

Муниципальное образование
Тосненский район Ленинградской области

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ №3
«ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА г. ЛЮБАНИ»

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
Протокол № 3 от 18.08 2020 г

УТВЕРЖДЕНО
приказом № 45 от 18.08 2020

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА,
МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ

г. Любань
2020

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера, материальной помощи работникам МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ № 3 «ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА г.ЛЮБАНИ (МКДОУ № 3 г.Любани) (далее – Положение) разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 31.07.2020 № 1352-па «Об утверждении Инструкции о системах оплаты труда в муниципальных Учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности» (далее – Постановление).

Настоящее Положение определяет виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат, и порядок оказания материальной помощи.

1.2. Работникам МКДОУ № 3 г.Любани могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- стимулирующая надбавка по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- профессиональная стимулирующая надбавка;
- премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

Премиальные выплаты по итогам работы и стимулирующая надбавка по итогам работы не выплачиваются:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, и в отпуске по беременности и родам;
- работникам, уволенным с работы по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- работникам, принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания (в отчетном периоде).

1.3. Размеры и периодичность стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются правовым актом администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области или отраслевым органом администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области, в лице которого осуществляются функции и полномочия учредителя (далее – уполномоченный орган) с учетом требований и особенностей, установленных Постановлением.

1.4. Установление работникам иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пункте 1.2 настоящего Положения не допускается.

1.5. Стимулирующие выплаты, указанные в п. 1.2. настоящего Положения выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

2.1. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются:

- по итогам работы учреждения;
- по итогам работы конкретного работника.

2.2. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, работника:

- педагогическим работникам за месяц;
- всем работникам, включая педагогических работников, за квартал, за календарный год.

2.3. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения, работника и (или) критериев

оценки деятельности учреждения, работника (далее - ПЭ), установленных в Приложении №1 к Положению.

Перечень ПЭ и критериев оценки деятельности устанавливается в разрезе основных направлений деятельности соответственно учреждения, должности работника.

2.4. Совокупность ПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывает качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат – также и объем выполненных работником работ.

2.5. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый (максимальный) размер премиальных выплат по итогам работы учреждения, работника, определяемый в абсолютной величине (в рублях).

Базовый (максимальный) размер премиальных выплат по итогам работы учреждения, работника устанавливается в разрезе соответствующих должностей работников учреждения и должен соответствовать максимально возможному достижению всех плановых значений ПЭ, определяемому количеством баллов, которое может набрать работник.

2.6. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премиальные выплаты не начисляются. Для педагогических работников при определении размера премиальных выплат за месяц в ПЭ предусмотрены показатели эффективности и результативности деятельности, за которые начисляются баллы без учета фактически отработанного времени.

2.7. Оценка выполнения ПЭ осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее - комиссия).

2.8. В комиссию до 23 числа отчетного месяца, а в декабре не позднее 15 числа, работники представляют отчеты по итогам работы в соответствии с ПЭ по форме согласно Приложению № 1 к Положению.

2.9. Премиальные выплаты назначаются работникам на основании приказа заведующего МКДОУ № 3 г. Любани в соответствии с протоколом заседания комиссии.

2.10. В число премируемых входят все работники учреждения, включая совместителей.

2.11. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

2.12. Премиальная выплата не выплачивается при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок, при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором оно было наложено.

2.13. В случае несогласия работников с размером установленной ему выплаты он имеет право обратиться с заявлением в комиссию.

2.14. Порядок расчета премиальных выплат по итогам работы:

2.14.1. Методика определения персонального размера премиальных выплат работникам позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы каждого работника.

2.14.2. Размер премиальных выплат не зависит от стажа работы, межуровневого коэффициента, объема нагрузки и устанавливается в пределах фонда оплаты труда.

2.14.3. Определение персонального размера премиальных выплат педагогическим работникам по итогам отчетного периода - месяца:

- Определяется объем средств для распределения стимулирующих выплат (в рублях).
- ПЭ учитываются за период с 24 числа предшествующего месяца по 23 число отчетного месяца, в декабре – с 24 ноября по 15 декабря, в январе – с 16 декабря по 23 января.
- Комиссия рассматривает заполненные ПЭ, обсуждает итоги деятельности педагогических работников за премируемый период, члены комиссии вносят предложения об изменении количества баллов и составляют протокол заседания. По результатам контроля каждого педагогического работника и на основании заполненных ПЭ определяются баллы по каждому показателю премирования в соответствии с критериями оценки, а затем подсчитывается общая сумма по формуле:

С	Х	В	:	А	+	D	=	Итого кол-во баллов
---	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

А - кол-во рабочих дней за отчетный период,

В - кол-во отработанных дней за отчетный период,

С - кол-во баллов по показателям с учетом пропорционально отработанного времени,

D - кол-во баллов по показателям без учета пропорционально отработанного времени.

- Итоговые баллы всех педагогических работников складываются.

- Объем средств для распределения стимулирующих выплат (в рублях) делится на сумму итоговых баллов всех педагогических работников, таким образом определяется стоимость 1 балла.

- Полученный результат стоимости 1 балла умножается на количество баллов отдельного педагогического работника.

2.14.4. Определение персонального размера премиальных выплат педагогическим работникам по итогам отчетного периода - квартала:

- Определяется объем средств для распределения стимулирующих выплат (в рублях).

- По каждому педагогическому работнику подсчитывается количество отработанных дней за квартал.

- Определяется общее количество отработанных дней всеми педагогическими работниками за квартал.

- Объем средств для распределения стимулирующих выплат (в рублях) делится на сумму отработанных дней всеми педагогическими работниками за квартал и определяется стоимость 1 отработанного дня.

- Полученный результат стоимости 1 отработанного дня умножается на количество отработанных дней за квартал отдельным педагогическим работником.

2.14.5. Определение персонального размера премиальных выплат педагогическим работникам по итогам отчетного периода - года:

- Определяется объем средств для распределения стимулирующих выплат (в рублях).

- Подсчитывается итоговое количество баллов каждого педагогического работника, которое складывается из суммы баллов, полученных педагогическим работником за год на основании протоколов заседания комиссии.

- Итоговые баллы всех педагогических работников складываются.

- Объем средств для распределения стимулирующих выплат (в рублях) делится на сумму итоговых баллов всех сотрудников и определяется стоимость 1 балла.

- Полученный результат стоимости 1 балла умножается на количество баллов отдельного педагогического работника.

2.14.6. Определение персонального размера премиальных выплат старшему воспитателю, работникам, обеспечивающим присмотр и уход, по итогам отчетного периода - квартала:

- Определяется объем средств для распределения стимулирующих выплат (в рублях) по каждой категории работников.

- Комиссия рассматривает заполненные ПЭ каждого работника, обсуждает итоги деятельности работников и учреждения за квартал, члены комиссии вносят предложения об изменении

количества баллов и составляют протокол заседания. В результате определяются баллы по каждому показателю премирования, а затем подсчитывается общая сумма баллов у каждого работника по формуле:

С	Х	В	:	А	=	Итого кол-во баллов
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------------------------

А - кол-во рабочих дней за квартал,

В - кол-во отработанных дней за квартал,

С - общее кол-во баллов.

- Итоговые баллы всех работников складываются по каждой категории отдельно.

- Объем средств для распределения стимулирующих выплат (в рублях) по каждой категории работников делится на сумму итоговых баллов всех работников определенной категории, таким образом определяется стоимость 1 балла в каждой категории работников.

- Полученный результат стоимости 1 балла умножается на количество баллов отдельного работника.

2.14.7. Определение персонального размера премиальных выплат заместителям заведующего, работникам, обеспечивающим присмотр и уход, по итогам отчетного периода - года:

- Определяется объем средств для распределения стимулирующих выплат (в рублях) по каждой категории работников.

- Подсчитывается итоговое количество баллов каждого работника, которое складывается из суммы квартальных баллов, полученных работником в течение года на основании протоколов заседания комиссии.

- Итоговые годовые баллы всех работников складываются по каждой категории отдельно.

- Объем средств для распределения стимулирующих выплат (в рублях) по каждой категории работников делится на сумму итоговых баллов всех работников определенной категории, таким образом определяется стоимость 1 балла в каждой категории работников.

- Полученный результат стоимости 1 балла умножается на количество годовых баллов отдельного педагогического работника.

- В случае отсутствия у работников заполненных ПЭ по кварталам и невозможности подсчета итоговых годовых баллов применяется при определении персонального размера премиальных выплат заместителям заведующего, работникам, обеспечивающим присмотр и уход, по итогам отчетного периода - года п. 2.14.6 настоящего Положения (ПЭ и кол-во рабочих и отработанных дней учитываются за год работы).

3. СТИМУЛИРУЮЩАЯ НАДБАВКА ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

3.1. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на год в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника (сумма должностного оклада (оклада) и выплачивается ежемесячно в рублях.

3.2. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается по итогам работы учебный год или до наступления определенных событий - в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий.

3.3. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе ПЭ и критериев оценки деятельности в соответствии с Приложением № 2.

3.4. Оценка выполнения ПЭ и критериев оценки деятельности осуществляется комиссией. Оценка деятельности заместителей заведующего в соответствии с установленными ПЭ и критериями оценки деятельности осуществляет заведующий учреждением.

В комиссию до 31 августа старший воспитатель, заведующих хозяйством представляют отчеты по итогам работы сотрудников с учетом критериев оценки деятельности по форме согласно Приложению № 3.

3.5. Стимулирующая надбавка по итогам работы производится работникам по основной должности, а также работникам, работающим на условиях внутреннего и внешнего

совместительства, пропорционально фактически отработанному времени.

3.6. Результаты оценки фактического достижения плановых значений ПЭ и критериев оценки деятельности доводятся учреждением до сведения работников.

В случае несогласия работников с размером установленной ему выплаты он имеет право обратиться с заявлением в комиссию.

4. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ (СРОЧНЫХ) РАБОТ

4.1. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам Учреждения осуществляются по решению заведующего учреждением.

4.2. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ выплачиваются при наличии оснований в целях поощрения работников за выполненную работу.

Основанием выплаты премии по итогам работы за выполнение особо важных и срочных работ является: личное участие в своевременном либо досрочном выполнении работником особо важного и срочного задания на высоком профессиональном уровне.

Данная премиальная выплата может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов, заведующего учреждением срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации. Степень важности (срочности) работ определяется заведующим исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

4.3. Размеры премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностным окладам (окладам) приказом заведующего учреждением.

4.4. Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 % базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СТИМУЛИРУЮЩАЯ НАДБАВКА

5.1. Профессиональная стимулирующая надбавка может быть установлена по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу) либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

5.2. Основанием для выплаты профессиональной стимулирующей надбавки является наличие диплома о профессиональной переподготовке или удостоверения о повышении квалификации работника.

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

5.4. Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается в размере 5% должностного оклада сроком на один год с момента предоставления подтверждающего документа.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

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

6. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ К ЗНАЧИМЫМ ДАТАМ (СОБЫТИЯМ)

6.1. Премииальные выплаты к значимым датам (событиям) могут быть установлены:

- к профессиональным праздникам «День дошкольного работника», «День Учителя»;
- к юбилейным датам;

- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

Премииальные выплаты производятся по решению заведующего в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

6.2. Премииальные выплаты начисляются к юбилею на 50 лет и далее каждые 5 лет в размере 5 000 рублей.

6.3. Премииальная выплата к профессиональному празднику «День дошкольного работника», «День Учителя» начисляется в размере 1000 рублей.

6.4. Суммарный по Учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

7. ПОРЯДОК И ПРЕДЕЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ

7.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает заведующий учреждения на основании письменного заявления работника.

7.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 6 размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

7.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать двух процентов фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2020 года.

8.2. Дополнения, изменения в настоящее Положение вносятся локальным нормативным актом Учреждения.

Приложение 1
к Положению о порядке и условиях
установления выплат стимулирующего
характера, материальной помощи
работникам МКДОУ № 3 г. Любани

Показатели эффективности и результативности деятельности воспитателя

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки	Оценка (в баллах)
1.	Выполнение плановых показателей посещаемости	План посещаемости перевыполнен	3
		План посещаемости выполнен на 100%	2
		План посещаемости не выполнен	0
2.	Пропуски по неуважительным причинам	Количество пропусков не превышает допустимых значений	3
		Количество пропусков незначительно превышает допустимые значения	1
		Количество пропусков превышает допустимые значения	0
3.	Качество работы по формированию экологической культуры, здорового и безопасного образа жизни	В полном объеме проводится работа с детьми и родителями: информирование, просвещение и проведение мероприятий	3
		В полном объеме проводится работа с детьми: закаливание, профилактика, формирование представлений о здоровом и безопасном образе жизни	2
		Работа проводится не в полном объеме	1
4.	Обеспечение оптимального режима жизнедеятельности воспитанников	Соблюдение режимов сна и отдыха, приема пищи, пребывания на свежем воздухе, режима двигательной активности	3
		Нарушение режимов	0
5.	Снижение заболеваемости	Уменьшение количества пропусков по болезни	3
		Стабильные средние показатели заболеваемости	2
		Увеличение количества пропусков по болезни	0
6.	Детский травматизм	Отсутствие травматизма	3
		Наличие травматизма	0
7.	Качество педагогической деятельности	Осуществляется эффективное планирование и качественная реализация образовательного процесса (отмечены существенные достижения педагога)	3
		Планирование и реализация образовательного процесса осуществляются в необходимом объеме	2
		Планирование и реализация образовательного процесса требуют коррекции (есть методические рекомендации)	1
		Планирование и реализация образовательного процесса осуществляются не качественно (есть методические замечания)	0

8.	Участие педагога и воспитанников в конкурсах, выставках, презентациях, акциях и т.д.	Принимают участие в мероприятиях всероссийского и регионального уровней (в том числе в интернет-конкурсах)	3
		Принимают участие в мероприятиях муниципального, административно-территориального уровня	2
		Принимают участие в мероприятиях на базе учреждения	1
		не принимают участие в мероприятиях	0
9.	Социальное партнерство	Эффективное сотрудничество с семьями воспитанников и социальным окружением (реализация плана работы с семьями воспитанников и социальным окружением в полном объеме)	3
		Взаимодействие с семьями и социальным окружением в необходимом объеме	2
		Работа по взаимодействию с семьями воспитанников и социальным окружением проводится эпизодически	0
10	Удовлетворенность родителей качеством предоставляемых образовательных услуг	Высокий показатель	3
		Средний показатель	2
		Низкий показатель	1
		Наличие обоснованных жалоб родителей	0
11	Инновационная деятельность	Педагог осваивает инновационные технологии, эффективно применяет их в работе с детьми	3
		Систематически использует элементы инновационных технологий	2
		Педагог использует в работе с детьми только традиционные технологии	0
12	Участие в методической работе	Повышение профессионального мастерства и распространение передового педагогического опыта в ходе методических мероприятий на муниципальном, региональном уровне	3
		Повышение профессионального мастерства и распространение передового педагогического опыта в ходе ТМО	2
		Повышение и распространение передового педагогического опыта на базе учреждения	1
		Повышение профессионального мастерства на базе учреждения	0
13	Совершенствование и преобразование развивающей среды образовательного процесса	Значительный вклад педагога в совершенствование и ежедневное преобразование развивающей среды. Эффективное использование.	3
		Ежедневное преобразование развивающей среды. Эффективное использование.	2
		Работа не проводится. Развивающая среда используется неэффективно.	0
14	Исполнительская дисциплина	Своевременное и четкое выполнение распоряжений администрации, предоставление и грамотное оформление требуемых документов	3

		Несвоевременное выполнение распоряжений, нарушение сроков предоставления документов	1
		Невыполнение распоряжение	0
16.	Участие в общих делах учреждения, выполнение работ сверх своих должностных обязанностей (в том числе замещение)	Внес значительный вклад в общие дела учреждения и замещение отсутствующих педагогов	3
		Участвовал в общих делах учреждения, замещал отсутствующих педагогов	2
		Участие в отдельном мероприятии, разовое замещение	1
		Не участвовал в общих делах учреждения, не замещал отсутствующих педагогов	0

Показатели эффективности и результативности деятельности инструктора по физкультуре

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Оценка (в баллах)
1.	Детский травматизм	Отсутствие травматизма	4
		Наличие травматизма	0
2.	Качество педагогической деятельности	Осуществляется эффективное планирование и качественная реализация образовательного процесса (отмечены существенные достижения педагога)	4
		Планирование и реализация образовательного процесса осуществляются в необходимом объеме	3
		Планирование и реализация образовательного процесса требуют коррекции (есть методические рекомендации)	2
		Планирование и реализация образовательного процесса осуществляются не качественно (есть методические замечания)	1
3.	Организация и проведение физкультурно-досуговой деятельности	Качественная работа в соответствии с планом	3
		Работа проводится эпизодически	1
		Работа не проводится	0
4.	Участие педагога и воспитанников в конкурсах, презентациях, выставках, соревнованиях, спартакиадах, детских олимпиадах и т.д.	Принимают участие в мероприятиях всероссийского, регионального уровня (в том числе в интернет-конкурсах)	4
		Принимают участие в мероприятиях муниципального, административно-территориального уровня	3
		Принимают участие в мероприятиях на базе учреждения	2
		не принимают участие в мероприятиях	0
5.	Взаимодействие с семьями воспитанников	Эффективное информирование и просвещение родителей, проведение семейных мероприятий	4
		Не регулярное, не планомерное проведение работы	2

		Взаимодействие с семьями ограничивается визуальным информированием и просвещением	1
6.	Удовлетворенность родителей качеством предоставляемых образовательных услуг	Высокий показатель	4
		Средний показатель	3
		Низкий показатель	2
		Наличие обоснованных жалоб родителей	0
7.	Участие в методической работе	Повышение профессионального мастерства и распространение передового педагогического опыта в ходе методических мероприятий на муниципальном, региональном уровне	4
		Повышение профессионального мастерства и распространение передового педагогического опыта в ходе ТМО	3
		Повышение и распространение передового педагогического опыта на базе учреждения	2
		Повышение профессионального мастерства на базе учреждения	1
8.	Инновационная деятельность	Педагог осваивает инновационные технологии, эффективно применяет их в работе с детьми	4
		Систематически использует элементы инновационных технологий	2
		Педагог использует в работе с детьми только традиционные технологии	1
9.	Совершенствование и преобразование развивающей среды образовательного процесса	Значительный вклад педагога в совершенствование и ежедневное преобразование развивающей среды. Эффективное использование.	4
		Ежедневное преобразование развивающей среды. Эффективное использование.	3
		Развивающая среда используется неэффективно.	0
10.	Исполнительская дисциплина	Своевременное и четкое выполнение распоряжений администрации, предоставление и грамотное оформление требуемых документов	4
		Несвоевременное выполнение	2
		Выполнение с нарушениями	0
11.	Организация и проведение бесплатных дополнительных образовательных услуг	С группой численностью более 10 детей	4
		С группой численностью менее 10 детей	2
		Не проводится	0
12.	Участие в общих делах учреждения, выполнение работ сверх своих должностных обязанностей (в том числе замещение)	Внес значительный вклад в общие дела учреждения и замещение отсутствующих педагогов	4
		Участвовал в общих делах учреждения, замещал отсутствующих педагогов	3
		Участие в отдельном мероприятии, разовое замещение	1
		Не участвовал в общих делах учреждения, не замещал отсутствующих педагогов	0

Показатели эффективности и результативности деятельности музыкального руководителя

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Оценка (в баллах)
1.	Использование здоровьесберегающих технологий	Используются здоровьесберегающие технологии	4
		Не используются	0
2.	Детский травматизм	Отсутствие травматизма	4
		Наличие травматизма	0
3.	Качество педагогической деятельности	Осуществляется эффективное планирование и качественная реализация образовательного процесса (отмечены существенные достижения педагога)	4
		Планирование и реализация образовательного процесса осуществляются в необходимом объеме	3
		Планирование и реализация образовательного процесса требуют коррекции (есть методические рекомендации)	2
		Планирование и реализация образовательного процесса осуществляются не качественно (есть методические замечания)	1
4.	Участие педагога и воспитанников в концертах, фестивалях, конкурсах и т.д.	Принимают участие в мероприятиях всероссийского, регионального уровня (в том числе в интернет-конкурсах)	4
		Принимают участие в мероприятиях муниципального, административно-территориального уровня	3
		Принимают участие в мероприятиях на базе учреждения	2
		не принимают участие в мероприятиях	0
5.	Организация и проведение культурно-досуговой деятельности	Качественная работа в соответствии с планом	4
		Работа проводится эпизодически	2
		Работа не проводится	0
6.	Взаимодействие с семьями воспитанников	Эффективное информирование и просвещение родителей, проведение семейных мероприятий	4
		Не регулярное, не планомерное проведение работы	2
		Взаимодействие с семьями ограничивается визуальным информированием и просвещением	1
7.	Удовлетворенность родителей качеством предоставляемых образовательных услуг	Высокий показатель	4
		Средний показатель	3
		Низкий показатель	2
		Наличие обоснованных жалоб родителей	0

8.	Участие в методической работе	Повышение профессионального мастерства и распространение передового педагогического опыта в ходе методических мероприятий на муниципальном, региональном уровне	4
		Повышение профессионального мастерства и распространение передового педагогического опыта в ходе ТМО	3
		Повышение и распространение передового педагогического опыта на базе учреждения	2
		Повышение профессионального мастерства на базе учреждения	1
9.	Инновационная деятельность	Педагог осваивает инновационные технологии, эффективно применяет их в работе с детьми	4
		Систематически использует элементы инновационных технологий	2
		Педагог использует в работе с детьми только традиционные технологии	1
10.	Исполнительская дисциплина	Своевременное и четкое выполнение распоряжений администрации, предоставление и грамотное оформление требуемых документов	4
		Несвоевременное выполнение	2
		Выполнение с нарушениями	0
11.	Организация и проведение бесплатных дополнительных образовательных услуг	С группой численностью более 10 детей	4
		С группой численностью менее 10 детей	2
		Не проводится	0
12.	Участие в общих делах учреждения, выполнение работ сверх своих должностных обязанностей (в том числе замещение)	Внес значительный вклад в общие дела учреждения и замещение отсутствующих педагогов	4
		Участвовал в общих делах учреждения, замещал отсутствующих педагогов	3
		Участие в отдельном мероприятии, разовое замещение	1
		Не участвовал в общих делах учреждения, не замещал отсутствующих педагогов	0

Показатели эффективности и результативности деятельности учителя-логопеда

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Оценка (в баллах)
1.	Детский травматизм	Отсутствие травматизма	4
		Наличие травматизма	0
2.	Использование здоровьесберегающих технологий	Используются здоровьесберегающие технологии	4
		Не используются	0

3.	Качество педагогической деятельности	Осуществляется эффективное планирование и качественная реализация образовательного процесса (отмечены существенные достижения педагога)	4
		Планирование и реализация образовательного процесса осуществляются в необходимом объеме	3
		Планирование и реализация образовательного процесса требуют коррекции (есть методические рекомендации)	2
		Планирование и реализация образовательного процесса осуществляются не качественно (есть методические замечания)	1
4.	Взаимодействие с семьями воспитанников и социальное партнерство	Полноценное информирование и просвещение родителей: планомерное проведение консультаций, практикумов и т.п., взаимодействие с медицинскими и социальными учреждениями	4
		Не регулярное, не планомерное проведение работы	2
		Ограничивается визуальным информированием и просвещением	1
5.	Удовлетворенность родителей качеством предоставляемых образовательных услуг	Высокий показатель	4
		Средний показатель	3
		Низкий показатель	2
		Наличие обоснованных жалоб родителей	0
6.	Участие в методической работе	Повышение профессионального мастерства и распространение передового педагогического опыта в ходе методических мероприятий на муниципальном, региональном уровне	4
		Повышение профессионального мастерства и распространение передового педагогического опыта в ходе ТМО	3
		Повышение и распространение передового педагогического опыта на базе учреждения	2
		Повышение профессионального мастерства на базе учреждения	1
7.	Участие педагога в конкурсах, презентациях, выставках	Участие в мероприятиях всероссийского и регионального уровней	4
		Участие в мероприятиях муниципального, административно-территориального уровня	3
		Участие в мероприятиях на базе учреждения	2
		Педагог не принимал участие в мероприятиях	0
8.	Инновационная деятельность	Педагог осваивает инновационные технологии, эффективно применяет их в работе с детьми	4
		Систематически использует элементы инновационных технологий	2
		Педагог использует в работе с детьми только традиционные технологии	1

9.	Координация деятельности воспитателей и специалистов	Осуществляется эффективно	4
		Осуществляется на минимально необходимом уровне	2
		Не осуществляется	0
10.	Участие в работе ПМПк ДОУ	Эффективное участие в работе	4
		Минимально необходимое участие в работе	2
		Не участвует в работе	0
11.	Совершенствование и преобразование развивающей среды образовательного процесса	Значительный вклад педагога в совершенствование и ежедневное преобразование развивающей среды. Эффективное использование.	4
		Ежедневное преобразование развивающей среды. Эффективное использование.	3
		Развивающая среда используется неэффективно.	0
12.	Исполнительская дисциплина	Своевременное и четкое выполнение распоряжений администрации, предоставление и грамотное оформление требуемых документов	4
		Несвоевременное выполнение	2
		Выполнение с нарушениями	0

Показатели эффективности и результативности деятельности старшего воспитателя

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Оценка (в баллах)
1.	Разработка и ведение необходимой методической документации	Инновационный подход и высокое качество	3
		Качественное и своевременное ведение документации	2
		Не достаточно качественное оформление документации	1
2.	Качество работы по обеспечению непрерывного образования педагогов	Разработка и внедрение инновационных форм и методов работы с педагогами	3
		Качественная реализация плана работы с педагогами	2
		Не планомерная реализация плана	1
3.	Повышение собственного профессионального мастерства	Повышение профессионального мастерства и распространение передового педагогического опыта в ходе методических мероприятий на региональном уровне	3
		Повышение профессионального мастерства и распространение передового педагогического опыта на муниципальном уровне, в ходе ТМО	2
		Повышение и распространение передового педагогического опыта на базе учреждения	1
4.	Планомерное и целенаправленное осуществление контроля педагогической деятельности	Высокий показатель	3
		Средний показатель	2
		Низкий показатель	1

5.	Персональное участие в конкурсах, организация участия педагогов, воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях, методических объединениях, презентациях и т.п., персональное участие	Организует участие воспитанников в мероприятиях всероссийского и регионального уровней (в том числе в интернет-конкурсах)	3
		Организует участие в мероприятиях муниципального уровня	2
		Организует участие в мероприятиях местного уровня	1
		Не организует участие в мероприятиях	0
6.	Организация взаимодействия учреждения с семьями воспитанников и социальными партнерами	Полноценное информирование и просвещение родителей: планомерное проведение консультаций, практикумов и т.п., взаимодействие с медицинскими и социальными учреждениями	3
		Реализация плана взаимодействия с семьями и социальными партнерами не в полном объеме	2
		Не регулярное, не планомерное проведение работы	1
7.	Создание собственных методических разработок	Разработка управленческих и методических проектов, планов, программ	3
		Разработка планов, сценариев, методик, пособий рекомендаций и т.п.	2
		Корректировка имеющихся разработок	1
8.	Координация деятельности воспитателей и специалистов	Осуществляется эффективно	3
		Осуществляется на оптимальном уровне	2
		Осуществляется на минимально необходимом уровне	1
9.	Участие в работе ПМПк ДОУ	Эффективное участие в работе	3
		Оптимальное участие в работе	2
		Минимально необходимое участие в работе	1
10.	Использование инновационных технологий в работе с детьми	Педагог осваивает инновационные технологии, эффективно применяет их в работе с детьми	3
		Систематически использует элементы инновационных технологий	2
		Педагог использует в работе только традиционные технологии	1
11.	Детский травматизм	Отсутствие травматизма	3
		Наличие травматизма	0
12.	Удовлетворенность родителей качеством предоставляемых образовательных услуг	Высокий показатель	3
		Средний показатель	2
		Низкий показатель	1
		Наличие обоснованных жалоб родителей	0
13.	Совершенствование и преобразование развивающей среды образовательного учреждения	Значительный вклад педагога в совершенствовании развивающей среды	3
		Осуществление методической помощи в совершенствовании развивающей среды	2
		Методическая помощь осуществлялась эпизодически	1

14.	Информационное обеспечение методической работы	Инновационный подход к обновлению информационно-методического обеспечения	3
		Своевременное и качественное обновление информационных материалов	2
		Несвоевременное обновление и пополнение информационных материалов	0
15.	Продвижение сайта учреждения	Инновационный, творческий подход в соответствии с нормативными требованиями	8
		В соответствии с нормативными требованиями	5
		Несвоевременное оформление материалов сайта	1
16.	Исполнительская дисциплина	Своевременное и четкое выполнение распоряжений администрации, предоставление и грамотное оформление требуемых документов	3
		Несвоевременное выполнение	2
		Выполнение с нарушениями	1

Приложение 3
к Положению о порядке и условиях
установления выплат стимулирующего
характера, материальной помощи
работникам МКДОУ № 3 г.Любани

**Отчет по итогам работы сотрудника для установления стимулирующей надбавки по итогам
работы**

Ф.И.О, должность

Критерии оценки деятельности	Единица измерения показателя	целевое значение показателя	Размер выплаты по каждому показателю

**Отчет по итогам работы сотрудника для установления стимулирующей надбавки по итогам
работы (педагогические работники)**

Ф.И.О, должность

Показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки	Оценка работника в баллах	Оценка комиссии в баллах
1			
2			
3			
Итого			

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 18
(Васильева) листов
Заведующий МК ДООУ № 3
(Н. П. Ласлова)

