

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 2»

ПРИНЯТО

решением общего собрания работников
протокол от 31.08.2020 № 1

УТВЕРЖДЕНО

приказом МДОУ «Детский сад № 2»
от 31.08.2020 г. № 89

Положение о материальном стимулировании работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2»

1. Общие положения

1.1. Положение о материальном стимулировании работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2» (далее – МДОУ «Детский сад № 2») 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 № 2» (далее – Положение) разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения 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 № 2».

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. Премиальные выплаты по итогам работы

3.1. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются:

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

3.2. Премиальные 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 № 1*);
- для заместителей заведующего и непедagogических работников в процентном отношении к размеру должностного оклада, установленного по соответствующей должности (далее – РДО) (*Приложение № 2*).

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

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

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

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

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

3.13. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

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

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

3.14. Для определения размера премиальных выплат по итогам работы педагогических работников МДОУ «Детский сад № 2 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 (передается в ДОО экономистом);
 - стимулирующий фонд педагогов 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.
 - стимулирующий фонд непедagogическим работникам и заместителю заведующего по воспитательной работе распределяется в процентном отношении к основному окладу;
- 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 один раз в квартал:

- для педагогов – в баллах (*Приложение № 3*)
- для заместителей заведующего и непедagogических работников в процентном отношении к размеру должностного оклада, установленного по соответствующей должности (далее – РДО) (*Приложение № 4*).

в процентах к должностному окладу работника, для педагогов – в баллах.

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

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

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

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

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

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

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

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

5.4. Перечень и размеры премияльных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ представлен в *Приложении № 5*

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. 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 «Детский сад № 2»;
- 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 № 2», работник должен быть предупрежден не менее чем за 2 недели до осуществления выплат.

9. Материальная помощь

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

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

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

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

№ п\п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерии оценки деятельности		Механизм оценки в баллах
1	Использование в образовательном процессе современных образовательных технологий	Участие в проектах и др.		1-3
2	Эффективная организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность педагога		1
		Сохранность контингента, отсутствие (снижение) пропусков воспитанников	Посещаемость составляет свыше 91%	4
			Посещаемость составляет от 81% до 90%	2-3
			Посещаемость составляет от 75% до 80%	1
Эффективность взаимодействия с родителями по своевременной оплате (до 25 числа каждого месяца) за содержание детей в ОУ	Своевременная оплата -100%	1-2		
3	Эффективная работа по здоровьесбережению воспитанников	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие травматизма	1
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 -5
		Эстетическое оформление групп.	Оформление к праздникам, по временам года, тематическим неделям.	0-1
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
		Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (углубленная работа, работа с отстающими детьми)	Руководство работой (при наличии программы, плана)	1-5
		Сетевое взаимодействие с образовательными организациями, организациями культуры		0- 2
		Работа в творческих группах Участие в мет. объединениях, тематических семинарах, конференциях, вебинарах (в нерабочее время)	Презентация или представление разработок и материалов, фотоотчёт. Наличие сертификатов.	1 -3
		Работа по благоустройству участка, помещений	Уход за клумбами, огородом, участие в	1-5

			субботниках, косметическом ремонте и пр.	
		Работа в комиссиях. Обучение по ГО, охране труда, ПБ	Наличие приказов, удостоверения по результатам обучения	1-2
		Корреспондент для сайта	Предоставленные материалы, фото	0-2
6	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Распространение опыта в области повышения качества образования и воспитания	Проведение открытых занятий, мероприятий, мастер-классов на региональном, районном уровне, в ДОУ	Рег. ур.– 3-4 Мун.ур.– 2-3 балла, ДОУ - 1 -2
		Уровень и статус участия в профессиональных педагогических конкурсах	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера в профессиональных очных конкурсах соответствующих уровней.	Региональный уровень: Победитель - 5 Призер - 3 Участие - 2 Муниципальный уровень: Победитель - 2 Призер - 1
7	Обеспечение образовательного процесса	Замещение отсутствующих педагогов (работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени)	В соответствии с табелем рабочего времени (с учетом ставки)	за 1 дн. 0,5-0.75

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

№ п/п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерии оценки деятельности	Механизм оценки (баллы)
1	Качественные показатели результативности образовательно-воспитательной деятельности	Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям	1- 6
		Результативное участие воспитанников в конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях Учитываются только очные мероприятия	Региональный уровень: Победитель – 5 Призер - 3 Участие – 2 Муниципальный уровень: Победитель - 3 Призер - 2 Участие – 1

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	1-3
		Взаимодействие со школой по вопросам преемственности	1
3	Эффективная работа по здоровьесбережению воспитанников	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей. Отсутствие травматизма	1
4	Качественная организация образовательной инфраструктуры	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление зала, наличие и обновление наглядных и дидактических пособий, презентаций и т.д.)	1-5
5	Участие в организации и проведении мероприятий, выходящие за рамки должностных обязанностей Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Эффективная организация предметно-развивающей среды, ее пополнение - изготовление атрибутов, - декораций; - участие в создании музея; - пошив костюмов; - систематическое участие в ролях	1-3 балла за каждый показатель
		Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы: углубленная работа: (наличие разработанного плана)	1-5
		Работа в творческих группах. Участие в метод.объединениях, конференциях, вебинарах (в нерабочее время)	1-3
		Работа в комиссиях, Обучение по ГО, ОТ, ПБ	1-3
		Проведение открытых мероприятий, мастер-классов на региональном, районном уровне	Рег. ур.– 3 балла Мун.ур.– 2 балла
6	Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня и уровня образовательной организации	Документальное подтверждение очного участия в мероприятиях соответствующего уровня в статусе докладчика, наличие сертификатов, дипломов и т.д. Наличие публикаций в сборниках. (интернет-публикации не учитываются)	Региональный ур.– 3 балла Муниципальный ур.– 2 балла ДОУ - 1 балл Учитываются только очные мероприятия (Баллы суммируются)

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

№ п/п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерий оценки деятельности	Механизм оценки
1.	Эффективность деятельности по здоровьесбережению и обеспечению безопасности жизнедеятельности	Отсутствие травматизма во время проведения занятий и мероприятий	Факт-1 балл
2.	Образовательная деятельность	Создание условий для овладения воспитанниками ООП (Развивающая предметно–пространственная среда)	Факт-1 балл

		Результативное участие воспитанников в спортивных соревнованиях, праздниках и пр. мероприятиях	Федеральный ур.– 3 балла Регион. ур.– 2 балла Муниципальный ур. - 1 балл
3.	Качественная организация работы с родителями (законными представителями)	Участие воспитанников и их родителей в социально-значимых акциях, проектах, в сотрудничестве с общественными организациями, другими учреждениями.	Факт-1 балл
		Вовлечение родителей в образовательную, инновационную, воспитательную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях, конференциях, в СМИ и др. формах.	Факт-1 балл
4.	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя в статусе докладчика на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, муниципального уровня и уровня образовательной организации	Федеральный ур.– 3 балла Регион. ур.– 2 балла Муниципальный ур. - 1 балл
		Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (открытые занятия, мастер-классы)	Федеральный ур.– 3 балла Регион. ур.– 2 балла Муниципальный ур. - 1 балл
5.	Методическая деятельность	Активное участие в работе комиссий, творческих групп, Педагогического совета.	Факт-1 балл

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

№ п\п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерии оценки деятельности		Механизм оценки (проценты)
1	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми.	Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.		1-10%
2	Результативность работы с родителями	Эффективная организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	1-3%
		Сохранность контингента, отсутствие (снижение) пропусков воспитанников	посещаемость составляет свыше 91%	3%
			посещаемость составляет от 81% до 90%,	2%
			посещаемость составляет от 75% до 80%,	1%
3	Эффективная работа по здоровьесбережению воспитанников	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе	от 1 до 2 случаев заболевания по д/с;	1-5%
			до 3 случаев заболевания	1%
4	Участие в организации и проведении мероприятий	Помощь и активное участие в мероприятиях ОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)		1-3%
5	Участие в работе различных комиссий, привлечение к работе, не входящей в должностные обязанности	Факт работы в комиссии, привлечения к дополнительной работе		1-3%
6	Замещение отсутствующих работников (увеличение объема выполняемых работ)	В соответствии с табелем рабочего времени		1-5%

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ ПРЕМИЙ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ
ПРОЧИМ РАБОТНИКАМ**

Должность	Показатель	Сумма надбавки в %
Заместитель заведующего	Своевременное предоставление всех видов отчетности	1-10 %
	Высокий уровень подготовки и проведения мероприятий ДОУ	1-10 %

по воспитательной работе	100% участие групп в мероприятиях ДОУ различной направленности	1-10 %
	Участие педагогов в конкурсах различного уровня по курируемому направлению	10% (за каждого педагога)+ 10% за результативность
	Участие в форме докладчика в проведении семинаров, конференций, круглых столов	1-10 %
	Высокий уровень подготовки к проведению особо значимых муниципальных отчетов	1-10 %
Завхоз	Эффективность взаимодействия с обслуживающими организациями. Своевременное заключение договоров, контроль качества выполняемых поставщиками и подрядчиками работ.	1-5 %
	Своевременное и качественное предоставление всех видов отчетности	1-5%
	Качественное осуществление текущего контроля по своевременности хозяйственного обслуживания учреждения	1- 10 %
	Замещение отсутствующих работников	1-15 %
	Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями	1-5 %
Повар	- Отсутствие предписаний, замечаний со стороны проверяющих организаций	1-5%
	- Отсутствие замечаний от всех участников образовательных отношений	1-20%
	- Отсутствие замечаний по ведению документации	1-5%
	- За увеличение объема работ по основной должности, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности	1-5%
	- Замещение отсутствующих работников	1-10%
Кухонный рабочий	- Содержание спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	1-5%
	-Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	1-10%
	- Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	1-5%
	- За увеличение объема работ по основной должности, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности (ремонт кухонного оборудования и т.д.)	1-5%
	- Замещение отсутствующих работников	1-10
Уборщик служебных помещений	Работа, не связанная с должностными обязанностями	1-10%
	Замещение отсутствующих работников	1-10%
Кастелянша	Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями	1-10%
	Качественное состояние кладовых в соответствии с требованиями СанПиН	1-10%
	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников	1-5%
Рабочий по комплексному	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	1-10%

обслуживанию здания	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	1-5%
Сторож	Дополнительная напряженность труда в связи с обеспечением антитеррористической безопасности	1-3 %
	Отсутствие внештатных ситуаций во время дежурства	1-2 %
	Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	1-10 %
Дворник	Выращивание рассады цветов, посадки цветов, уход за ними	1-5%

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

№ п\п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерии оценки деятельности	Механизм оценки в баллах
1	Показатели качества обучения	Положительная динамика качества освоения программ (в сравнении с предыдущим периодом).	1-3
		Использование и реализация проектных и исследовательских технологий в образовательном процессе (с учетом качества)	1- 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.	1- 3
5	Уровень достижений воспитанников	Результативное участие воспитанников в конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях Учитываются только очные мероприятия	Региональный уровень: Победитель - 5 Призер - 3 Участие – 1 Муниципальный уровень: Победитель - 2 Призер - 1 Участие – 0,5

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

№ п\п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерии оценки деятельности	Механизм оценки (баллы)
17.	Использование в образовательном процессе современных образовательных технологий	Участие в реализации инновационных, федеральных проектов	Рег. уровень – 2 Мун. уровень.- 3-4 ДОУ 1-3
18.	Качественная подготовка к музыкальным мероприятиям	Высокий уровень подготовки к проведению особо значимых мероприятий	Мун. уровень.– 3-4 ДОУ 1 - 3
19.	Взаимодействие с социумом	Осуществление связи с учреждениями дополнительного образования, ДОУ, различными социальными институтами по реализации совместных проектов	1-3
20.	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 – 8 Призер - 5 Участие – 3 Муниципальный уровень: Победитель - 3 Призер - 2
		Активное участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ.	Рег. ур.–3-5 Мун.ур.– 1 -3

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

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

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

№ п\п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерии оценки деятельности	Механизм оценки (проценты)
1	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми.	Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.	1-8%
2	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях.	Помощь в преобразовании развивающей среды в ОУ, обновление интерьера.	1-5%
3	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	Выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ, обучение по ГО, ОТ, ПБ	1-10%

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ
ПРОЧИМ РАБОТНИКАМ**

Должность	Показатель	Максимальная сумма надбавки в %
Заместитель заведующего по ВР	За дополнительную нагрузку при работе в инновационных проектах	1-10%
	Сотрудничество с общественными и государственными учреждениями в рамках совместных проектов.	1-10%
	Инициатива и реализация инновационных идей.	1-20%
	Отсутствие предписаний, замечаний со стороны проверяющих органов, в том числе в части объективности образовательных результатов	1-10%
Завхоз	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	1-10%
	Отсутствие предписаний, замечаний со стороны проверяющих организаций, внутреннего контроля	1-10%
Повар	- Активное участие в общественных мероприятиях (субботники, праздники и пр.) - Работа в комиссиях, обучение по ГО, ПБ	1-10%
Кухонный рабочий	- - Активное участие в общественных мероприятиях (субботники, праздники) - Работа в комиссиях, обучение по ГО, ПБ	1-10%
Уборщик служебных помещений	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	1-10%

Кастелянша	Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля	1-10%
	Пошив костюмов	1-20%
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Высокое качество ремонтных работ	1-10%
	Поддержание исправного состояния вверенного оборудования	1-5%
	Оперативное и качественное устранение неполадок, аварийных ситуаций	1-10%
Сторож	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	1-10%
Дворник	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	1-10%

ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ (СРОЧНЫХ) РАБОТ

№ п/п	Наименование критерия	% от РДО
1	За участие в федеральных проектах	1-20%
1	За своевременное и качественное представление данных в систему ЕГИССО	1-20%
3	Обеспечение работы сайта	1-40%
4	Ведение инстаграма детского сада	1-40%
5	Увеличение объема работ по основной должности, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности	1-100%