****

**1.Общие положения**

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Муниципального дошкольного образовательного учреждения № 30 «Буратино» поселка Чульман Нерюнгринского района (далее- Учреждение) и разработано в соответствии с

Трудовым кодексом РФ;

Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

Законом Республики Саха (Якутия) от 15.12.2014 №1401-З №359 – V «Об образовании в Республике Саха (Якутия)»;

[Приказом Минздравсоцразвития от 29.12.2007 № 818](https://mini.1obraz.ru/#/document/99/902086142/) «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат»;

Рекомендациями, утвержденными приказом Минтруда от 26.04.2013 № 167 **«**Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

Письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02;

[Едиными рекомендациями](https://mini.1obraz.ru/#/document/99/552083120/), утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018 № 12;

[Отраслевым соглашением](https://mini.1obraz.ru/#/document/99/556255224/) по организациям, находящимся в ведении Минобрнауки, на 2018–2020 годы от 06.12.2017;

Письмом Минобрнауки России от 29.12.2017 N ВП-1992/02  
"О методических рекомендациях" (вместе с "Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций");

Приказом Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) от 06.03.2019 № 01-10/293 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)»;

Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Нерюнгринской районной администрации Управлению образования», утвержденным постановлением Нерюнгринской районной администрацией от 28.06.2019 г. № 1047;

Постановлением Нерюнгринской районной администрации от 25.06.2021 г. № 1059 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования Нерюнгринского района, утвержденное постановлением Нерюнгринской районной администрации от 28.06.2019г. № 1047».

Положением об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения № 30 «Буратино» поселка Чульман Нерюнгринского района, утвержденным приказом от 30.04.2019 г. № 36;

Уставом Учреждения.

* 1. Положение разработано в целях повышения эффективности труда работников ДОУ, усиления их материальной заинтересованности в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Настоящее Положение определяет виды и размеры, условия установления, порядок начисления и утверждения выплат стимулирующего характера.

* 1. Положение принимается Общим собранием трудового коллектива, согласовывается с Управляющим советом ДОУ, профсоюзной организацией ДОУ, утверждается и вводится в действие приказом заведующей.
  2. Действие настоящего Положения не распространяется на заведующую Учреждения (иное лицо, замещающее должность руководителя Учреждения).

1.4. Выплаты стимулирующего характера заведующей устанавливаются муниципальными правовыми актами по согласованию с муниципальным органом управления образованием Нерюнгринского района.

**2. Условия выплат стимулирующего характера**

1. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда работников учреждения, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.
2. Работникам учреждения, занятым на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определённых трудовым договором.
3. Выплаты стимулирующего характер могут устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), ставке.
4. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.
5. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.
6. Размеры надбавок и доплат и иных выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
7. Надбавки стимулирующего характера выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

**3. Виды и критерии установления, и размеры выплат стимулирующего характера** (за счет всех источников финансирования)

3.1. Система стимулирования включает в себя следующие виды выплат:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавка за интенсивность труда;

премия за высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

надбавка за наличие квалификационной категории;

доплата за наличие ученой степени;

премия за образцовое выполнение муниципального задания;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за педагогический стаж;

доплата за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;

надбавка молодым специалистам;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

3.2. Система стимулирующих выплат работникам предусматривает:

- постоянные стимулирующие выплаты за интенсивность, с учетом специфики его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу, выполнения дополнительного объема работ и высокую результативность работы;

- разовые стимулирующие выплаты работникам за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, премиальные выплаты (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, за выполнение особо важных и ответственных работ).

**3.3. Надбавка за интенсивность.**

3.3.1. Работникам может быть установлена выплата за интенсивность в виде надбавки к окладу с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.

3.3.2. Надбавка за интенсивность устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Надбавка может быть установлена по одному или нескольким основаниям.

3.3.3. Надбавка за интенсивность педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу устанавливается на период с 01 сентября текущего года по 31 августа следующего года.

3.3.4. Надбавка за интенсивность медицинскому персоналу, работникам общеотраслевых должностей служащих, работникам общеотраслевых профессий рабочих устанавливается по результатам работы за полугодие на период с 01 января по 30 июня и с 01 июля по 31 декабря. Выплата надбавок за интенсивность выплачивается ежемесячно в течении следующего за отчетным полугодии.

3.3.5. Размеры надбавок за интенсивность работникам определяются в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

3.3.6. Решение об установлении надбавки за интенсивность труда принимается заведующей Учреждения персонально в отношении конкретного работника по представлению непосредственного руководителя работника (заместителя руководителя, заведующего хозяйством), согласовывается с представительным органом работников (Профсоюзным комитетом) и оформляется приказом заведующей Учреждения.

3.3.7. Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда:

- до 100 процентов для педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, медицинских работников и работников, осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих;

- до 200 процентов для работников, осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям служащих.

3.3.8. Основанием для установления надбавки за интенсивность труда является выполнение работы, отвечающей показателям в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

3.3.9. Руководитель учреждения имеет право отменять или снижать размер стимулирующих выплат за интенсивность труда.

3.3.10. Стимулирующие надбавки за интенсивность могут быть изменены или отменены по следующим основаниям:

в связи с ухудшением работы;

в связи с окончанием выполнения дополнительных работ, по которым определены надбавки;

в связи с отказом работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены надбавки;

в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;

в связи с длительным отсутствием работника, из-за чего не могли быть осуществлены дополнительные работы, за выполнение которых были определенны надбавки;

в связи с изменением характера работы;

в условиях необеспечения денежными средствами.

**4. Порядок и условия премирования работников Учреждения**

4.1. Премиальный фонд формируется ежегодно в размере не менее 5 процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда.

Премиальный фонд оплаты труда распределяется следующим образом:

15% составляет фонд, используемый на премирование за высокие результаты работы и выполнение особо важных и ответственных работ;

85% – фонд, используемый на премирование по итогам работы.

4.2. Объем премиального фонда формируется учреждением по категориям работников с учетом увеличения фонда оплаты труда отдельным категориям работников согласно нормативным правовым актам.

4.3. Из премиального фонда производятся следующие выплаты:

премия за высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

премия за образцовое выполнение муниципального задания;

премиальные выплаты по итогам работы: премия по итогам работы за месяц, премия по итогам работы за квартал, премия по итогам работы за год.

4.4. Выплаты определяются на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников.

4.5. Премия за высокие результаты работы и выполнение особо важных и ответственных работ может быть выплачена работникам единовременно:

как разовое поощрение отдельных работников за определенные заслуги согласно Приложения № 2 к настоящему Положению;

как коллективное премировании при достижении высоких результатов работы учреждения в честь профессионального праздника Дня дошкольного работника, Международного дня 8 Марта, Дня защитников Отечества, юбилейных дат работников и ДОУ.

4.6. Премиальные выплаты могут выплачиваться как в процентном отношении, так и в абсолютном размере.

4.7. Выплаты премии за высокие результаты работы, за выполнение особо важных и ответственных работ производятся с учетом обеспечения финансовыми средствами по представлению непосредственного руководителя работника (заместителя руководителя, заведующего хозяйством), согласовываются с представительным органом работников (Профсоюзным комитетом) и оформляются приказом руководителя учреждения.

4.8. Работникам учреждения могут быть произведены следующие премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за полугодие;

премия по итогам работы за год.

4.9. Определение размеров премиальных выплат по итогам установленного периода производится Комиссией по стимулированию на основании представления непосредственного руководителя категорий работников с учетом мнения представительного органа работников Учреждения в соответствии с показателями и критериями эффективности работы (Приложение № 1).

Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ заведующей.

4.10. Премиальные выплаты по итогам работы работникам, отнесенным к категории «Педагогические работники», устанавливается по результатам работы за отчетный период, выплачивается ежемесячно в течении последующего отчетного периода в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности с использованием балльной системы начисления выплат Приложения №1 к настоящему Положению.

4.10.1. В случае наличия у работника установленной заведующей Учреждения дополнительной педагогической нагрузки или дополнительной работы на условиях внутреннего совместительства и (или) совмещения должностей, то премирование осуществляется по всем совмещаемым должностям.

4.10.2. Премиальные выплаты за работу по внутреннему совместительству выплачиваются в размере не более суммы премии, заложенной в тарификации по вакантной должности, но и не более установленной по основной должности.

4.10.3. Педагогическим работникам, выполняющим работу в условиях увеличенного объема работы, премиальные выплаты выплачиваются в размере, установленном по своей должности.

4.10.4. В случае временного перевода работника на другую должность премиальные выплаты выплачиваются в размере, установленном по своей должности.

4.10.5. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путем деления размера фонда премирования оплаты труда (ФОТ) каждой категории работников, запланированного на месяц на премирование по итогам работы, деленного на сумму баллов всех работников данной категории.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

S=ФОТ пр: N

S – стоимость одного балла;

ФОТ пр – фонд премирования по итогам работы;

N – сумма баллов работников данной категории.

4.10.6. Вновь принятым работникам, а также работникам, приступившим к работе по окончанию отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех (полутора) лет, а также в случае перевода работника на другую должность, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается на период, установленный настоящим Положением в размере 20% к должностному окладу. Премиальные выплаты по итогам работы производятся ежемесячно с даты приёма, выхода на работу, перевода работника на другую должность.

4.10.7. Настоящие выплаты направлены на поощрение к качественному результату работы. Установление выплат вновь принятым и переведённым работникам не рассматриваются на заседаниях Комиссии и устанавливаются приказом руководителя.

Выплаты осуществляются за фактически отработанное время.

4.10.8. Премиальные выплаты по итогам работы работников рассчитываются в абсолютном значении за фактически отработанное время, согласно табелю учета рабочего времени.

4.9. В пределах экономии фонда оплаты труда может производиться премиальная выплата работникам учреждения по итогам работы за год.

4.10. Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается работникам за фактически отработанное время в календарном году. В период для расчета размера выплаты не включаются дни очередного отпуска, учебного отпуска, дни временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы.

4.13. Премиальная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, уволенным в течение календарного года за виновные действия, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

4.14. Премиальные выплаты по итогам работы за год выплачиваются в конце финансового периода по состоянию на 31 декабря текущего года, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда в пределах доведенных объемов субсидии на выполнение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ).

Конкретный размер выплат по итогам работы за год определяется на основании решения Комиссии и может устанавливаться фиксированной суммой (в абсолютном размере) или в процентах.

4.15. Премирование руководителя, заместителя руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, определенных на эти цели: в размере до 2 процентов средств субсидии, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

4.16. Размер премирования заместителя руководителя устанавливаются учреждением после согласования с муниципальным органом управления образования Нерюнгринского района в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности учреждения.

**5. Условия снижения премиальных выплат**

5.1. Премиальные выплаты по итогам работы могут быть снижены или не начислены.

5.2. Решение о снятии или снижении премии принимается Комиссией по стимулирующим выплатам, на основании докладной записки непосредственного руководителя работника, с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

5.3. Основанием для снижения или не начисления премиальных выплат по итогам работы является привлечение работника к дисциплинарной ответственности за нарушение должностных обязанностей или правил внутреннего трудового распорядка в месяце привлечения к ответственности.

5.4. Критериями снижения или не начисления премиальных выплат являются следующие нарушения:

нарушение охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, правил СанПиНа – снижение на 50%;

обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей), сотрудников учреждения – снижение на 30%;

детский травматизм (педагоги) – снижение на 100% (не назначение).

5.5. Уменьшение размера премии или ее невыплата производиться на основании приказа заведующей, изданного по решению Комиссии по стимулирующим выплатам

5.6. Пределы уменьшения размеров премии:

при применении замечания в качестве дисциплинарного взыскания — премия подлежит уменьшению не более чем на 50% от базовой;

при применении в качестве дисциплинарного взыскания выговора или увольнения по соответствующим основаниям — премия может быть уменьшена до 100%.

5.7. Уменьшение размера премии или ее невыплата производиться на основании приказа заведующей, изданного по решению Комиссии по стимулирующим выплатам,

**6.Функции участников процесса распределения стимулирующих выплат за интенсивность, качество и высокие результаты труда**

**6.1. Работники Учреждения:**

формируют портфолио собственных достижений, в том числе образовательных результатов обучающихся;

осуществляют самооценку своей деятельности, заполняя экспертную (оценочный лист) карту;

предоставляют заполненную экспертную карту (оценочный лист) экспертной комиссии Учреждения. В случае не предоставления экспертной карты стимулирующая выплата за интенсивность, качество и высокие результаты труда данному работнику не устанавливается.

**6.2. Экспертная (мониторинговая) комиссия:**

принимает и изучает экспертные (оценочный лист) карты работников;

устанавливает соответствие выставленных баллов фактическим результатам;

оформляет протокол оценки результатов деятельности работников;

информирует работников о результатах оценки их деятельности;

передает руководителю Учреждения протокол оценки результатов деятельности работников.

**6.3. Конфликтная комиссия:**

принимает и рассматривает письменные заявления работников о несогласии с оценкой результатов своей деятельности;

выносит обоснованное решение об изменении оценки результатов деятельности работника, вынесенной экспертной (мониторинговой) комиссией, или об оставлении оценки результатов деятельности работника без изменения;

предоставляет решение конфликтной комиссии в экспертную комиссию.

**6.4. Руководитель Учреждения:**

организует разработку изменений и дополнений в Положение об оплате труда работников Учреждения, Положения об экспертной комиссии, Положения о конфликтной

комиссии;

издает приказы об оценке результатов деятельности работников и стимулирующих выплатах за интенсивность, качество и высокие результаты труда.

**6.5. Представительный орган работников:**

принимает участие в работе экспертной (мониторинговой) и конфликтной комиссий;

**6.6. Орган самоуправления:**

Управляющий совет:

принимает участие в работе экспертной (мониторинговой) и конфликтной комиссий;

утверждает размер стимулирующих выплатах за интенсивность, качество и высокие результаты труда.

**7. Порядок распределения стимулирующих выплат за интенсивность,**

**качество и высокие результаты труда**

7.1. Процедура распределения стимулирующих выплат за качество и высокие результаты труда осуществляется в процессе взаимодействия всех участников и состоит из следующих этапов:

7.2. Подготовительный этап (январь – июнь; июль - декабрь текущего учебного года):

заведующая Учреждения утверждает приказом персональный состав Комиссии по стимулированию (далее - Комиссия) и конфликтной комиссий;

обеспечивает работников Учреждения экспертными картами.

работники Учреждения формируют портфолио собственных достижений, образовательных результатов обучающихся (воспитанников).

7.3. Рефлексивный этап (до 15 января; до 15июля текущего учебного года):

работники осуществляют самоанализ результативности и качества трудовой деятельности;

вносят результаты в экспертную (мониторинговую) карту;

представляют заполненную экспертную (мониторинговую) карту в Комиссию по стимулированию.

7.4. Диагностический этап (в течение трех последующих рабочих дней):

Комиссия по стимулированию:

изучает самоанализ результативности и качества трудовой деятельности работников;

составляет протокол оценки результатов деятельности работников, который подписывается всеми членами Комиссии.

7.5. Информационный этап (в течение трех последующих рабочих дней):

по окончании работы Комиссии и подготовки протокола оценки результатов секретарь Комиссии в течение трех последующих рабочих дней знакомит работников с протоколом оценки результатов деятельности;

работники Учреждения при необходимости в течение трех последующих рабочих дней подают письменные заявления в конфликтную комиссию о несогласии с оценкой результатов их деятельности.

7.6. Коррекционный этап (в течение трех последующих рабочих дней):

В течение трех последующих рабочих дней:

конфликтная комиссия рассматривает письменные заявления работников о несогласии с оценкой результатов их деятельности; выносит обоснованное решение об изменении оценки результатов деятельности работников или об оставлении оценки результатов деятельности работников без изменения;

протокол заседания конфликтной комиссии предоставляется секретарю Комиссии по стимулированию;

секретарь Комиссии по стимулированию оформляет итоговый протокол оценки результатов деятельности работников и передает его заведующей Учреждения.

7.7. Итоговый этап (до 30 января, до 30 июля текущего учебного года):

на основании сданных карт члены Комиссии по стимулированию высчитывают количество набранных баллов в соответствии с установленными критериями. Баллы высчитываются по категориям работников.

результаты рассмотрения оформляются приказом заведующего Учреждения по согласованию с профкомом.

Процедура распределения стимулирующих выплат осуществляется 2 раза в год:

- до 30 сентября текущего учебного года;

- до 30 января текущего учебного года.

**8. Заключительные положения**

8.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

8.2. При отсутствии или недостатке финансовых средств заведующая Учреждения может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Приложение №1  к Положению о порядке выплат стимулирующего характера  (за интенсивность труда и премиальных выплатах по итогам работы)  работникам Муниципального дошкольного образовательного  учреждения №30 «Буратино» поселка Чульман  **Показатели и критерии эффективности воспитателя групп общеразвивающей направленности для детей от 1 до 3 лет** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **Критерии эффективности** | | **Параметры показателя, оценка в баллах** | | **Условия выполнения и расчет показателя** | | **Периодичность**  **выплаты** |
| 1. Очное участие в открытых мероприятиях: конференциях, семинарах, методических  объединениях и т.п. | 3 баллов  До 15 баллов | | Показатель: личное участие в мероприятиях.  Расчет величины показателя:  - суммируется не более 5 участий по наивысшему баллу. | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно | |
| 2. Участие в работе педагогических объединений (НМС, МО, ПМПк и др.) | Участие – 5 баллов | | Показатели:  - продуктивное участие в работе ПО.  Условия назначения показателя:  - оценивается участие в каждом ПО;  - суммируются не более 2 | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно | |
| 3. Реализация дополнительных проектов (групповые и индивидуальные проекты воспитанников, родители. социальные проекты) | 5 баллов | | - Наличие творческих, исследовательских, проектных и др. работ воспитанников под руководством педагога, совместных педагогических проектов с детьми, родителями.  - Участие воспитателя в совместной работе с различными социальными партнерами (наличие соглашений)  Суммируются не более 2 проектов | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно | |
| 4. Доля вновь поступивших воспитанников с легкой и средней степенью адаптации | 80%-100% - 10;  менее 80% - 0  Примечание: Педагог, работающий на группе на 1 ставку – 10 баллов, на 0,5 ставки — 5 балла | | Показатель: доля детей с легкой и средней степенью адаптации Показатель рассчитывается на основании данных группы.  Величина показателя рассчитывается как:  N = A\*100, где  N- доля воспитанников с легкой и средней степенью адаптации.  А – количество воспитанников с легкой и средней степенью адаптации;  В- количество воспитанников, вновь поступивших в течении полугодия. | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно | |
| 5. Проведение практико-ориентированных мероприятий с участием родителей | 5 баллов | | Показатель: мероприятие с участием родителей  Условия, при которых показатель считается достигнутым:  - проведение не менее 1 мероприятия в месяц с привлечением родителей, но не более 6;  - баллы суммируются.  Не учитываются мероприятия, проведенные в рамках выполнения Годового плана работы педагогического коллектива.  Показатель присваивается воспитателю, непосредственно подготовившему и проводившему мероприятие.  В случае подготовки мероприятия двумя воспитателями группы показатель не делится пополам и присваивается обоим воспитателям в полном размере. | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно | |
| 6. Работа с образовательными порталами АИС «Сетевой город. Образование» | 5 баллов | | Показатель:  - 100% и своевременное заполнение информации о воспитанниках | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно | |
| 7. Реализация индивидуальных образовательных маршрутов. | Примечание: Педагог, работающий на группе на 1 ставку – 5 баллов, на 0,5 ставки — 2,5 баллов | | Условия:  - проведение всех запланированных мероприятий  - оформление документации в соответствии с требованиями ПМПк | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно | |
| 8. Обеспечение высокой посещаемости воспитанниками образовательного учреждения | Средняя посещаемость за полугодие:  62% и выше –10  Менее 62 - 5  Примечание: Педагог, работающий на группе на 1 ставку – 10 баллов, на 0,5 ставки — 5 баллов | | N= (1k+2k):2, где:  N – средняя посещаемость в группе за полугодие.  1k- % посещаемости в группе за 1(3) квартал;  2k - % посещаемости в группе за 2 (4) квартал | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно | |
| 9. Превышение нормативной наполняемости групп | 1 балл | | За каждого ребенка (фактическое посещение детей сверх нормативной наполняемости группы) | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно | |
| 10. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей | 10 баллов | | Условия:  - отсутствие обоснованных жалоб | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно | |
| 11. Подготовка материалов для размещения на официальном сайте учреждения. | Да -5 баллов  Нет - 0 | | Показатель: подготовка материала, опубликованного на сайте образовательного учреждения. | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно | |
| 12. Участие:  - в разработке ОП ДОУ;  - в процедуре проведения самообследования по итогам года;  - в разработке и анализе выполнения Программы развития учреждения. | 5 баллов | | Показатель: непосредственное участие.  Оценивается каждое участие.  Расчет величины показателя:  - суммируется каждое участие.  (справка старшего воспитателя) | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно | |
| 13. Высокий уровень исполнительской дисциплины (исполнение приказов, распоряжений административно-управленческой группы, нормативно-правовых локальных актов учреждения) | Выполнение показателя – 10  Не выполнение -0 | | Условия назначения показателя:  - своевременное исполнение подготовки информации для руководителей;  - исполнение приказов, распоряжений административно-управленческой группы;  - соблюдение локальных нормативно-правовых актов учреждения, должностных инструкций. (справка руководителя) | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно | |
| 14. Привлечение работника к выполнению особо важных работы, не входящей в круг должностных обязанностей (дежурство, протоколирование мероприятий, подготовка пакета документов по поручению администрации, подготовка материала к собраниям и т.п.) | 1 балл  Не более 10 баллов | | Условия назначения показателя:  - баллы назначаются за каждое внеплановое мероприятие;  - баллы суммируются. | | Устанавливается полугодие  Выплачивается  ежемесячно | |
|  | | | | | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатели и критерии эффективности Воспитатели групп общеразвивающей направленности для детей от 3 до 7 лет** | | | |
|  | | | |
| **Критерии эффективности** | **Параметры показателя, оценка в баллах** | **Условия выполнения и расчет показателя** | **Периодичность**  **выплаты** |
| 1. Очное участие в открытых мероприятиях: конференциях, семинарах, методических  объединениях и т.п. | 3 балла  Не более 15 | Показатель: личное участие в мероприятиях.  Расчет величины показателя:  - суммируется не более 5 участий по наивысшему баллу. | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно |
| 2. Участие в работе педагогических объединений (НМС, МО, ПМПк) | Участие – 5 баллов; | Показатели:  - продуктивное участие в работе ПО.  Условия назначения показателя:  - оценивается участие в каждом ПО;  - баллы суммируются, не более 2 участий | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно |
| 3. Реализация дополнительных проектов (групповые и индивидуальные проекты воспитанников, социальные проекты) | 5 баллов | - Наличие творческих, исследовательских, проектных и др. работ воспитанников под руководством педагога, совместных педагогических проектов с детьми, родителями.  - Участие воспитателя в совместной работе с различными социальными партнерами (наличие соглашений)  Суммируются все мероприятия. | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно |
| 4. Проведение практико-ориентированных мероприятий с участием родителей | 5 баллов | Показатель: мероприятие с участием родителей  Условия, при которых показатель считается достигнутым:  - проведение не менее 1 мероприятия в месяц с привлечением родителей, но не более 6;  - баллы суммируются.  Не учитываются мероприятия, проведенные в рамках выполнения Годового плана работы педагогического коллектива.  Показатель присваивается воспитателю, непосредственно подготовившему и проводившему мероприятие.  В случае подготовки мероприятия двумя воспитателями группы показатель не делится пополам и присваивается обоим воспитателям в полном размере. | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно |
| 5. Работа с образовательными порталами АИС «Сетевой город. Образование» | 5 баллов | Показатель:  - 100% и своевременное заполнение информации о воспитанниках | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно |
| 6. Обеспечение высокой посещаемости воспитанниками образовательного учреждения | Средняя посещаемость за полугодие:  62% и выше –10  Менее 62 - 0  Примечание: Педагог, работающий на группе на 1 ставку – 10 баллов, на 0,5 ставки — 5 баллов | N= (1k+2k):2, где:  N – средняя посещаемость в группе за полугодие.  1k- % посещаемости в группе за 1(3) квартал;  2k - % посещаемости в группе за 2 (4) квартал | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно |
| 7. Доля воспитанников групп общеразвивающей направленности с высоким и средним уровнем развития | На конец учебного года:  от 90% до 100% - 10;  менее 90% - 0.  Примечание: Педагог, работающий на группе на 1 ставку – 10 баллов,  на 0,5 ставки — 5 баллов. | Показатель: доля воспитанников с высоким и средним уровнем развития  Величина показателя определяется по результатам мониторинга освоения ООП | Устанавливается по итогам учебного год в июне.  Выплачивается  ежемесячно в период с 01июля текущего года по 30 июня следующего года |
| 8. Реализация индивидуальных образовательных маршрутов. | Примечание: Педагог, работающий на группе на 1 ставку – 5 баллов, на 0,5 ставки — 2,5 баллов | Условия:  - проведение всех запланированных мероприятий  - оформление документации в соответствии с требованиями ПМПк | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно |
| 9. Превышение нормативной наполняемости групп | 1 балл | За каждого ребенка сверх нормативной наполняемости группы | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно |
| 10. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей | 10 баллов | Условия:  - отсутствие обоснованных жалоб | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно |
| 11. Подготовка материалов для размещения на официальном сайте учреждения. | 5 баллов | Показатель: подготовка материала, опубликованного на сайте образовательного учреждения. | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно |
| 12. Участие:  - в разработке ОП ДОУ;  - в процедуре проведения самообследования по итогам года;  - в разработке и анализе выполнения Программы развития учреждения. | 5 баллов | Показатель: непосредственное участие.  Оценивается каждое участие.  Расчет величины показателя:  - суммируется каждое участие, не более 2 участий | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно |
| 13. Высокий уровень исполнительской дисциплины (исполнение приказов, распоряжений административно-управленческой группы, нормативно-правовых локальных актов учреждения) | Выполнение показателя – 10  Не выполнение -0 | Условия назначения показателя:  - своевременное исполнение подготовки информации для руководителей;  - исполнение приказов, распоряжений административно-управленческой группы;  - соблюдение локальных нормативно-правовых актов учреждения, должностных инструкций. | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно |
| 14. Привлечение работника к выполнению особо важной работы, не входящей в круг должностных обязанностей (дежурство, протоколирование мероприятий, подготовка пакета документов по поручению администрации, подготовка материала к собраниям и т.п.) | 1 балл не более 10 баллов | Условия назначения показателя:  - баллы назначаются за каждое внеплановое мероприятие;  - баллы суммируются. | Устанавливается полугодие  Выплачивается  ежемесячно |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатели и критерии эффективности старшего воспитателя** | | | |
| **Критерии эффективности** | **Параметры показателя, оценка в баллах** | **Условия выполнения и расчет показателя** | **Подтверждающий документ** |
| **2** | **3** | **4** | **5** |
| 1. Укомплектованность образовательного учреждения воспитанниками | Соответствие МЗ – 10:  Не соответствие - 0 | Количество детей на конец полугодия в соответствии с МЗ | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно |
| 2. Выполнение образовательной программы в полном объеме. | Выполнение в полном объеме – 10;  не выполнение – 0. | Выполнение ОП по итогам педагогического мониторинга за отчетный период | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно |
| 3. Эффективность системы мониторинга качества образования | Выполнение показателя – 10  Не выполнение показателя – 0 | Условия выполнения показателя:  Организация сбора, анализ, обобщение результатовмониторинга:  1.образовательного процесса (октябрь, май);  2.образовательных условий в части выполнения требований к:  - предметно-развивающей среде (май);  - психолого-педагогическим условиям (май);  - кадровым условиям (май).  3.образовательных результатов (май). | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно |
| 4. Участие:  - в разработке ОП ДОУ;  - в процедуре проведения самообследования по итогам года;  - в разработке и анализе выполнения Программы развития учреждения. | Выполнение показателя – 5  Не выполнении - 0 | Показатель: проведение мероприятия для педагогов.  Расчет величины показателя:  - балл выставляется за каждое мероприятие;  - оценивается не менее 3 мероприятий;  - баллы суммируются; | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно |
| 5. Эффективная организация деятельности ПМПк | Выполнение показателя -10  Не выполнение – 0 | Условия выполнения показателя:  - качественное, своевременное ведение документации в соответствии с Положением о ПМПк;  - выполнение плана работы ПМПк;  - своевременность выявления детей, нуждающихся в коррекционной помощи;  - положительная динамика коррекционно-развивающей работы.  При невыполнении одного из условий показатель не назначается. | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно |
| 6. Качественное методическое сопровождение педагогов в межаттестационный период и помощь при подготовке к аттестации | Выполнение показателя- 5  Не выполнение – 0 | Условия выполнения показателя:  - выполнение плана повышения квалификации педагогов;  - обобщения опыта педагогами;  - наличие педагогов, повысивших или подтвердивших квалификационную категорию.  При невыполнении одного из условий показатель не назначается. | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно |
| 7. Методическое сопровождение и контроль реализации программ дополнительного образования | Выполнение показателя – 5  Не выполнение – 0 | Условия выполнения показателя:  - наличие программ дополнительного образования, согласованных ЭС УО;  - наличие учетной, мониторинговой документации педагогов;  - реализация плана контроля.  При невыполнении одного из условий показатель не назначается. | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно |
| 8. Методическое сопровождение и подготовка педагогов-призеров к участию в конкурсах | Участие в профессиональных конкурсах федерального уровня - 5; республиканского уровня - 4;  муниципального – 3;  при отсутствии успешных результатов – 0 баллов. | Показатель: результативное участие педагога в конкурсах, фестивалях.  Расчет величины показателя:  - показатели суммируется;  - при наличии победителей по нескольким уровням, балл присваивается по каждому уровню. | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно |
| 9. Положительная динамика работы с семьями СОП | Выполнение показателя – 10;  Не выполнение – 0 | Показатель: с положительной динамикой – не менее 30% семей, находящихся в социально-опасном положении.  Условия, при которых показатель считается достигнутым:   1. Включенность родителей в мероприятия ДОУ, группы; 2. Сокращение пропусков непосещения ребенком детского сада без уважительной причины; 3. Сокращение просроченной задолженности по родительской плате, среди семей СОП. 4. Выполнение плана профилактической работы с семьями за отчетный период.   При невыполнении одного из условий показатель не назначается. | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно |
| 10. Высокий уровень исполнительской дисциплины (исполнение приказов, распоряжений административно-управленческой группы, нормативно-правовых локальных актов учреждения) | Выполнение показателя – 10  Не выполнение -0 | Условия назначения показателя:  - своевременное исполнение подготовки информации для руководителей;  - исполнение приказов, распоряжений административно-управленческой группы;  - соблюдение локальных нормативно-правовых актов учреждения, должностных инструкций | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается ежемесячно |
| 11. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников | 10 баллов | Условия:  - отсутствие обоснованных жалоб | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается ежемесячно |
| 12. Привлечение работника к выполнению особо важной работы, не входящей в круг должностных обязанностей (дежурство, протоколирование мероприятий, подготовка пакета документов по поручению администрации и т.п.) | 1 балл  Не более 10 баллов | Условия назначения показателя:  - баллы назначаются за каждое внеплановое мероприятие;  - баллы суммируются. | Устанавливается полугодие  Выплачивается  ежемесячно |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показатели и критерии эффективности учителя-логопеда** | | | | | | | |
| **Критерии эффективности** | | **Параметры показателя, оценка в баллах** | | **Условия выполнения и расчет показателя** | | **Кратность выплат** | |
| **1** | | **2** | | **3** | | **4** | |
| 1. Обеспечение высокой посещаемости воспитанниками образовательного учреждения | | Средняя посещаемость за полугодие:  62% и выше - 10  Менее 62% - 0 | | N= (1k+2k):2, где:  N – средняя посещаемость в группе за полугодие.  1k- % посещаемости в группе за 1(3) квартал;  2k - % посещаемости в группе за 2 (4) квартал | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается ежемесячно | |
| 2. Доля воспитанников групп компенсирующей направленности с высоким и средним уровнем | | По итогам учебного года (январь-май):  от 60% до 80% - 10;  менее 60% - 0 | | Показатель: доля воспитанников с высоким и средним уровнем развития  Величина показателя определяется по результатам мониторинга освоения ООП | | Устанавливается по итогам учебного год в июне.  Выплачивается ежемесячно в период с 01июля текущего года по 30 июня следующего года | |
| 3. Положительная динамика коррекционно-развивающей работы с детьми в группах компенсирующей направленности (по профилю) | | Январь:  от 30% до 50% - 10;  менее 30% - 0.  Май: свыше 80% - 10;  менее 80% - 0 | | Показатель: доля детей с положительной динамикой КРР  Величина показателя определяется по результатам промежуточной ПМПк (январь, май) | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается ежемесячно | |
| 4. Очное участие в открытых мероприятиях, конференциях, семинарах, методических  объединениях и т.п. | | 3 баллов  Не более 15 | | Показатель: личное участие в мероприятиях.  Расчет величины показателя:  - суммируется не более 5 участий по наивысшему баллу. | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается ежемесячно | |
| 5. Участие:  - в разработке ОП ДОУ;  - в процедуре проведения самообследования по итогам года;  - в разработке и анализе выполнения Программы развития учреждения. | | Выполнение показателя – 3  Не выполнение – 0 | | Показатель: непосредственное участие.  Оценивается каждое участие.  Расчет величины показателя:  - суммируется каждое участие. | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается ежемесячно | |
| 6. Участие в работе педагогических объединений (НМС, МО, ПМПк) | | Участие – 5 баллов | | Показатели:  - продуктивное участие в работе ПО.  Условия назначения показателя:  - оценивается участие в каждом ПО;  - баллы суммируются | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается ежемесячно | |
| 7. Увеличение объема работы за счет превышение контингента воспитанников, охваченных коррекционно-развивающей работой | | За каждого воспитанника– 1 балл | | Показатель: превышение нормативной численности контингента воспитанников на 1 ставку (для учителя-логопеда – 20 детей; для учителя-дефектолога – 10 детей)  Условия выполнения показателя:  - балл назначается за каждого воспитанника, охваченного КРР, посещающего ДОУ на постоянной основе. | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается ежемесячно | |
| 8. Работа с детьми с ОВЗ, имеющими сложный дефект | | При наличии – 3  Отсутствие -0 | | Показатель: наличие детей со сложным дефектом.  Условия назначения показателя:  - наличие воспитанников со сложной структурой дефекта, подтвержденной документально;  - показатель назначается за каждого воспитанника;  - баллы суммируются. | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается ежемесячно | |
| 9. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей | | 10 баллов | | Условия:  - отсутствие обоснованных жалоб | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается ежемесячно | |
| 10. Подготовка материалов для размещения на официальном сайте учреждения. | | Выполнение – 5 баллов.  Не выполнение - 0 | | Показатель: подготовка материала, опубликованного на сайте образовательного учреждения. | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается ежемесячно | |
| 11. Работа с образовательными порталами АИС «Сетевой город. Образование» | | 5 баллов | | Показатель:  - 100% и своевременное заполнение информации о воспитанниках | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается ежемесячно | |
| 12. Проведение практико-ориентированных мероприятий с участием родителей | | Выполнение показателя – 5  Не выполнение -0 | | Показатель: мероприятие с участием родителей  Условия, при которых показатель считается достигнутым:  - проведение мероприятий с привлечением родителей, но не более 5;  - баллы суммируются.  Не учитываются мероприятия, проведенные в рамках выполнения Годового плана работы педагогического коллектива.  В случае подготовки мероприятия двумя педагогами показатель не делится пополам и присваивается обоим педагогам в полном размере. | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается ежемесячно | |
| 13. Высокий уровень исполнительской дисциплины (исполнение приказов, распоряжений административно-управленческой группы, нормативно-правовых локальных актов учреждения) | | Выполнение показателя – 10  Не выполнение -0 | | Условия назначения показателя:  - своевременное исполнение подготовки информации для руководителей;  - исполнение приказов, распоряжений административно-управленческой группы;  - соблюдение локальных нормативно-правовых актов учреждения, должностных инструкций | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается ежемесячно | |
| 14. Привлечение работника к выполнению работы, не входящей в круг должностных обязанностей (дежурство, протоколирование мероприятий, подготовка пакета документов по поручению администрации, подготовка материала к собраниям и т.п.) | | 1 балл  Не более 10 баллов | | Условия назначения показателя:  - баллы назначаются за каждое внеплановое мероприятие, проведенное по распоряжению руководителя;  - баллы суммируются. | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно | |
| **Показатели и критерии эффективности музыкального руководителя** | | | | | | | |
| **Критерии эффективности** | | **Параметры показателя, оценка в баллах** | | **Условия выполнения и расчет показателя** | | **Кратность выплат** | |
| **1** | | **2** | | **3** | | **4** | |
| 1. Доля воспитанников с высоким и средним уровнем (по профилю) | | По итогам учебного года:  от 90% до 100% - 10;  менее 80% - 0 | | Показатель: доля детей с высоким уровнем развития по профильной образовательной области от общего количества детей, охваченных специалистом. Величина показателя определяется по результатам мониторинга освоения ООП | | Устанавливается по итогам учебного год в июне.  Выплачивается ежемесячно в период с 01 июля текущего года по 30 июня следующего года | |
| 2. Работа с детьми с ОВЗ. | | Выполнение показателя – 3 баллов  Не выполнение – 0 | | Показатель:  Участие в реализации индивидуальных образовательных маршрутов для детей групп общеразвивающей направленности.  Условия назначения:  - наличие сопроводительной и отчетной документации | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается ежемесячно | |
| 3. Работа по выявлению и психолого-педагогическому сопровождению одаренных детей | | Выполнение показателя – 10  Не выполнение – 0 | | Условия выполнения показателя:  - наличие программы, плана мероприятий, учетной и отчетной документации;  - результативность мероприятий.  При невыполнении одного из условий показатель не назначается. | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается ежемесячно | |
| 4. Очное участие в открытых мероприятиях, конференциях, семинарах, методических  объединениях и т.п. | | 3 балла  Не более 15 | | Показатель: личное участие в мероприятиях.  Расчет величины показателя:  - суммируется не более 5 участий по наивысшему баллу. | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается ежемесячно | |
| 5. Участие:  - в разработке ОП ДОУ;  - в процедуре проведения самообследования по итогам года;  - в разработке и анализе выполнения Программы развития учреждения. | | Выполнение показателя – 3 | | Показатель: непосредственное участие.  Оценивается каждое участие.  Расчет величины показателя:  - суммируется каждое участие | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается ежемесячно | |
| 6. Участие в работе педагогических объединений (НМС, МО, ПМПк) | | Участие – 5 баллов | | Показатели:  - продуктивное участие в работе ПО.  Условия назначения показателя:  - оценивается участие в каждом ПО;  - баллы суммируются | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается ежемесячно | |
| 7.Реализация дополнительных проектов (групповые, родители, педагоги, социальные проекты) | | 5 баллов | | Наличие творческих, совместных педагогических проектов с детьми, педагогами родителями.  - Участие в совместной работе с различными социальными партнерами (наличие соглашений)  Суммируются все мероприятия. | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается ежемесячно | |
| 8. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей | | 10 баллов | | Условия:  - отсутствие обоснованных жалоб | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается ежемесячно | |
| 9. Подготовка материалов для размещения на официальном сайте учреждения. | | Выполнение – 5 баллов.  Не выполнение - 0 | | Показатель: подготовка материала, опубликованного на сайте образовательного учреждения. | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается ежемесячно | |
| 10. Личный вклад педагога в творческое развитие и обновление предметно-пространственной развивающей среды. | | Выполнение показателя – 5  Не выполнение – 0 | | Показатель:  - изготовление атрибутов и тематическое оформление помещений к мероприятиям. | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается ежемесячно | |
| 11. Участие в проведение практико-ориентированных мероприятий с участием родителей | | Выполнение показателя – 5  Не выполнение -0 | | Показатель: участие в подготовке и проведении мероприятия для родителей.  Условия, при которых показатель считается достигнутым:  - участие в разработке и музыкальном оформлении мероприятия.  Не учитываются мероприятия, проведенные в рамках выполнения Годового плана.  В случае подготовки мероприятия двумя педагогами показатель не делится пополам и присваивается обоим педагогам в полном размере. | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается ежемесячно | |
| 12. Высокий уровень исполнительской дисциплины (исполнение приказов, распоряжений административно-управленческой группы, нормативно-правовых локальных актов учреждения) | | Выполнение показателя – 10  Не выполнение -0 | | Условия назначения показателя:  - своевременное исполнение подготовки информации для руководителей;  - исполнение приказов, распоряжений административно-управленческой группы;  - соблюдение локальных нормативно-правовых актов учреждения, должностных инструкций | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается ежемесячно | |
| 13. Привлечение работника к выполнению работы, не входящей в круг должностных обязанностей (дежурство, протоколирование мероприятий, подготовка пакета документов по поручению администрации, подготовка материала к собраниям и т.п.) | | 1балл  Не более 10  баллов | | Условия назначения показателя:  - баллы назначаются за каждое внеплановое мероприятие, проведенное по распоряжению руководителя;  - баллы суммируются. | | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается ежемесячно | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатели и критерии эффективности педагога-психолога** | | | |
| **Критерии эффективности** | **Параметры показателя, оценка в баллах** | **Условия выполнения и расчет показателя** | **Подтверждающий документ** |
| **2** | **3** | **4** | **5** |
| 1. Обеспечение высокой посещаемости воспитанниками образовательного учреждения | Средняя посещаемость за полугодие:  62% и выше - 5  Менее 62% - 0 | N= (1k+2k):2, где:  N – средняя посещаемость в группе за полугодие.  1k- % посещаемости в группе за 1(3) квартал;  2k - % посещаемости в группе за 2 (4) квартал | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно |
| 2. Доля воспитанников подготовительных групп с «достаточным» уровнем готовности к обучению в школе | 95-100% - 10 | Величина показателя определяется по результатам мониторинга освоения ООП | Устанавливается по итогам учебного год в июне.  Выплачивается  ежемесячно в период с 01июля текущего года по 30 июня следующего года |
| 3.Доля вновь поступивших воспитанников с легкой и средней степенью адаптации | 80%-100% - 5;  менее 80% - 0 | Показатель: доля детей с легкой и средней степенью адаптации Показатель рассчитывается на основании данных групп для детей до 3 лет.  Величина показателя рассчитывается как:  N = A\*100, где  B  N- доля воспитанников с легкой и средней степенью адаптации.  А – количество воспитанников с легкой и средней степенью адаптации;  В- количество воспитанников, вновь поступивших в течении полугодия. | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно |
| 4. Выявление и психолого-педагогическое сопровождение одаренных детей. | Выполнение показателя – 10  Не выполнение – 0 | Условия выполнения показателя:  - наличие программы, плана мероприятий, учетной и отчетной документации;  - результативность мероприятий.  При невыполнении одного из условий показатель не назначается. | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно |
| 5. Очное участие в открытых мероприятиях, конференциях, семинарах, методических  объединениях и т.п. | 3 баллов  Не более 15 баллов | Показатель: личное участие в мероприятиях.  Расчет величины показателя:  - суммируется не более 5 участий по наивысшему баллу. | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно |
| 6. Участие в работе педагогических объединений (НМС, МО, ПМПк и др.) | Участие – 5 баллов | Показатели:  - продуктивное участие в работе ПО.  Условия назначения показателя:  - оценивается участие в каждом ПО;  - баллы суммируются не более 2 участий | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно |
| 7. Практико-ориентированные мероприятия для педагогов ДОУ (тренинги, семинары, диагностика затруднений и.п.) | Выполнение показателя – 5  Не выполнении - 0 | Показатель: проведение мероприятия для педагогов.  Расчет величины показателя:  - балл выставляется за каждое мероприятие;  - оценивается не менее 3 мероприятий;  - баллы суммируются; | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно |
| 8. Участие:  - в разработке ОП ДОУ;  - в процедуре проведения самообследования по итогам года;  - в разработке и анализе выполнения Программы развития учреждения. | Выполнение показателя – 5 | Показатель: непосредственное участие.  Оценивается каждое участие.  Расчет величины показателя:  - суммируется каждое участие, не более 2 участий  (справка ст.вос-ля) | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно |
| 9. Качественное оформление личных дел воспитанников по результатам психолого-педагогического сопровождения, ведение архива ППС, взаимодействие с ПМПК | Выполнение показателя – 5  Не выполнение – 0 | Наличие качественно оформленных дел воспитанников, архива ППС. Отсутствие замечаний на качество подготовки документов на воспитанников для прохождения ПМПК | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно |
| 10. Положительная динамика коррекционно-развивающей работы с детьми. | менее 80% -0  80% - 100% – 10 | Показатель рассчитывается на основании данных групп общеразвивающей направленности для детей от 3 до 7 лет.  Величина показателя рассчитывается как:  N = A\*100, где  B  N- доля воспитанников с положительной динамикой.  А – количество воспитанников с положительной динамикой КРР;  В - общее количество воспитанников, охваченных КРР;  Условия назначения показателя:  - наличии документации по планированию КРР, диагностической и отчетной документации.  % рассчитывается от  количества детей всех групп, охваченных специалистом коррекционно- развивающей работой. | Устанавливается по итогам учебного год в июне.  Выплачивается  ежемесячно в период с 01июля текущего года по 30 июня следующего года |
| 11. Подготовка материалов для размещения на официальном сайте учреждения. | Выполнение – 5  Не выполнение – 0 | Показатель: подготовка материала, опубликованного на сайте образовательного учреждения | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно |
| 12. Проведение практико-ориентированных мероприятий с участием родителей | Выполнение показателя – 5  Не выполнение -0 | Показатель: мероприятие с участием родителей  Условия, при которых показатель считается достигнутым:  - проведение не менее 3 мероприятия с привлечением родителей, но не более 6;  - баллы суммируются.  Не учитываются мероприятия, проведенные в рамках выполнения Годового плана работы педагогического коллектива.  В случае подготовки мероприятия двумя специалистами группы показатель не делится пополам и присваивается обоим в полном размере. | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно |
| 13. Высокий уровень исполнительской дисциплины (исполнение приказов, распоряжений административно-управленческой группы, нормативно-правовых локальных актов учреждения) | Выполнение показателя – 10  Не выполнение -0 | Условия назначения показателя:  - своевременное исполнение подготовки информации для руководителей;  - исполнение приказов, распоряжений административно-управленческой группы;  - соблюдение локальных нормативно-правовых актов учреждения, должностных инструкций  (справка руководителя) | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно |
| 14. Привлечение работника к выполнению работы, не входящей в круг должностных обязанностей (дежурство, протоколирование мероприятий, подготовка пакета документов по поручению администрации, подготовка материала к собраниям и т.п.) | Выполнение показателя – 1  Не выполнение -0 | Условия назначения показателя:  - баллы назначаются за каждое внеплановое мероприятие, проведенное по распоряжению руководителя;  - баллы суммируются. | Устанавливается на полугодие.  Выплачивается  ежемесячно |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показатели интенсивности**  **учебно-вспомогательного персонала, работников общеотраслевых должностей служащих, работников общеотраслевых профессий рабочих** | | | | |
| № | Показатель интенсивности | Критерии оценки показателя | Размер % | Периодичность установления |
|  | **Учебно-вспомогательный персонал (до 100%)** | | | |
| 1 | Исполнение трудовых (служебных) обязанностей работника в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, напряженность и специальный режим работы) | Участие в работах, не входящих в круг должностных обязанностей, возложение дополнительных обязанностей (озеленение, уборка территории, участие в текущем ремонте, участие в мероприятиях и т.п.). | 10 | выплачивается ежемесячно в течении полугодия |
| Содержание помещений, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН | 20 |
| Отсутствие замечаний по результатам производственного контроля, проверок надзорных органов | 10 |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины (исполнение приказов, распоряжений административно-управленческой группы, нормативно-правовых локальных актов учреждения) | 10 |
| Сохранность имущества учреждения и сотрудников, тепло-водо-энергоресурсов. | 10 |
| Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников. Соблюдение этических норм во взаимодействии с участниками образовательных отношений | 20 |
| Увеличенный объем работы за счет превышения нормативной наполняемости группы | 10 |
|  | **Медицинский персонал (до 100%)** | | | |
| 1 | Исполнение трудовых (служебных) обязанностей работника в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, напряженность и специальный режим работы) | Увеличение объема работы по основной должности (больший объем работ, выполняемый одним работником, при учете нормативов труда) | 20 | выплачивается ежемесячно в течении полугодия |
| Содержание помещений, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН | 10 |
| Качественное выполнение плана контроля, производственного контроля. | 10 |
| Отсутствие замечаний по результатам проверок надзорных органов | 10 |
| Обеспечение высокой посещаемости воспитанниками образовательного учреждения.  Средняя посещаемость за полугодие: 62% и выше. | 10 |  |
| Отсутствие массовых инфекционных заболеваний.  Работа по профилактике инфекций. Выполнение карантинных мероприятий. | 10 |
| Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников. Соблюдение этических норм во взаимодействии с участниками образовательных отношений | 10 |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины | 10 |
| Участие в общественной жизни учреждения | 10 |
|  | **Работники общеотраслевых должностей служащих: (до 200%)** | | | |
|  | **Документовед** | | | |
| 1 | Исполнение трудовых (служебных) обязанностей работника в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, напряженность и специальный режим работы) | Своевременное и качественное предоставление всех видов и форм отчетности | 30 | выплачивается ежемесячно в течении полугодия |
| Качественное ведение документации, создание и ведение баз данных, необходимых для работы (награды, аттестация работников, повышение квалификации и т.п.) | 30 |
| Качественная и своевременное оформление документов (заполнение карт Т-2, трудовых книжек, приказов т.п.) | 30 |
| Эффективное взаимодействие с ЦБ.  Качественная работа с табелем учета рабочего времени. | 30 |
| Участие в разработке локальных нормативно-правовых актов, контроль по их исполнению. | 20 |  |
| Отсутствие нарушений по результатам внешнего контроля | 20 |
| Участие в работах, не входящих в круг должностных обязанностей, возложение дополнительных обязанностей (озеленение, уборка территории, участие в текущем ремонте и т.п.). | 10 |
| Высокая исполнительская дисциплина | 10 |
| Участие в общественной жизни учреждения | 10 |
|  |  | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников. Соблюдение этических норм во взаимодействии с участниками образовательных отношений | 10 |
|  | **Специалист в сфере закупок** | | | |
| 1 | Исполнение трудовых (служебных) обязанностей работника в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, напряженность и специальный режим работы) | Своевременное размещение и внесение изменений в план и план-график закупок на официальном сайте для размещения информации о размещении заказов на поставку товаров, выполнения работ, оказания услуг | 50 | выплачивается ежемесячно в течении полугодия |
| Качественная подготовка заявок и документации для размещения на площадке для проведения торгов | 40 |
| Качественное и своевременное размещение информации по результатам деятельности учреждения за календарный год | 40 |
| Отсутствие нарушений по результатам внешнего контроля | 30 |
| Эффективное взаимодействие с ЦБ | 20 |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины, оперативное выполнение заданий, поручений руководителя | 20 |
|  | Д**елопроизводитель** | | | |
|  |  | Качественная работа с документами. Своевременность подготовки, регистрации, оформление приказов. | 20 | выплачивается ежемесячно в течении полугодия |
| Работа в АИС «Сетевой город. Образование», «Е-услуги» | 20 |
| Эффективное взаимодействие с ЦБ, Управлением образования. | 30 |
| Соблюдение номенклатуры дел. Оформление архива документов. | 10 |
| Качественное ведение личных дел воспитанников | 30 |
| Качественное ведение учета получателей компенсации части родительской платы, получателей льготы по оплате за присмотр и уход. Своевременность сдачи отчетов. | 30 |
| Участие в работах, не входящих в круг должностных обязанностей, возложение дополнительных обязанностей (озеленение, уборка территории, участие в текущем ремонте и т.п.). | 20 |
|  |  | Высокая исполнительская дисциплина, оперативное исполнение поручений руководителя. | 10 |
| Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников. Соблюдение этических норм во взаимодействии с участниками образовательных отношений | 20 |
| Участие в общественной жизни учреждения | 10 |
|  | **Заведующий хозяйством** | | | |
|  |  | Создание и обеспечение безопасных условий пребывания всех участников образовательных отношений | 30 | выплачивается ежемесячно в течении полугодия |
| Обеспечение выполнения требований по охране труда, пожарной и антитеррористической безопасности, своевременное выполнение предписаний надзорных органов | 20 |
| Своевременное и качественное предоставление всех форм отчетности. | 20 |
| Высокая исполнительская дисциплина, оперативное исполнение приказов и поручений руководителя, писем, запросов. Самостоятельность и оперативность в принятии решений. | 20 |
| Эффективное взаимодействие с поставщиками услуг. Своевременное заключение договоров. | 10 |
| Качественное выполнение плана внутреннего контроля | 10 |
| Выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонтов. Качественная подготовка учреждения к зимнему отопительному сезону. | 20 |
| Сохранность имущества учреждения и сотрудников | 20 |
| Выполнение мероприятий, не входящих в круг должностных обязанностей (ответственный по охране труда, пожарной и антитеррористической  безопасности т.п.) | 50 |
|  | **Шеф-повар** | | | |
|  |  | Выполнение требований СанПиН на пищеблоке | 30 | выплачивается ежемесячно в течении полугодия |
| Соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности. | 20 |
| Отсутствие замечаний по результатам производственного контроля, проверок надзорных органов | 40 |
| Соблюдение требований к технологии приготовления блюд (выполнение выхода готовых блюд, соблюдение технологических карт, соответствие органолептике и т.п.) | 40 |
| Сохранность имущества учреждения и сотрудников | 10 |
| Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников учреждения | 20 |
| Участие в работах, не входящих в круг должностных обязанностей, возложение дополнительных обязанностей (озеленение, уборка территории, участие в текущем ремонте и т.п.). | 10 |
|  | **Работники общеотраслевых профессий рабочих: садовник, сторож, уборщик служебных помещений, уборщик бассейна, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, рабочий по ремонту и стирке белья, кастелянша, слесарь сантехник, электрик, кладовщик, повар, подсобный рабочий кухни, грузчик, дворник (до 100%)** | | | |
|  | Исполнение трудовых (служебных) обязанностей работника в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, напряженность и специальный режим работы) | Участие в работах, не входящих в круг должностных обязанностей, возложение дополнительных обязанностей (озеленение, уборка территории, участие в текущем ремонте, работа в комиссиях т.п.). | 10 | выплачивается ежемесячно в течении полугодия |
| Содержание помещений, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН | 20 |
| Отсутствие замечаний по результатам производственного контроля, проверок надзорных органов | 20 |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины (исполнение приказов, распоряжений административно-управленческой группы, нормативно-правовых локальных актов учреждения) | 10 |
|  | Сохранность имущества учреждения и сотрудников, тепло-водо-энергоресурсов. | 20 |
| Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников. Соблюдение этических норм во взаимодействии с участниками образовательных отношений | 10 |
| Участие в общественной жизни коллектива | 10 |
| **Кладовщик, повар, подсобный рабочий кухни, грузчик** | | | | |
|  | Исполнение трудовых (служебных) обязанностей работника в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, напряженность и специальный режим работы) | Участие в работах, не входящих в круг должностных обязанностей, возложение дополнительных обязанностей (озеленение, уборка территории, участие в текущем ремонте, работа в комиссиях т.п.). | 10 | выплачивается ежемесячно в течении полугодия |
| Содержание помещений, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН | 20 |
| Отсутствие замечаний по результатам производственного контроля, проверок надзорных органов | 20 |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины (исполнение приказов, распоряжений административно-управленческой группы, нормативно-правовых локальных актов учреждения) | 10 |
| Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников. Соблюдение этических норм во взаимодействии с участниками образовательных отношений | 10 |
| Сохранность имущества учреждения и сотрудников, тепло-водо-энергоресурсов. | 20 |
| Участие в общественной жизни коллектива | 10 |

Приложение № 2

к Положение о порядке выплат стимулирующего характера

(за интенсивность труда и премиальных выплатах по итогам работы)

работникам Муниципального дошкольного образовательного

учреждения № 30 «Буратино» поселка Чульман Нерюнгринского района

**Показатели для установления разовых поощрений работникам за высокие результаты и выполнение особо важных работ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Категории работников** | **Основание для премирования** | **Сумма выплаты, руб.** |
| Педагогические работники | Победа в очных профессиональных конкурсах   * районного, * регионального, * федерального уровнях | 5000  7000  10000 |
| Победы воспитанников в очных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях воспитанников   * районного, * регионального, * федерального уровнях | 1000  3000  5000 |
| Победы воспитанников в заочных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях воспитанников   * районного, * регионального, * федерального уровнях | 500  700  1000 |
| Привлечение социальных партнеров и спонсоров, проведение совместных мероприятий | 3000 |
| Активное участие и большой вклад в реализацию общественно-значимых проектов образовательной организации | 2000 |
| Иные работники | Разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности в образовательной организации | 1000 |
| Особый вклад при подготовке к новому учебному году | 3000 |
| Все категории работников | Качественное и оперативное выполнение заданий и дополнительных работ, разовых поручений руководства | Определяется Комиссией по стимулированию в зависимости от периода выполнения работ |
| За качественное проведение ремонтных работ в группах и в здании ДОУ |
|  | В честь юбилейных дат работников (50,55, 60 и т.д.) | 3000 |
| За вклад в развитие материально-технической базы учреждения | 3000 |

