

ПРИНЯТО
На Общем собрании
трудоого коллектива
МБДОУ «Д/С №19
«Юные капитаны»
Протокол № 2
от 30.09.2024 г.

УТВЕРЖДЕНО
И.о. директора МБДОУ «Д/С №19
«Юные капитаны» г.Черкесска
И.Х.Коркмазова
Приказ № 65-ОД от 07.10.2024г.



СОГЛАСОВАНО:
С профсоюзным комитетом первичной
профсоюзной организации Председатель
Гаджиева С.А.-К.Гаджиева

ПОЛОЖЕНИЕ 13-24

**о порядке установления выплат стимулирующего
характера работникам муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 19 «Юные
капитаны» г.Черкесска**

ПРИНЯТО
На Общем собрании
трудового коллектива
МБДОУ «Д/С №19
«Юные капитаны»
Протокол № 2
от 30.09.2024 г.

УТВЕРЖДЕНО
И.о.директора МБДОУ «Д/С №19
«Юные капитаны» г.Черкесска
_____ И.Х.Коркмазова
Приказ № 65-ОД от 07.10.2024г.

СОГЛАСОВАНО:

С профсоюзным комитетом первичной
профсоюзной организации Председатель
_____ С.А-К.Гаджиева

ПОЛОЖЕНИЕ 13-24

**о порядке установления выплат стимулирующего
характера работникам муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 19 «Юные
капитаны» г.Черкесска**

1. Общие положения

1.1. Настоящие Положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 19 «Юные капитаны» г.Черкесска (именуемого в дальнейшем – МБДОУ №19).

1.2. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ №19 разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», нормативными правовыми актами Российской Федерации и письмом Министерства образования и науки РФ от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности», Постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009г « О введении новых оплат труда работников республиканских бюджетных учреждений», Постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010г № 257 « О введении новых оплат труда работников учреждений образования Карачаево-черкесской Республики», Положения о системе оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 19 «Юные капитаны» г.Черкесска, с последующими изменениями и дополнениями.

1.3. Положение является локальным нормативным актом устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается общим собранием трудового коллектива МБДОУ №19, утверждается и вводится в действие приказом директора детского сада.

1.4. Настоящее Положение регулирует:

дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы; установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МБДОУ №19 в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, стимулирование их профессионального роста и повышение ответственности за конечные результаты труда.

1.6. Пункт 4.4 раздела IV «Стимулирующие выплаты» Положения об оплате труда работников МБДОУ « Детский сад № 19 «Юные капитаны» г.Черкесска изложить в следующей редакции:

«4.4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются МБДОУ №19 самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам МБДОУ №19

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора МБДОУ №19 в пределах фонда оплаты труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных МБДОУ №19 на оплату труда работников.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности.

Критерии оценки труда работников могут выражаться, в том числе комбинироваться, в различных величинах:

- баллы;
- проценты к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- абсолютный размер (рубли).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается. В целях поощрения работников за выполненную работу в МБДОУ №19 устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы...

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, а также иные выплаты стимулирующего характера определяются на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников.

Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работника устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности МБДОУ №19, и используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

Для педагогических работников МБДОУ №19 рекомендуются следующие примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности (в соответствии с письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 г. N АП-1073/02):

- реализация дополнительных проектов;
- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- Положительная динамика количества дней пребывания воспитанников в МБДОУ

(высокая посещаемость 70% и выше от списочного состава за квартал);

1.7. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.8. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.9. Стимулирующие выплаты работникам (за исключением заместителя директора и главного бухгалтера) устанавливаются к базовому окладу в бальной системе педагогическим работникам и в процентном отношении административно-хозяйственному персоналу приказом директора на основании протокола комиссии по назначению доплат и надбавок, исходя из критериев разработанных показателей. Приложение 1.2.3.4.

1.10. Комиссия по назначению доплат и надбавок избирается на общем собрании трудового коллектива и состоит из нечетного числа членов.

1.11. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. Виды материальных и стимулирующих выплат

2.1. В целях повышения качества деятельности работников МБДОУ №19 устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей;
- надбавки за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда;
- единовременные премии;
- материальная помощь;
- доплат за дополнительный объем работы педагогическим работникам.

2.2. В целях морального стимулирования работников применяются следующие виды морального стимулирования:

- награждение государственными и отраслевыми наградами за многолетний творческий труд, высокое качество работы; городской.
- награждение Почетной грамотой республиканского или городского уровня за многолетний добросовестный труд, значительные успехи в работе; объявление благодарности за добросовестный труд, активное участие в работе.

2.3. В целях материального стимулирования работников МБДОУ №19 применяются следующие виды стимулирующих выплат: 1) премии, единовременные вознаграждения; 2) материальная помощь.

2.4. Надбавки устанавливаются с учетом результатов труда, с учетом сложности, напряженности и других качественных показателей труда конкретного работника.

2.5. Доплаты устанавливаются за работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, интенсивность и напряженность труда. Доплата за совмещение профессий (должностей) при выполнении временно отсутствующего работника устанавливается приказом директора МБДОУ №15 по вакантной должности.

2.6. Материальная помощь выплачивается работнику из фонда заработной платы МБДОУ №19.

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника по приказу директора МБДОУ №19.

3. Порядок установления стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий)

3.1. Ориентиром для разработки критериев и показателей деятельности педагогов является механизм реализации критериальной оценки Программы развития образования.

3.2. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется по итогам учебного и календарного года, выплаты доплат и надбавок ежемесячно.

3.3. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

3.4. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

3.5. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику МБДОУ №19 за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником за отработанный период.

3.6. Для установления стимулирующих выплат педагогические работники МБДОУ №19 представляют в комиссию по установлению доплат и надбавок оценочный лист деятельности в соответствии с прилагаемыми критериями и показателями.

3.7. Комиссия по назначению рассматривает оценочный лист деятельности и принимает решение о размере стимулирующих выплат педагогическим работникам, определенный период (в баллах). На остальных работников МБДОУ №19 (кроме заместителя директора, и главного бухгалтера) комиссия по назначению принимает решение о размере стимулирующих выплат (в процентном отношении) в соответствии с критериями и показателями по должности работника самостоятельно.

3.8. О размере стимулирующих выплат в процентах от должностного оклада заместителю директора и главному бухгалтеру директор МБДОУ №19 принимает решение самостоятельно в соответствии с критериями и показателями по должности.

3.9. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом директора МБДОУ №19. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

3.10. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников МБДОУ № 19 в соответствии с критериями и материалами самоанализа;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией МБДОУ № 19 перечня работников – получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

3.11. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее пяти человек. В состав Комиссии включаются:

- заместитель директора МБДОУ № 19;
- председатель общего собрания трудового коллектива;
- члены коллектива, включённые в состав Комиссии, а также специалист по охране труда.

3.12. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа рейтинговых листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников МБДОУ № 19 представленных в Приложении № 1 и № 2 к настоящему Положению.

3.13. На каждого работника руководителями структурных подразделений (заведующим хозяйственной части, заместителем директора по ВМР, главным бухгалтером) оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период.

3.14. Все педагогические работники МБДОУ № 19 предоставляют в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда материалы по самоанализу деятельности, соответствию с утвержденными бланками не позднее 25 числа последнего месяца учебного года.

3.15. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

3.16. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

3.17. Председатель комиссии предоставляет протокол заседания для согласования директору МБДОУ № 19 и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

3.18. На основании протокола Комиссии директор МБДОУ № 19 в течении 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

3.19. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу директора детским садом за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливаются приказом органа управления образования с учетом оценки деятельности учреждения и личного вклада в развитие системы образования.

3.20. Стимулирующие выплаты могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора до истечения срока их действия за нарушение Устава и Правил внутреннего распорядка, нарушение должностной инструкции, правил техники безопасности, правил пожарной безопасности, охраны труда; неисполнение приказов и распоряжений директора, нарушение режима дня воспитанников, нарушение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников, замечания со стороны надзорных органов, замечания по ходу внутреннего контроля.

3.21. Доплаты за дополнительный объем работы педагогических работников, размер доплат за дополнительных объем работы определяется учреждением образования самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

3.22. Размер доплат конкретному работнику за дополнительный объем работы верхним пределом не ограничивается.

Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников в соответствии с критериями оценки деятельности работников МБДОУ № 19 представленных в Приложении к настоящему Положению.

4. Порядок и условия премирования

4.1. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности работников в улучшении результатов работы развития творческой инициативы при проведении оздоровительной и учебно-воспитательной работы с детьми, снижения заболеваемости, в целях повышения трудовой дисциплины и снижения текучести кадров МБДОУ №19.

4.2. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность МБДОУ и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния МБДОУ №19 и других факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

4.3. Для реализации поставленных целей в МБДОУ №19 вводится следующие виды премирования работников:

- объявление благодарности в приказе директора; награждение Почетной грамотой МБДОУ №19.
- внесение благодарности в трудовую книжку работника;
- награждение ценным подарком;
- награждение денежной премией;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Управления образования города Черкесска;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Министерства образования Карачаево-Черкесской Республики;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Министерства образования РФ; ходатайство о присвоении почетного звания.

4.4. Премирование работников производится на основании приказа руководителя МБДОУ №19. Решение о премировании работников и размерах премирования во всех случаях принимается руководителем МБДОУ №19 в соответствии с настоящим Положением по согласованию с комиссией по распределению стимулирующих выплат.

4.5. Премирование директора МБДОУ №19 производится на основании приказа вышестоящего органа управления образованием.

4.6. Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх оклада (должностного оклада) в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

4.7. Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

4.8. Единовременное премирование работников МБДОУ № 19 проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

4.9. Размер премии (единовременного вознаграждения) конкретного работника определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

4.10. Премия не выплачивается работникам, получившим административное взыскание.

4.11. Педагогические работники ДОУ, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

4.12. Предложение о виде премирования выносит директор, размер премирования определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы и с учетом мнения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера МБДОУ №

19.

Совокупный размер премирования работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения образовательного учреждения.

Выплата премии осуществляется в ближайший после издания приказа о премировании день выплаты зарплаты.

4.13. Решение о виде и размере премирования работников директор МБДОУ №19 оформляет приказом.

4.14. Директор МБДОУ №19 в течение текущего учебного года на заседаниях, представляет в комиссию по распределению фонда стимулирования работников МБДОУ №19 информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования

4.15. Основными показателями премирования являются:

- призовые места по итогам конкурсов, проводимых в МБДОУ №19;
- победа или получение призовых мест воспитанниками в конкурсах, соревнованиях и прочих мероприятиях, организуемых как в МБДОУ №19, так и за его пределами (в городе и т.д.)
- победа или получение призовых мест работниками в различных конкурсах, соревнованиях смотрах и прочих мероприятиях, организуемых как в МБДОУ №19, так и за его пределами (в городе, республике и т.д.)
- участие в конкурсах на муниципальном, республиканском или федеральном уровнях;
- по итогам работы в летний оздоровительный период;
- по итогам подготовки к новому учебному году;
- по результатам работы в календарном году, за полугодие, за квартал, полугодие, год.
- выполнение особо важных задач проведение мероприятий регионального и местного значения или масштаба

4.16. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование к праздничным, по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилей образовательного учреждения и др.); по случаю торжественного события в личной жизни работника (юбилейная дата со дня рождения, выход на пенсию и др.); по случаю профессиональных праздников и праздничных дней: «День дошкольного работника», «Международный женский день», «День защитника Отечества», «Новый год», «День бухгалтера», и юбилейным датам за добросовестный и многолетний труд. Премии к юбилеям работы в МБДОУ № 19 -10 лет, 15 лет, 20 лет, ко дню рождения 50 лет, женщинам при выходе на пенсию 60 лет, мужчинам 65 лет

4.17. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, руководитель структурного подразделения (зам. Директора по ВМР, заведующий по хозяйственной части) представляет директору МБДОУ № 19 служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

4.18. К категории особо важных и сложных заданий относятся:

- подготовка и проведение мероприятий регионального, местного значения или масштаба

4.19. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5. Условия премирования

5.1. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей, согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)
- отсутствие замечаний от контролирующих органов;
- работники, совершившие проступки, получившие взыскания, лишаются премии на весь срок действия взыскания.

5.2. Размер премии зависит от конкретного вклада работника в обеспечение высокой результативности воспитательно-образовательного процесса и не зависит от стажа

6. Материальная помощь.

6.1. Материальная помощь работникам МБДОУ № 19 оказывается по их личному заявлению в случае:

- их длительного лечения в стационаре, операций;
- в случае длительного лечения (операций) их несовершеннолетних детей;
- в случае смерти их родных и близких родственников (отец, мать, супруги, дети);
- в случае потери имущества (пожар, наводнение и т.д.) с приложением копии документа, подтверждающего тот или иной случай;

6.2. Материальная помощь выплачивается работникам МБДОУ №19 за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

6.3. Материальная помощь сотрудникам МБДОУ №19 оказывается в денежном выражении от 1000 рублей и верхним пределом не ограничивается.

6.4. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

6.5. Решением об оказании материальной помощи и её размере принимается и оформляется приказом директора по МБДОУ №19.

6.6. Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором или локальным актом работодателя.

7. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат и надбавок, премий).

7.1. Снижение или лишение стимулирующих выплат оформляется приказом директора на основании справок проверок, обоснованных жалоб, актов или предписаний контролирующих органов.

7.2. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым; частично согласно приложения № 1;

- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава МБДОУ № 19, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

7.3. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.

7.4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.

7.5. Высокий уровень заболеваемости сотрудника (злоупотребление больничными листами).

7.6. Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др.

7.7. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

8. Заключительные положения

8.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам. Фонд оплаты труда по профессиональным квалификационным группам рассчитывается главным бухгалтером.

8.2. В отдельных случаях директор МБДОУ № 19 имеет право для выплат стимулирующего характера (премий) использовать средства экономии ФОТ.

8.3. Директор детского сада, на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера, издает приказ о распределении обозначенной в протоколе суммы стимулирующей части фонда оплаты труда и передает его председателю комиссии по распределению выплат стимулирующего характера для согласования. После согласования директор направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

8.5. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств директор детского сада может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

Приложение
к Положению о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 19 «Юные капитаны» города Черкесска

1. Перечень оснований для начисления выплат
стимулирующего характера педагогическим работникам МБДОУ № 19 Критерии
результативности деятельности воспитателя

Критерии	Показатели	Коэфф ициент показа теля	Само оценк а	Оценка комиссии	Итого
1.Сохранение здоровья воспитанников	1.1. Обеспечение охраны жизни и здоровья детей Отсутствие травматизма	5			
	1.2.Выполнение плана посещаемости (от списочного состава): - 50-70 % - 70-80% - 80-100%	1 2 3			
	1.3.Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья детей (праздники здоровья, дни здоровья, спартакиады, физкультурные досуги и т.д.) Применение здоровьесберегающих технологий.	1 - 5			
	(13) Итого				
2.Образовательная деятельность	2.1. Качественная подготовка и проведение занятий, применение информационно-коммуникационных технологий (ИКТ)	1-8			
	2.2.Участие детей в выставках, конкурсах разного уровня: -внутри ДОУ; -муниципальных; -региональных, всероссийских, международных.	1 1 4			
	2.3. Участие в утренниках, развлечениях как персонаж (за каждый утренник)	1			
	2.4. Наличие позитивной динамики в развитии воспитанников при освоении ООП в соответствии с ФОП ДО.	1- 3			
	2.5. Коррекционная работа (в соответствии с ФОП ДО)	1-2			
	(20 без утренников) Итого				
	3.Методическая деятельность.	3.1.Продуктивное участие в системе методической деятельности ДОУ: активное участие в реализации ООП ДО, программы развития ДОУ, годового	1-6		

	плана (семинары, педсоветы и др.), создание методических разработок и рекомендаций для педагогов и родителей, обновление дидактических материалов, участие в инновационной работе ДОУ, участие в проектной деятельности ДОУ, участие в мероприятиях АИС «Навигатор»				
	3.2.Эффективная организация предметно-пространственной развивающей среды в групповых помещениях, обновлении ППРС (в соответствии с тематикой недель, праздников и др.) отсутствие повреждений игрового, дидактического материала в групповых помещениях и на игровых участках	1-3			
	3.3. Участие в конкурсах профессионального мастерства разного уровня: Муниципальный, Республиканский Всероссийский Международный	1 1 2 2			
	3.4.Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, участие в профессиональных конкурсах)	1-3			
	3.5. Профрост: Портфолио (наличие, содержательность, соответствие критериям) Наличие и реализация индивидуальной программы профроста и плана по самообразованию. Отчет о реализации программы профроста Участие в обучающих вебинарах	1 1 1 1			
	(22) Итого				
4.Исполнит ельская дисциплина	4.1.Своевременное и качественное оформление документации: Рабочая программа в соответствии с ФОП ДО с приложениями, календарный план образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, табель закаливающих процедур, результаты педагогической диагностики, протоколы родительских собраний, план работы с родителями экран родительской оплаты,	1-7			
	4.2.Организация и предоставление фото и видео материалов для сайта, госпабликов, АИС «Навигатор, участие в работе по обновлению материалов сайта	1-7			
	4.3. Отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей	5			
	(19) Итого				

5.Взаимодействии с семьей и социумом	5.1.Вовлечение родителей в образовательную, инновационную, совместную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях, конференциях, в СМИ и др. формах.	5			
	5.2.Организация и проведение открытых занятий, культурно-досуговых и массовых мероприятий для детей и родителей, проведение дня открытых дверей	5			
	5.3. Эффективность в работе с родителями (привлечение к созданию предметно – развивающей среды, своевременная оплата родителями за детский сад)	1- 5			
(15) Итого					
ИТОГО		100			

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии	Количество баллов	Служебная записка	Оценка комиссии
1	Не выполнены требования к ведению документации	- 5		
2	Травматизм воспитанников (лишение баллов по всем показателям за квартал)			
3	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	- 10		
4	Наличие обоснованных жалоб, обращений родителей на деятельность воспитателя: Руководителю За пределы МБДОУ (лишение баллов по всем показателям за квартал)	- 10		
	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, родителям, распускание и т.п.	-10		
	ИТОГО			
	Общий итог (ВСЕГО БАЛЛОВ)			

Показатели оценки	Критерии	Кол-во баллов	Само-оценка	Оцен-ка ком-миссии	Итого
1. Охрана и укрепления здоровья воспитанников	1.1 Результативность деятельности педагога, способствующая снижению количества пропусков детьми ДОУ в целях сохранения непрерывности и качества освоения образовательной программы: - посещаемость составляет свыше 90%, ранний возраст свыше 70% - посещаемость составляет от 70% до 90%, ранний возраст от 60% до 70%	3 3 2 2			
	1.2 Работа по профилактике охраны жизни здоровья и безопасности детей с проведением мероприятий (конспект мероприятия, план и т.д.) не реже 1 раза в месяц	3			
	1.3. Отсутствие травматизма. При наличии травм (<i>переломы, вывихи, гематомы</i>) баллы минусуются от общего количества).	1/2			
	1.4. -	0,5 1,5			
2. Образование и развитие воспитанников	Высокий уровень проведённых социально-значимых и общественно-полезных акций и мероприятий, проектов различного уровня, повышающих авторитет и имидж учреждения				
	2.1. Участие в коллективных педагогических проектах.	2			
	Реализация дополнительных проектов	3			
	2.2. Участие педагогов в творческой группе по разработке и реализации основной образовательной программы на разных уровнях				
	<input type="checkbox"/> на уровне МБДОУ	1			
	<input type="checkbox"/> на муниципальном уровне	2			
	<input type="checkbox"/> региональном уровне	3			
	2.3. Выступление педагогов с опытом работы в ДОУ по теме самообразования с презентацией	3			
	2.4. Участие педагогов в конкурсах внутри ДОУ:				
	1 место	2			
	2 место	1,5			
	3 место	1			
	Лауреат/участие	0,5			
	2.5. Проведение открытых просмотров в ДОУ	3			
	2.6. Участие педагогов в конкурсах педагогического мастерства (городского и республиканского уровня):				
	1 место	6/8			
	2 место	3/5			
	3 место	2/3			
	лауреат	1/2			
	участие	0,5/1			
2.7. Участие педагогов в НПК городского уровня (выступление с докладом и презентацией):					
победитель, призер	5				
лауреат	4				
участие	3				
2.8. Участие педагогов в организации и проведении крупных мероприятий совместно с УО	3				
2.9. Организация и проведения крупных мероприятий (праздники, досуги, фестивали) вне годового плана)	3				

	2.10. Участие педагогов во Всероссийских конкурсах	1			
	педагогического мастерства онлайн (при наличии серии и номера подтверждающего документа)				
	Результативность участия в методической работе: семинарах, открытых просмотрах, методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства, конференциях, инновационной деятельности, (проектная, экспериментальная и др.), НПК				
	2.11. Участие в городском МО	3			
	2.12. Участие педагогов в республиканских мероприятиях: - конспектов, сценариев - пособий, оборудования	2 1			
	2.13. Участие и презентация собственной педагогической деятельности в областной НПК, педагогическом салоне, калейдоскопе и др.	3			
	2.14. Участие педагогов в акциях (челленджах, флэшмобах и т.п.)	1,5			
	2.15. Организаторы тематических выставок рисунков, поделок, фото выставок, галерей, коллажей и т.д. в ДОО, приуроченных к мероприятиям ДОО, памятным датам, событиям города, страны.	1			
	2.16. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках по распространению педагогического опыта, в СМИ	5			
	2.17. Участие педагога в оформлении и оснащении группы, спортзала, музыкального зала (изготовление оригинальных пособий, поделок, оформления интерьера помещений), что конкретно сделано за отчетный период	2			
	2.18. Работа с одаренными детьми, с детьми с ОВЗ, со сложным контингентом детей. Персональное участие в выстраивании для них индивидуальной траектории развития, ведение карт индивидуального маршрута (2 раза в год: сентябрь, май) <i>(При положительной динамике по результатам отчета)</i>	5			
	2.19. Результативная подготовка педагогом воспитанников для участия в конкурсах, олимпиадах, викторинах, НПК, соревнованиях, фестивалях и др. (подтвержденных дипломами, грамотами, сертификатами)				
	Победитель, призер	3			
	Лауреат, участие	2			
	2.20. Результативность оказания помощи в подготовке других воспитателей для участия в городских, региональных или всероссийских профессиональных конкурсах, соревнованиях: (методическая помощь/техническая помощь) - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	2 3 5			
	2.21. Участие педагога в организации «Школы начинающего педагога» (наставничество)	2			
	2.22. Творчество и мастерство при организации образовательной деятельности. Успешное применение в работе с детьми <u>современных образовательных и коммуникационных технологий</u> . (по итогам контроля руководства)	3			
3. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	3.1 Организация новых форм взаимодействия с семьями воспитанников по реализации образовательной программы				
	- совместные тематические образовательные проекты	1			
	- совместные массовые мероприятия (досуги, конкурсы, акции, соревнования, привлечение к благоустройству ДОО)	2			
	- Проведение и участие в массовых мероприятиях с детьми и родителями, направленных на реализацию образовательного процесса, за пределами рабочего времени педагога.	2			
	- индивидуальная работа с семьей по подготовке к городским мероприятиям, онлайн-выставкам	2			

воспитанников по реализации основной образовательной программы	3.2. Представление на сайте МБДОУ, в госабликах: VK, Телеграмм о проведенных мероприятиях в рамках образовательной и не образовательной деятельности. Качество содержания информации, фотографий.	1/10			
	3.3. Использование личного сайта при работе с детьми и родителями и его постоянного обновления; активное ведение родительского чата (консультации, памятки, видео, фотоотчеты по образовательной деятельности) – не менее 5	2			
	3.4. Своевременное выявление детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации и эффективная работа с их семьями (группы риска): составление плана работы, посещение семей на дому (1 раз в неделю) не реже 2 раз в месяц (положительная динамика)	2			
	3.5. Положительная оценка родительской общественности деятельности педагога (социологические опросы, тесты, анкетирование и т.д.): - от 70-80% - от 80-100%	1 2			
4. Перечень выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей должностей педагогических работников	4.1. Активное участие в праздничных мероприятиях (<i>в нерабочее время</i>): Исполнение главной роли на чужом празднике				
	<input type="checkbox"/> 1 – 2 утренника	1			
	<input type="checkbox"/> 3 – 5 утренников	2			
	<input type="checkbox"/> Более 5 утренников	3			
	Исполнение второстепенной роли на чужом празднике				
	<input type="checkbox"/> 1 – 2 утренника	0,5			
	<input type="checkbox"/> 3 – 5 утренников	1,5			
	<input type="checkbox"/> Более 5 утренников	2			
	4.2. Участие в работе комиссии по фронтальной проверке	1			
	4.3. Постоянное, непосредственное участие в оформлении участка и территории ДОУ (сменяемость игрушек, игровых пособий, использование малых архитектурных форм, создание снежных построек и т.д.)	2			
	4.4. Общественная работа в органах самоуправления (комиссиях)	1			
	4.5. Эффективное ведение сайта детского сада	3			
	4.6. Выполнение общественных поручений или участие в общественно значимых мероприятиях, в не рабочее время	2			
	4.7. Выполнение требований по антитеррористической защищенности детей и пожарной безопасности, отсутствие замечаний при проверках контролирующими органами (Роспотребнадзор, Россельхознадзор, Антитеррористическая и пожарная инспекция)	1			
4.8. Соблюдение пропускного режима в группах с отдельным входом	1				
4.9. Отсутствие задолженностей по внесению родительской платы за присмотр и уход	5				
4.10. Ведение общественной работы: - председатель первичной профсоюзной организации, - председатель общего собрания работников	2 2				
4.11. Организация бесплатной кружковой работы вне рабочего времени	2				

4.12. Результативность дополнительных к основной деятельности функций (инспектора по защите прав детства, наставническая работа со студентами, волонтерство и др.)	1,5			
4.13. Оформление документации, не входящей в круг обязанностей				
- личные дела (первичное оформление в ДОУ)	1			
4.14. Работа без помощника воспитателя при полном соблюдении режимных моментов и санитарных норм и правил:				
1 неделя	1			
2 недели	2			
3 и более недель	3			
4.15. Участие в приемке учреждения на новый учебный год	3-5			

2. Перечень оснований для начисления выплат стимулирующего характера помощникам воспитателя МБДОУ № 19

	Показатели оценки эффективности деятельности как результат усвоения детьми образовательной программы в полном объеме	Колво баллов	Самооценка	Оцен ка комиссии
1.	Результативность деятельности, способствующая снижению количества пропусков детьми ДОУ в целях сохранения непрерывности и качества освоения образовательной программы.			
	<input type="checkbox"/> посещаемость 25 и более человек	25		
	<input type="checkbox"/> посещаемость 20 - 24 человек	20		
	<input type="checkbox"/> посещаемость 15 - 19 человек	15		
	<input type="checkbox"/> посещаемость 10 - 14 человек	10		
2.	Преобразование групповых помещений и развивающей предметнопространственной среды группы	5		
3.	Проведение санитарно-гигиенических мероприятий в соответствии с требованиями СанПиН (с единичными нарушениями по результатам производственного контроля)	10		
4.	Участие в осуществлении воспитательных и образовательных функций во время проведения занятий с детьми. Помощь воспитателю в сфере охраны и здоровья воспитанников, подготовки к занятиям	10		
5.	Перечень выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей должности помощника воспитателя			
6.	Благоустройство территории	10		
7.	Общественная работа в органах самоуправления (комиссиях)	3		
8.	Соблюдение пропускного режима в группах с отдельным входом	3		
9.	Выполнение общественных поручений	5		

3. Перечень оснований для начисления выплат стимулирующего характера бухгалтеру МБДОУ № 19

	Показатели оценки эффективности деятельности	Колво %	Оценка комиссии
1.	Обеспечение высокого качества работ, связанных со вспомогательными функциями по осуществлению образовательной деятельности	250%	
2.	Высокая эффективность использования в работе современных электронных программ документооборота в том числе с целью реализации программы дошкольного образования	180%	
3.	Активное участие в семинарах, методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства, конференциях, способствующих повышению имиджа организации (подбор фотоматериалов, изготовление буклетов, памяток и пр.)	70%	
4.	Дополнительная работа по управлению МБДОУ в период отсутствия главного бухгалтера	40%	
5.	Отсутствие замечаний по итогам проверок закупочной деятельности, внутреннего контроля, проверяющими организациями	50%	

**4. Перечень оснований для начисления выплат стимулирующего характера
главному бухгалтеру МБДОУ № 19**

	Показатели оценки эффективности деятельности	Колво %	Оценка комиссии
1.	Эффективное использование бюджетных средств с целью достижения высокого уровня реализации образовательной программы дошкольного образования	25%	
2.	Обеспечение высокого качества работ, связанных со вспомогательными функциями по осуществлению образовательной деятельности	20%	
3.	Высокая эффективность использования в работе современных электронных программ документооборота с целью реализации программы дошкольного образования	15%	
4.	Активное участие в семинарах, методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства, конференциях, способствующих повышению имиджа организации (подбор фотоматериалов, изготовление буклетов, памяток и пр.)	5%	

**5. Перечень оснований для начисления выплат стимулирующего характера
заместителю заведующего МБДОУ № 19**

	Показатели оценки эффективности деятельности	Кол-во %	Оценк а комиссии
1.	Расширение спектра услуг, предоставляемых населению, внедрение новых форм дошкольного образования, создание дополнительных мест для детей дошкольного возраста (наличие при учреждении ГКП, дополнительных групп в другом здании)	5%	
2.	Личное участие в создании комфортных условий в помещениях, совершенствовании материально-технической базы учреждения, подготовке к началу учебного года, эстетика оформления помещений)	5%	
3.	Эффективная организация и проведение мониторинга качества дошкольного образования в учреждении	15%	
4.	Высокие результаты методической работы с педагогическими кадрами и семьями воспитанников (участие и призовые места участников образовательного процесса в конкурсах, конференциях, экспериментальные и стажировочные площадки всех уровней и пр.)	10%	
5.	Сотрудничество с социальными партнерами (школы, ДОО и др.)	5%	
6.	Реализация дополнительных образовательных проектов, участие в методических объединениях, семинарах, конкурсах, конференциях на разных уровнях	5%	
7.	Публикация материалов из опыта работы в периодических изданиях, сборниках по распространению педагогического опыта, разработок из опыта работы, статей и методических рекомендаций по результатам научно-исследовательской и опытно-экспериментальной работы в Учреждении	10%	
8.	Использование в работе инновационных образовательных и коммуникационных технологий в образовательной деятельности; участие в научно-исследовательской работе, работе творческих групп на муниципальном и региональном уровне	5%	

9.	Разработка стратегических документов (Программа развития, Программа воспитания, Образовательная программа и пр.)	20%	
10.	Обеспечение высокого качества информационной открытости учреждения	10%	
11.	Высокий уровень работы по обеспечению профессионального роста педагогов (подготовка педагогов к конкурсам, олимпиадам, аттестации и др.)	5%	

6. Перечень оснований для начисления выплат стимулирующего характера делопроизводителю МБДОУ № 19

	Показатели оценки эффективности деятельности	Колво %	Оценка комиссии
1.	Работа в электронной системе образования (ЭСО)	230%	
2.	Обеспечение высокого качества работ, связанных со вспомогательными функциями по осуществлению образовательной деятельности	200%	
3.	Высокая эффективность использования в работе современных электронных программ документооборота с целью реализации программы дошкольного образования	100%	
4.	Своевременность исполнения управленческих решений.	55%	
	Перечень выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей должности делопроизводителя		
5.	Выполнение работы курьера	80%	

7. Перечень оснований для начисления выплат стимулирующего характера инженеру по охране труда МБДОУ № 19

	Показатели оценки эффективности деятельности	Колво %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Обеспечение безопасности обучающихся (воспитанников) во время пребывания в организации с целью реализации образовательной программы дошкольного образования.	120%		
2.	Осуществление контроля за прохождением периодических медицинских осмотров и диспансеризации, сантехминимумов, вакцинации	50%		
3.	Профилактика несчастных случаев с обучающимися (воспитанниками) МБДОУ	40%		
4.	Высокая эффективность использования в работе современных электронных программ документооборота с целью реализации программы дошкольного образования	50%		
5.	Перечень выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей должности инженера по охране труда			
6.	Участие в органах самоуправления, работа в комиссиях	10%		
7.	Курьерская работа	10%		

8. Перечень оснований для начисления выплат стимулирующего характера кладовщика МБДОУ № 19

	Показатели оценки организации сбалансированного питания, способствующие укреплению здоровья воспитанников	Кол-во %	Оценка комиссии
1.	Высокая эффективность использования в работе современных электронных программ документооборота с целью реализации программы дошкольного образования	50%	
2.	Отсутствие замечаний при проверках контролирующими органами	20%	
3.	Написание меню.	40%	

9. Перечень оснований для начисления выплат стимулирующего характера работнику по стирке белья, уборщицы, кастелянши МБДОУ № 19

	Показатели оценки эффективности деятельности	Колво %	Оценка комиссии
1.	Обеспечение высокого качества работ, связанных со вспомогательными функциями по осуществлению образовательной деятельности	20%	
2.	Выполнение срочных поручений	10%	
	Итого		

10. Перечень оснований для начисления выплат стимулирующего характера повару МБДОУ № 19

	Показатели оценки организации сбалансированного питания, способствующие укреплению здоровья воспитанников	Кол-во %	Оценка комиссии
1.	Обеспечение высокого качества работ, связанных со вспомогательными функциями по осуществлению образовательной деятельности	70%	
2.	Проведение санитарно-гигиенических мероприятий при приготовлении пищи в соответствии с требованиями СанПиН (с единичными нарушениями по результатам производственного контроля)	20%	
	Итого		

11. Перечень оснований для начисления выплат стимулирующего характера подсобному рабочему (кухни), рабочему по обслуживанию здания МБДОУ № 19

	Показатели оценки эффективности деятельности	Кол-во %	Оценка комиссии
1.	Обеспечение высокого качества работ, связанных со вспомогательными функциями по осуществлению образовательной деятельности	20%	
2.	Выполнение разовых поручений администрации	10%	
	ИТОГО:		

12. Перечень оснований для начисления выплат стимулирующего характера шеф-повару МБДОУ № 19

	Показатели оценки организации сбалансированного питания, способствующие укреплению здоровья воспитанников	Колво %	Оценка комиссии
1.	Обеспечение высокого качества работ, связанных со вспомогательными функциями по осуществлению образовательной деятельности	120%	
2.	Отсутствие замечаний при проверках контролирующими органами (Роспотребнадзор, Россельхознадзор, Антитеррористическая и пожарная инспекция)	20%	
3.	За ведение большого объема документации. Организация качества питания в саду	80%	
	Итого		

**13. Перечень оснований для начисления выплат стимулирующего характера
Заведующего по хозяйственной части МБДОУ № 19**

	Показатели оценки эффективности деятельности	Колво %	Оценка комиссии
1.	Качественное и своевременное ведение документации, сдача отчетов, сведений и др.	30%	
2.	Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда	25%	
3.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	30%	
4.	Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ	25%	
5.	Эффективность работы по подготовке Учреждения к приемке, зимнему сезону, другим мероприятиям	30%	
6.	Погрузочно-разгрузочные работы	50%	
7.	За обеспечение и выполнение отдельных заданий и работ по благоустройству прилегающей территории в ходе мероприятий городского и регионального уровня, еженедельных санитарных пятниц.	55%	
8.	Отсутствие замечаний со стороны охраны труда, госпожнадзора, СЭС	30%	
9.	Качественная организация работы с сотрудниками по экономии ТЭР и водоресурсов	30%	
10.	Высокий уровень организации и проведения практических занятий, тренировок и учений при угрозе ЧС	35%	
11.	Своевременное обеспечение Учреждения необходимым инвентарем	15%	
12.	Соблюдение договорной и финансовой дисциплины при исполнении заказов	20%	
13.	За ведение документации антитеррористической, пожарной, электробезопасности.	50%	
14.	За результативность работы по устранению аварийных ситуаций, связанных с водоснабжением, канализацией за пределами рабочего времени	30%	
15.	За служебные разъезды	20%	
	ИТОГО		