий хозяйством	Премиальная выплата по итогам работы	
	Эффективность взаимодействия с обслуживающими организациями. Своевременное заключение договоров, контроль качества выполняемых поставщиками и подрядчиками работ.	1-2
	Отсутствие замечаний по своевременному и качественному предоставлению всех видов отчетности	1-2
	Качественное осуществление текущего контроля по своевременности хозяйственного обслуживания учреждения	1-2
	За увеличение объема работ по основной должности, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности	1-2
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания:	Качественная подготовка ДОУ к особо важным мероприятиям	1-2
	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	1-2
	За увеличение объема работ по основной должности, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности	1-2
	За своевременное и оперативное выполнения заявок сотрудников	1-2
Сторож	Дополнительная напряженность труда в связи с обеспечением антитеррористической безопасности	1-2
	Отсутствие внештатных ситуаций во время дежурства	1-2
	За дополнительную нагрузку, связанную с замещением вакантной должности или отсутствием заболевшего работника, но неоплачиваемую как замену.	1-2
	За увеличение объема работ по основной должности, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности	1-2
Уборщик служебных помещений	За отсутствие замечаний по содержанию служебных помещений в соответствии с требованиями СанПиН	1-2
	За дополнительную нагрузку, связанную с замещением вакантной должности или отсутствием заболевшего работника, но неоплачиваемую как замену.	1-2
	За увеличение объема работ по основной должности, а также в связи с изменением функциональных обязанностей по основной должности	1-2
	Экономия моющих средств, воды, электроэнергии	1-2
Машинист по стирке белья	Оперативность выполнения заявок сотрудников.	1-2
	Состояние прачечной в соответствии с требованиями СанПиН	1-2

	За дополнительную нагрузку, связанную с замещением вакантной должности или отсутствием заболевшего работника, но неоплачиваемую как замену.	1-2
	За увеличение объема работ по основной должности, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности	1-2
Дворник	Покос травы, обрезание кустарника	1-2
	За увеличение объема работ, связанных с уборкой снега, листвы.	1-2
	Не-механизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	1-2
	За дополнительную нагрузку, связанную с замещением вакантной должности или отсутствием заболевшего работника, но неоплачиваемую как замену.	1-2
Кастелянша	За своевременное и оперативное выполнения заявок сотрудников	1-2
	Состояние кладовых в соответствии с требованиями СанПиН	1-2
	За дополнительную нагрузку, связанную с замещением вакантной должности или отсутствием заболевшего работника, но неоплачиваемую как замену.	1-2
	За увеличение объема работ по основной должности, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности	1-2
Повар	За отсутствие замечаний по чистоте и на пищеблоке, замечаний по внешнему виду и спецодежде.	1-2
	За рациональность и качественную организацию труда	1-2
	За дополнительную нагрузку, связанную с замещением вакантной должности или отсутствием заболевшего работника, но неоплачиваемую как замену.	1-2
	За увеличение объема работ по основной должности, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности	1-2
Кухонный рабочий	Экономия моющих средств, воды, электроэнергии	1-2
	За отсутствие замечаний по содержанию рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	1-2
	За отсутствие замечаний по содержанию пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	1-2
	Не механизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	1-2

КРИТЕРИИ
расчета стимулирующих надбавок для обслуживающего персонала

№ п/п	Показатели деятельности обслуживающего персонала	Подтверждающие документы	Максимальная оценка в баллах
	Должность: заведующий хозяйством, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, сторож, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту белья, дворник, кастелянша, повар, кухонный рабочий.	Согласно штатному расписанию	
1	Сохранность материальных ценностей, оборудования на территории и в помещениях ОУ.	Оценка администрации	2
2	Выполнение дополнительных работ, связанных с нештатными, аварийными ситуациями.	Оценка администрации	2
3	Выполнение срочных поручений администрации.	Оценка администрации	2
4	Участие в благоустройстве помещений и территорий.	Оценка администрации	3
5	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля или инспектирующих органов.	Отсутствие замечаний, предписаний.	5

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

№ п/п	Наименование критерия	В рублях с учётом нагрузки
1.	За участие в федеральных проектах	до 1000
2.	Наставничество	до 1000
3.	За своевременное и качественное представление данных в систему ЕГИССО, АИС	до 5000
4.	Обеспечение работы сайта	до 5000
5.	Ведение инстаграмма детского сада	до 5000
6.	За руководство системы персонифицированного финансирования дополнительного образования детей «Навигатор дополнительного образования»	до 2000
7.	Увеличение объема работ по основной должности, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности	до 1000
8.	За исполнения обязанностей делопроизводителя	до 1000

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

ФИО _____ по _____ отчетный период

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

		Эстетическое оформление групп.	Оформление к праздникам, по временам года, тематическим неделям.	3 балла		
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	1 -3 баллов		
		Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы	Руководство кружковой работой (при наличии программы)	1-3 балла		
		Работа в творческих группах Участие в методических объединениях	Презентация или представление разработок и материалов, фотоотчёт.	1 -2 балла		
		Работа по благоустройству участка	Уход за клумбами, огородом, участие в субботниках, уход и косметическом ремонте построек на участке Очистка участка от веток, построек от снега. Эстетическое оформление	1-3 балла		
		Работа в 2 смены	Более 5 рабочих дней	3балла		
6	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Распространение опыта в области повышения качества образования и воспитания	Проведение открытых занятий, мероприятий, мастер-классов на региональном, районном, дошкольном уровне	Рег. ур.– 3 балла Мун.ур.– 2 балла, дошкольный 1 балл		
		Уровень и статус участия в профессиональных педагогических конкурсах	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера в профессиональных очных конкурсах соответствующих уровней.	Регион. уровень: Победитель - 5баллов Призер - 3 балла Участие – 1 балл Муницип. уровень: Победитель - 2 балла Призер - 1 балл		
				Кол-во баллов		
				Дата заполнения		

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.	1	Показатели качества обучения	Положительная динамика качества освоения программ (в сравнении с предыдущим периодом).	Факт-3 балла	
			Использование и реализация проектных и исследовательских технологий в образовательном процессе (с учетом качества)	Факт- 3 балла	
3.	2	Использование инновационных форм в работе с родителями	Организация клубов, мастер-классов, акций, неформальных родительских собраний, семинаров-практикумов, повышение информационной открытости учреждения и др.	Факт- 3 балла	
4.	5	Уровень достижений воспитанников	Результативное участие воспитанников в конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях Учитываются только очные мероприятия	Региональный уровень: Победитель - 5баллов Призер - 3 балла Участие – 1 балл Муниципальный уровень: Победитель - 3 балла Призер - 2 балл Участие – 1балл	
			Кол-во баллов		
			Дата заполнения		

Председатель Комиссии

_____ подпись

/ _____ /
(ФИО)

Работник

_____ подпись

/ _____ /
(ФИО)

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

ФИО _____ по отчетный период

№ п\п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерии оценки деятельности		Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка комиссии
1	Использование в образовательном процессе современных образовательных технологий	Использование интерактивного оборудования, передовой опыт и инновационные разработки в организации образовательного процесса		1- 3 балла		
2	Эффективная организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность педагога		1 балл		
		Сохранность контингента, отсутствие (снижение) пропусков воспитанников	Посещаемость составляет свыше 91%, ранний возраст свыше 81%	6 баллов		
			Посещаемость составляет от 81% до 90%, ранний возраст от 80% до 75%	3 балла		
			Посещаемость составляет от 75% до 80%, ранний возраст от 76% до 70%	1 балл		
Приобщение родителей в образовательный процесс, совместные мероприятия, мастер-классы		1-3 балла				
3	Эффективная работа по здоровьесбережению воспитанников	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие травматизма	1 балл		
10	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях.	Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов, участие в создании музея, изготовление атрибутов.	Презентация или представление разработок и материалов, фотоотчёт	1 -2 балла		
		Эстетическое оформление групп.	Оформление к праздникам, по временам года, тематическим неделям.	3 балла		
11	Систематическое участие в организации и проведении	Помощь и активное участие в мероприятиях ОУ (конкурсы,	Презентация или представление разработок и материалов, фотоотчёт	1 -3 баллов		

	мероприятий (выходящее за рамки должностных обязанностей)	развлечения, праздники и т.д.- личное исполнение ролей, изготовление декораций, пошив костюмов).					
		Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы	Руководство кружковой работой (при наличии программы)	1-3 балла			
		Работа в творческих группах Участие в методических объединениях	Презентация или представление разработок и материалов, фотоотчёт.	1 -2 балла			
		Работа в мероприятиях ДОУ	Работа в комиссиях, участие в субботниках, участие в ремонтных работах ДОУ	1-3 балла			
		Работа в 2 смены	Более 5 рабочих дней	3балла			
12	6	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Распространение опыта в области повышения качества образования и воспитания	Проведение открытых занятий, мероприятий, мастер-классов на региональном, районном, дошкольном уровне	Рег. ур.– 3 балла Мун.ур.– 2 балла, дошкольный 1 балл		
			Уровень и статус участия в профессиональных педагогических конкурсах	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера в профессиональных очных конкурсах соответствующих уровней.	Регион. уровень: Победитель - 5баллов Призер - 3 балла Участие – 1 балл Муницип. уровень: Победитель - 2 балла Призер - 1 балл		
				Кол-во баллов			
				Дата заполнения			

Председатель Комиссии

_____ подпись

/ _____ /
(ФИО)

Работник

_____ подпись

/ _____ /
(ФИО)

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

ФИО _____ отчетный период _____

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

ФИО _____

отчетный период _____

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

Председатель Комиссии

_____ подпись

/ _____ /
(ФИО)

Работник

_____ подпись

/ _____ /
(ФИО)

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

ФИО _____ отчетный период _____

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

Председатель Комиссии

_____ подпись / _____ /
(ФИО)

Работник

_____ подпись / _____ /
(ФИО)

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

ФИО _____ отчетный период _____

№ п/п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерии оценки деятельности		Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка комиссии	
10.	1	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми.	Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.		1 -2 балла		
11.	2	Результативность работы с родителями	Эффективная организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	1-2 балла		
			Сохранность контингента, отсутствие (снижение) пропусков воспитанников	посещаемость составляет свыше 91%, ранний возраст свыше 81%	3 балла		
				посещаемость составляет от 81% до 90%, ранний возраст от 80% до 75%	2 балла		
				посещаемость составляет от 75% до 80%, ранний возраст от 76% до 70%	1 балл		
15.	3	Участие в организации и проведении мероприятий	Помощь и активное участие в мероприятиях ОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)		1 балл		
16.	4	Участие в работе различных комиссий, педагогических советов.	Факт работы в комиссии, творческой группе, Педагогическом совете, МО		1 балл		
				Количество набранных баллов			
				Дата заполнения			

Председатель Комиссии

_____ / _____ /
подпись (ФИО)

Работник

_____ / _____ /
подпись (ФИО)

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

_____ ФИО _____ отчетный период

-№ п/п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерии оценки деятельности	Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка комиссии
17.	1	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми.	Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.	1 балл	
18.	2	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях.	Помощь в преобразовании развивающей среды в ОУ, обновление интерьера.	1 балл	
19.	3	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	Выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.	1 балл	
			Количество набранных баллов		
			Дата заполнения		

Председатель Комиссии

_____ / _____ /
подпись (ФИО)

Работник

_____ / _____ /
подпись (ФИО)

