

Приложение 2.2

к коллективному договору

УТВЕРЖДЕНО:
Председатель ПК МБДОУ № 21
И.С. Нененко
25 марта 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 21 «Колосок»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 21 «Колосок» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными и правовыми актами Российской Федерации и постановлением главы муниципального образования Приморско-Ахтарский район от 28 ноября 2008 года № 2054 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли «Образование» муниципального образования Приморско-Ахтарский район» (с изменениями), постановлением главы муниципального образования Приморско - Ахтарский район от 30 сентября 2008 года № 1765 « О введении новых отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Приморско-Ахтарский район» (с изменениями), постановлением администрации муниципального образования Приморско - Ахтарский район от 06 февраля 2017 года № 145 « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений», в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли «Образование» муниципального образования Приморско-Ахтарский район, обеспечивающей повышение уровня оплаты труда и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда работников.

1.2. Цель установления выплат стимулирующего характера работникам:

- повышение уровня оплаты труда и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда работников.

1.3. Положение включает в себя:

- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера работникам;
 - порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю.
- 1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливается с учетом:
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - основных гарантий по оплате труда;
 - окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
 - перечня видов выплат стимулирующего характера;
 - рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - согласования с районной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.
- 1.5. Условия установления выплат стимулирующего характера работникам являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения

- 2.1. Положением о стимулировании труда работников учреждения предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию;
 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников учреждения к профессиональному росту путем

повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

— 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

— 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении

персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

Размеры повышающего коэффициента:

— 0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почётный»;

— 0,15 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.5. Положением о стимулировании труда работников учреждения предусматривает установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу):

— стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

— стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;

— стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности и направленных на оплату труда работников и согласования с комиссией ДООУ по распределению доплат стимулирующего характера педагогам.

2.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливается:

— за стабильно высокие показатели результативности работы;

— высокие академические и творческие достижения;

— разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом);

— создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок;

— применение в работе достижений науки, передовых методов труда;

- выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- сложность и напряженность выполняемой работы;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей: культуру общения, создания положительного микроклимата – до 15 % от должностного оклада;

за организацию профсоюзной работы в ДОУ– 15-20 % от должностного оклада

за ведение работы в АИС, ведение сайта учреждения в сети Интернет -10%-20% от должностного оклада;

за выполнение функциональных обязанностей контрактного управляющего -20% от должностного оклада;

за организацию работы по охране прав детей -10-15 % от должностного оклада;

за организацию работы по безопасности ДОУ (ГО и ЧС, пожарная безопасность) - 10-15 % от должностного оклада;

за организацию работы по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма в ДОУ - 15-20 % от должностного оклада;

за работу в экспертных группах по аттестации кадров 15-30 % от должностного оклада;

за проведение районных м/о и семинаров 15-30 % от должностного оклада;

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по одному или нескольким основаниям до 300 %.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;
- при выслуге лет от 10 лет – 15%.

2.8. Работникам образовательного учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера за результаты работы за месяц;

2.8.1. Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы за месяц производится на основании показателей оценки результативности деятельности работников, установленных **Приложением** настоящего положения. Показатели и критерии согласовываются с председателем профсоюзной организации образовательного учреждения.

2.8.2. Установление выплат стимулирующего характера за результаты работы за месяц позволяет учитывать качество образовательной деятельности, инициативность и профессионализм работников дошкольного образовательного учреждения.

2.8.3. Ежемесячно до 10 числа месяца, идущего за истекшим месяцем работники учреждения самостоятельно заполняют и предоставляют руководителю

показатели оценки результативности деятельности работников за истекший месяц в соответствии с критериями оценки деятельности. Сотрудники, отработавшие не полный месяц, заполняют показатели за отработанный период.

2.8.4. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы за месяц и обоснование данного расчета производится комиссией образовательного учреждения на основании показателей оценки результативности деятельности работников, заполненных и предоставленных в срок до 15 числа ежемесячно в баллах. Размеры стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения зависят от объема финансовых средств, доведенных учредителем до учреждения. Стоимость балла для педагогических работников и работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется путем деления имеющихся средств стимулирующего фонда на общую сумму баллов по каждой категории работников. Сумма выплаты каждому работнику учреждения определяется путем умножения стоимости 1 балла на количество баллов данного сотрудника. Сотрудникам, отработавшим не полный месяц, выплата начисляется пропорционально отработанному времени.

Комиссия на основании всех материалов составляет оценочные листы с указанием баллов по каждому работнику дошкольного образовательного учреждения.

Оценочные листы с баллами подписываются комиссией, доводятся для ознакомления под роспись работникам. Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

Показатели оценки результативности деятельности, направленные с нарушением сроков и не содержащие прилагаемые доказательные документы, на заседании комиссии не рассматриваются. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Спорные вопросы, возникающие при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, решаются комиссией.

2.8.5. Если по представленному расчету не имеется возражений, замечаний, предложений и т.д., то издается приказ руководителя образовательного учреждения об утверждении размеров выплат по результатам работы работников образовательного учреждения за истекший месяц.

Если работник не согласен с представленным расчетом, то формулирует свои замечания, возражения, предложения и направляет апелляцию по итогам заседания комиссии на имя председателя комиссии.

2.8.6. Приказ с утвержденным размером выплат передается в расчётный отдел бухгалтерии МКУ ЦБ УО для начисления выплат стимулирующего характера из фонда оплаты труда ДОУ.

2.9. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат за результаты работы за месяц:

2.9.1. Работники образовательного учреждения могут быть лишены стимулирующих выплат, либо размер выплаты снижен:

— за нарушение Устава Учреждения;

- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- за травматизм воспитанника в период пребывания в дошкольном учреждении;

2.9.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом по образовательному учреждению.

2.10. Порядок подачи и рассмотрения апелляций

Работники имеют право подать апелляцию по итогам заседания комиссии.

2.10.1. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие, и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

2.10.2. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценки.

2.10.3. На основании поданной апелляции председатель комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции созывает для её рассмотрения заседание комиссии.

2.10.4. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены комиссии ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, по результатам которых подтверждают данную ранее оценку либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

2.10.5. Оценка, данная комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением комиссии.

3. Порядок и условия премирования работников учреждения.

3.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

По решению руководителя учреждения работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка как внутри учреждения, так и вне его, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут не премироваться полностью или частично.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение руководителя учреждения о допремировании работника или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

3.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

3.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- выплата за высокие показатели результативности;

- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

3.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

4. Материальная помощь

4.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи:

4.1.1. Материальная помощь в связи с выходом на пенсию в размере 100% от месячного оклада;

4.1.2. Материальная помощь в связи с юбилейными датами (50,55,60,65 лет) в размере 100% от месячного оклада;

4.1.3. Материальная помощь в случае смерти близкого родственника (супруг, родители, дети, усыновители, усыновленные), при предъявлении копии свидетельства о смерти – в размере 100% от месячного оклада;

4.1.4. В связи с материальными трудностями в семье (дорогостоящее лечение самого работника, либо его детей, для приобретения дорогостоящих лекарств и проведения операции), подтвержденное документально от 1000 руб. до месячного оклада;

4.1.5. Молодым специалистам, начинающим свою трудовую деятельность после окончания вуза от 1000 руб. до месячного оклада;

4.1.6. За стаж непрерывной работы в ДООУ (35, 40, 45, 50 лет) в размере 100% от месячного оклада;

4.1.7. В связи с рождением ребенка у сотрудника до 3000 руб.

4.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Показатели оценки результативности деятельности воспитателя

МБДОУ № 21

Ф.И.О. _____ (За какой месяц) _____

№ п/п	Наименование критерия	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты*	Кол-во баллов
1. Результативность деятельности педагога				
1.1.	Участие и результаты участия воспитанников и их родителей в конкурсах, соревнованиях и др.	- всероссийский уровень - региональный уровень - муниципальный уровень - уровень образовательного учреждения	7 б. 6 б. 5 б. 3 б.	
1.2.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	- отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев - наличие указанных случаев	10 б. -10 б.	
1.3.	Участие в профессиональных конкурсах, выставках, научно-практических конференциях, др. (очно)	- всероссийский уровень - региональный уровень - муниципальный уровень - уровень образовательного учреждения	10 б. 8 б. 7 б. 3 б.	
1.4.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг	- наличие благодарностей, положительных отзывов - наличие обоснованных жалоб	5 б. - 10 б.	
2. Сложность и качество выполняемых работ (учебно-методическая активность педагога)				
2.1.	Выступления на мероприятиях различного уровня: методических объединениях, семинарах, конференциях, совещаниях, педагогических советах	-региональный уровень - муниципальный уровень - уровень образовательного учреждения	7 б 5 б 3 б	
2.2.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Организация и обновление развивающего пространства в группах (оформление уголков, развивающих центров, изготовление пособий, атрибутов и т.д.) - создание предметно- развивающей среды в группе - участие в создании предметно-развивающей среды дошкольного учреждения	5 б 10 б	
2.3.	Распространение опыта высокого уровня учебно-воспитательного	открытые мероприятия с приложением качественной документации и методических	5 б	

	процесса	разработок -проведение на низком уровне	0 б	
2.4.	Проведение и организация утренников, вечеров развлечений и других досугов	Качественное проведение без замечаний с положительными отзывами администрации и родителей	до 10 б	
2.5.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	- положительная динамика - отсутствие положительной динамики	3 б. 0 б.	
2.6.	Активное участие педагога в методической, экспертной работе и экспериментальной работе (разработка программ, проектов и т.д.)	- на региональном уровне - на муниципальном уровне - на уровне учреждения Изготовление методических разработок и пособий в методкабинет	4 б. 3 б. 2 б. 5 б.	
2.7.	Участие в деятельности инновационной площадки	- инновационной площадки (оснащение, разработка метод.материалов)	3 б.	
2.8.	Участие в деятельности консультационного пункта ДОУ	-консультационного пункта(проведение консультаций с родителями детей не посещающих ДОУ, проведение совместных мероприятий)	3 б.	
2.9.	Качественная организация учета и контроля финансовых средств по родительской оплате	Отсутствие задолженности по родительской плате ниже среднего показателя по ДОУ	5 б	
3. Соблюдение исполнительской дисциплины				
3.1.	Ведение документации, установленной локальными нормативными актами	- ведение документации с соблюдением требований, установленных локальными нормативными актами учреждения, своевременная подача отчетов, табелей	3 б.	
3.2.	Трудовая дисциплина.	- наличие опозданий, нарушение ПВТР, невыполнение плана работы педагога по неуважительной причине - отсутствие замечаний	- 5 б. 5 б.	
3.3.	Организация рабочего места педагога группа, участок, теновой навес)	- соблюдение санитарно-гигиенических требований к рабочему месту педагога, санитарно-эпидемиологического режима - наличие замечаний по рабочему месту педагога, по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима	3 б. - 3 б.	
3.4.	Выплаты за выполнение особо важных и срочных работ	Срочный ремонт, субботники, дежурство в праздничные дни и другие мероприятия	до 10 б.	
4. Сохранение здоровья воспитанников				

4.1.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы. Внедрение здоровьесберегающих технологий	- проведение мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности - применение здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе	3 б.	
4.3.	Уровень заболеваемости детей	до 0,4 дн/реб	3 б.	
4.4.	Фактическая посещаемость группы	90% и выше 80%-90% 73%-80%	10 б. 5 б. 3 б.	
4.5.	Подготовка дошкольного учреждения к новому учебному году	- участие в подготовке группы к новому учебному году - участие в подготовке других помещений ДООУ к новому учебному году	5 б. 5 б.	
5. ИКТ — деятельность педагога				
5.1.	Участие в конкурсах с применением ИКТ	призовые места(всероссийские конкурсы)	3б	
5.2.	Участие в обновлении сайта дошкольного учреждения	- систематическое участие (подготовка материалов на сайт) - разовое участие	5 б. 2 б.	
5.3.	Создание личной страницы на сайте, ,личного сайта	Наличие личного сайта ,личной страницы .Обновление информационного материала в сети Интернет	5 б.	
ИТОГО БАЛЛОВ:				

*- размер стимулирующей выплаты не ограничен и устанавливается в стимулирующих баллов

**Показатели оценки результативности деятельности музыкального руководителя
МБДОУ №21**

Ф.И.О. _____ Дата _____

№ п/п	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1	Организация работы с родителями (отсутствие жалоб руководителю ДОУ и в вышестоящие организации)	Педагогом своевременно доводится необходимая информация для участников образовательного процесса, конфликтные ситуации вовремя предупреждаются, в случае возникновения решаются своевременно и конструктивно	5 б	
2	Организация и проведение мероприятий для детей и родителей (совместные праздники, досуги, родительские собрания, субботники и т.д.)	Уровень ДОУ (участие в ролях для воспитанников других возрастных групп, в мероприятиях адаптационного периода)	6 б	
		муниципальный уровень	8 б	
		региональный уровень	10 б	
3	Участия в конкурсах, соревнованиях, фестивалях разного уровня педагога и воспитанников, публикации материалов из опыта работы (результативность)	уровень ДОУ	5 б	
		муниципальный уровень	6 б	
		региональный уровень	8 б	
		федеральный уровень	10 б	
4	Выступления на мероприятиях различного уровня: методических объединениях, семинарах, конференциях, совещаниях, педагогических советах	уровень ДОУ	6 б	
		муниципальный уровень	8 б	
		региональный уровень	10 б	
5	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Организация и обновление развивающего пространства в группах (оформление уголков, развивающих центров, изготовление пособий, атрибутов); оснащение развивающей среды	10 б	
Выплаты за качество выполняемых работ				
6	Обеспечение безопасных условий воспитательно-образовательного процесса	Отсутствие случаев травматизма с воспитанниками	5 б	
7	Обеспечение бесперебойного функционирования ДОУ	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, соблюдение санитарно-	5 б	

		гигиенических требований, правил пожарной безопасности, своевременное и качественное предоставление информации и отчетности		
8	Организация воспитательно-образовательного процесса, взаимосвязь с воспитателями	Отсутствие обоснованных замечаний по организации воспитательно-образовательного процесса со стороны администрации	5 б	
9	Распространение опыта высокого уровня учебно-воспитательного процесса	открытые мероприятия с приложением качественной документации и методических разработок -проведение на низком уровне	5 б 0 б	
10	Активное участие педагога в методической, экспертной работе и экспериментальной работе (разработка программ, проектов и т.д.)	- на региональном уровне - на муниципальном уровне - на уровне учреждения -Изготовление методических разработок и пособий в методкабинет	10 б. 6 б. 5 б. 5 б.	
11	Оборудование кабинета согласно требованиям	Надлежащее состояние кабинета(эстетика, правильный подбор и расположение материала, оснащение методическими пособиями, литературой, вариативность)	5 б	
Выплаты за выполнение особо важных и срочных работ				
10	Работа в комиссиях, творческих и рабочих группах, оргкомитетах, экспертных группах по аттестации	Участие в разработке: ООП ДО, программ дополнительного образования, нормативно-правовых актов учреждения, подготовка педагогов и учреждения для участия в конкурсах профессионального мастерства)		
		уровень ДОУ	5 б	
		муниципальный уровень	10 б	
11	Участие в деятельности инновационной площадки	Разработка и внедрение совместных проектов	5 б	
12	Работа в консультационном центре	Организация воспитательно-образовательной деятельности, ведение документации	5 б	
13	Создание и обновление личной страницы или сайта в сети Интернет	Обновление информационного материала в сети Интернет	10 б	
14	За участие в общественной работе	Работа в Совете по питанию, комиссии по охране труда и т.д.	5 б	
15	За участие в жизни учреждения	Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях	5 б	
	Итого баллов			

Подпись _____

Показатели оценки результативности деятельности учителя-логопеда МБДОУ №21

Ф.И.О. _____ Дата _____

№ п/п	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1	Организация работы с родителями (отсутствие жалоб руководителю ДОУ и в вышестоящие организации)	Педагогом своевременно доводится необходимая информация для участников образовательного процесса, конфликтные ситуации вовремя предупреждаются, в случае возникновения решаются своевременно и конструктивно	5 б	
2	Организация и проведение мероприятий для детей и родителей (совместные праздники, досуги, родительские собрания, субботники и т.д.)	Уровень ДОУ (участие в ролях для воспитанников других возрастных групп, в мероприятиях адаптационного периода)	6 б	
		муниципальный уровень	8 б	
		региональный уровень	10 б	
3	Участия в конкурсах, соревнованиях, фестивалях разного уровня педагога и воспитанников, публикации материалов из опыта работы (результативность)	уровень ДОУ	5 б	
		муниципальный уровень	6 б	
		региональный уровень	8 б	
		федеральный уровень	10 б	
4	Выступления на мероприятиях различного уровня: методических объединениях, семинарах, конференциях, совещаниях, педагогических советах	уровень ДОУ	6 б	
		муниципальный уровень	8 б	
		региональный уровень	10 б	
5	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Организация и обновление развивающего пространства в группах (оформление уголков, развивающих центров, изготовление пособий, атрибутов); оснащение развивающей среды	10 б	
Выплаты за качество выполняемых работ				
6	Обеспечение безопасных условий воспитательно-образовательного процесса	Отсутствие случаев травматизма с воспитанниками	5 б	

7	Обеспечение бесперебойного функционирования ДОУ	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, соблюдение санитарно-гигиенических требований, правил пожарной безопасности, своевременное и качественное предоставление информации и отчетности	5 б	
8	Организация воспитательно-образовательного процесса, взаимосвязь с воспитателями	Отсутствие обоснованных замечаний по организации воспитательно-образовательного процесса со стороны администрации	5 б	
9	Распространение опыта высокого уровня учебно-воспитательного процесса	открытые мероприятия с приложением качественной документации и методических разработок -проведение на низком уровне	5 б 0 б	
10	Активное участие педагога в методической, экспертной работе и экспериментальной работе (разработка программ, проектов и т.д.)	- на региональном уровне - на муниципальном уровне - на уровне учреждения -Изготовление методических разработок и пособий в методкабинет	10 б. 6 б. 5 б. 5 б.	
11	Оборудование кабинета согласно требованиям	Надлежащее состояние кабинета(эстетика, правильный подбор и расположение материала, оснащение методическими пособиями, литературой, вариативность)	20 б	
Выплаты за выполнение особо важных и срочных работ				
10	Работа в комиссиях, творческих и рабочих группах, оргкомитетах, экспертных группах по аттестации	Участие в разработке: ООП ДО, программ дополнительного образования, нормативно-правовых актов учреждения, подготовка педагогов и учреждения для участия в конкурсах профессионального мастерства)		
		уровень ДОУ	5 б	
		муниципальный уровень	10 б	
11	Участие в деятельности инновационной площадки	Разработка и внедрение совместных проектов	5 б	
12	Работа в консультационном центре	Организация воспитательно-образовательной деятельности, ведение документации	5 б	
13	Создание и обновление личной страницы или сайта в сети Интернет	Обновление информационного материала в сети Интернет	10 б	
14	За участие в общественной работе	Работа в Совете по питанию, комиссии по охране труда и т.д.	5 б	
15	За участие в жизни учреждения	Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях	5 б	
	Итого баллов			

Подпись _____

ФИО сотрудника

Показатели оценки результативности деятельности старшего воспитателя МБДОУ №

21

Ф.И.О. _____ **Дата** _____

№ п/п	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
1	Разработка и наличие документации согласно номенклатуры дел учреждения	ООП ДО, программы развития ДОУ, годового плана работы, методических пособий, рекомендаций, планов, программ, положений и т.д.	10 б
2	Наличие системы мониторинга качества реализации ООП ДО и АОП ДО	мониторинг индивидуальных достижений педагогов, воспитанников и учреждения (анкетирование удовлетворенности родителями качеством предоставляемых услуг и т.д.)	3 б
3	Выступления на мероприятиях различного уровня: методических объединениях, семинарах, конференциях, совещаниях, педагогических советах	муниципальный	10 б
		региональный	15б
4	Оказание методической помощи, подготовка материала для участия в конкурсах профессионального мастерства, мероприятиях разного уровня педагогов и воспитанников	уровень ДОУ	3б
		муниципальный	10б
		региональный	15б
Выплаты за качество выполняемых работ			
8	Обеспечение бесперебойного функционирования ДОУ	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, соблюдение санитарно-гигиенических требований, правил пожарной безопасности, своевременное и качественное предоставление информации и отчетности	5б
9	Подготовка аналитических и отчетных материалов о деятельности ДОУ (Публичного доклада, самообследование ДОУ и т.д.)	Размещение материалов на сайте учреждения	12 б

10	Обеспечение функционирования официального сайта учреждения в сети Интернет	Ведение, обновление, пополнения образовательного раздела официального сайта ДОУ, личной страницы	10 б.	
11	Наличие печатных работ, материалов из опыта работы в методических изданиях	уровень ДОУ	3б	
		муниципальный	5б	
		региональный	7 б	
		федеральный	15 б	
12	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оснащение методического кабинета; оформление и пополнение информационного поля новинками методической литературы, проведение подписной компании и т. д.	20 б	
Выплаты за выполнение особо важных и срочных работ				
13	Работа в комиссиях, творческих и рабочих группах, оргкомитетах, экспертных группах по аттестации	уровень ДОУ	5 б	
		муниципальный уровень	10 б	
		краевой уровень	10б	
15	Участие в деятельности инновационной площадки	муниципальный уровень	5б	
		краевой уровень	10б	
16	За дополнительную работу, не связанную с должностными обязанностями	возложение ответственности (СГО, Е-услуга, сайта ДОУ, портал закупок, официальный сайт, защита персональных данных) и т.д.	5 б	
17	Организация работы в группе кратковременного пребывания, консультационного центра	Организация воспитательно-образовательной деятельности, ведение документации	5 б	
18	За участие в общественной работе	Работа в Совете по питанию, комиссии по охране труда и т.д.	5 б	
19	За участие в жизни учреждения	Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях	5 б	
	Итого баллов			

**Показатели
оценки результативности деятельности младшего воспитателя,
помощника воспитателя МБДОУ № 21**

Ф.И.О. _____ **Дата** _____

№	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	Участие в создании условий социальной и трудовой адаптации воспитанников	Эффективная работа в период адаптации детей к условиям дошкольного образовательного учреждения	5 б
2	Эффективность участия в образовательном процессе (на основании результатов внутреннего контроля)	Непосредственная помощь воспитателю по формированию у детей навыков самообслуживания и культуры поведения (дежурство, одевание, раздевание)	5 б
3	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Помощь воспитателю в организации и обновлении развивающего пространства в группах (оформление уголков, развивающих центров, изготовление пособий, атрибутов)	5 б
4	Участие в утренниках, детских праздниках на других группах (исполнение ролей)	Помощь воспитателю в организации утренников, качественное исполнение ролей	5 б
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов внутреннего контроля):	Образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния помещений группы, тщательное соблюдение режима дня воспитанников, своевременное выполнение распоряжений заведующей, требований медицинской сестры, завхоза, старшего воспитателя, присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительских собраний и других совещаний воспитателей, помощь воспитателям в организации щадящего режима для ослабленных детей.	5 б
6	Корректное взаимодействие с воспитанниками, родителями, сотрудниками (на основании результатов внутреннего контроля):	Постоянное обращение к воспитателям и родителям по имени и отчеству, преимущественно уменьшительно-ласкательное обращение к детям по имени.	7 б
7	Сохранность в группе оборудования, приборов, материалов, посуды, спец. одежды (на основании результатов внутреннего контроля):	Отсутствие битой и сколотой посуды, бережливое отношение к электроприборам, мебели, спец.одежде.	6 б
8	Надлежащее состояние участков и групповых	Участие в благоустройстве территории, участков, косметический ремонт помещений	5 б

	помещений	ДОУ.	
9	За участие в общественной работе	Работа в Совете по питанию, комиссии по охране труда и т.д.	5 б
10	За участие в жизни учреждения	Субботниках и других мероприятиях	5 б
	Итого баллов		

Показатели
оценки результативности деятельности повара МБДОУ № 21
Ф.И.О. _____ Дата _____

№	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец-одежды.	Бережное отношение к оборудованию, посуде, спецодежде	5 б
2	Участие в благоустройстве территории, косметический ремонт помещений ДОУ.	Образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния территории, помещений пищеблока	5 б
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - по качеству приготовления пищи, по санитарному состоянию помещений, по обработке и хранению продуктов	Образцовое качественное приготовление блюд, ответственное соблюдение графика выдачи пищи на группы в соответствии с режимом дня	5 б
4	За участие в общественной работе	Работа в Совете по питанию, комиссии по охране труда и т.д.	5 б
5	За участие в жизни учреждения	Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях	5 б
	Итого баллов		

Показатели
оценки результативности деятельности медсестры по диетическому питанию
и старшей медсестры МБДОУ № 21
Ф.И.О. _____ Дата _____

№	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	За организацию питания (сбалансированность, выполнение натуральных норм)	Выполнение натуральных норм питания воспитанников по набору основных продуктов на 100%	5 б
2	За внедрение новых	Проведение своевременных профилактических	5б

	оздоровительных технологий и снижение заболеваемости	мероприятий по снижению уровня заболеваемости детей (до 0,4 дн/р.)	
3	Работа по качественному и своевременному ведению документации, по учету и контролю собираемости родительской платы, контроль за ведением табелей посещаемости детьми ДОУ	Отсутствие задолженности по родительской плате, своевременная сдача табелей и отчетной документации в МКУ ЦБ, вышестоящие и контролирующие органы	5 б
4	За стабильно высокие показатели результативности работы, отсутствие нарушений трудовой дисциплины	Работа без конфликтов в коллективе, соблюдение санитарно-гигиенических требований, правил пожарной безопасности, соблюдение правил техники безопасности	5 б
5	За повышение деловой квалификации, участие в общественной работе ДОУ	Выступление на родительских собраниях, участие в работе консультационного пункта для родителей .Активное участие на семинарах, методических объединениях, открытых просмотрах, работа в Совете по питанию, комиссии по охране труда и т.д.	5 б
6	За выполнение дополнительных функциональных обязанностей	Участие в мероприятиях по уборке, озеленению и благоустройству территории ДОУ, за участие в проведении ремонта	5 б
7	За участие в жизни учреждения	Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях	5 б
	Итого баллов:		

**Показатели
оценки результативности деятельности завхоза МБДОУ № 21**

Ф.И.О. _____ **Дата** _____

№	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	За своевременную сдачу отчетной документации в вышестоящие организации и контролирующие органы	Качественное составление отчетов в вышестоящие органы, работа с интернетом, соблюдение сроков предоставления документации.	5б
2	За стабильно высокие показатели результативности работы, отсутствие нарушений трудовой дисциплины	Работа без конфликтов в коллективе, соблюдение санитарно-гигиенических требований, охраны труда, правил пожарной безопасности, соблюдение правил техники безопасности	5 б
3	Инвентаризация без замечаний	Отсутствие неучтенных товаров, материалов, соответствие оборотным ведомостям.	5 б
4	За активное комплектование ДОУ хозяйственно-	Нет претензий по комплектованию	5 б

	бытовыми товарами, мебелью, продуктами питания		
5	За выполнение дополнительных функциональных обязанностей	Участие в мероприятиях по уборке, озеленению и благоустройству территории ДООУ, за участие в проведении ремонта	5 б
6	За разъездной характер работы	Своевременная сдача отчетной документации, заключение договоров с организациями и др.	до 10 б
7	За участие в жизни учреждения	Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях	5 б
	Итого баллов:		

**Показатели
оценки результативности деятельности машиниста по стирке белья МБДОУ № 21**

Ф.И.О. _____ Дата _____

№	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	Сохранность на прачечной технологического оборудования, мягкого инвентаря, спец- одежды.	Бережное отношение к оборудованию, мягкому инвентарю, спецодежде	5 б
2	Участие в благоустройстве территории, косметический ремонт помещений ДООУ.	Образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния территории, помещений постирочной	5 б
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины: по хранению, ремонту, отстирыванию белья, по санитарному состоянию помещений постирочной	Образцовое качественное содержание белья, помещений постирочной; ответственное соблюдение графика выдачи белья на группы	5 б
4	За выполнение дополнительных функциональных обязанностей	Участие в мероприятиях по уборке, озеленению и благоустройству территории ДООУ, за участие в проведении ремонта	5 б
5	За участие в общественной работе	Работа в Совете по питанию, комиссии по охране труда и т.д.	5 б
6	За участие в жизни учреждения	Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях	5 б
	Итого баллов		

Показатели
оценки результативности деятельности дворника МБДОУ № 21
Ф.И.О. _____ Дата _____

№	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	Высокий уровень и исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности.	Качественно проведенные работы	10 б
2	За участие в общественной работе	Работа по организации пропускного режима в ДОУ, в комиссии по охране труда и т.д.	5 б
3	За участие в жизни учреждения	Субботниках и других мероприятиях; участие в проведении ремонта	5 б
	Итого баллов		

Показатели
оценки результативности деятельности сторожа МБДОУ № 21
Ф.И.О. _____ Дата _____

№	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	Высокий уровень и исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности.	Качественно проведенные работы	5 б
2	За участие в общественной работе	Работа по организации пропускного режима в ДОУ, в комиссии по охране труда и т.д.	5 б
3	За участие в жизни учреждения	Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях	5 б
4	За выполнение дополнительных функциональных обязанностей	Участие в мероприятиях по уборке, озеленению и благоустройству территории ДОУ, за участие в проведении ремонта	5 б
	Итого баллов		