Положение об оплате и стимулировании труда работников

Муниципального дошкольного образовательного учреждения « Детский сад № 26»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Положением о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденного постановлением администрации муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области от 15 августа 2011 года № 2116 (с изм. от 31 августа № 2368, от 14 июня 2012г. № 2153, от 11 сентября 2012г. № 3403).
- 1.2. Настоящее положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.
- 1.3. Положение устанавливает порядок компенсационных, стимулирующих выплат за исполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, за напряженность, высокое качество и результаты работы и порядок выплаты материальной помощи.
- 1.4. Источником средств для установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, и материального поощрения за напряженность, высокое качество работы и результат работы являются:
 - Стимулирующий фонд заработной платы в размере не менее 30% от должностных окладом с учетом нагрузки (включая персональные надбавки), скорректированный на показатель посещаемости за предыдущий календарный год и при достижении нормальных показателей обслуживания получателей образовательных услуг);
 - Текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы и экономия по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода, за исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения;
 - Привлечение внебюджетных средства.
- 1.5. Из фонда материального стимулирования производятся следующие обязательные выплаты:
 - Стимулирующие надбавки за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ;
 - Премии;
 - Поощрение юбиляров;
 - Материальная помощь;
 - Другие неучтенные в нормативных актах дополнительные виды работ, в том числе не входящих в круг основных обязанностей работников.
- 1.6. Для выполнения работ, не связанных с постоянной деятельностью работников предусматриваются дополнительные выплаты:
 - ответственному за работу сайта учреждения и своеобразным внесением необходимых сведений на сайт;
 - ответственному за ведение сайта госзакупок;

ответственному за ведение АИС

- 1.7. Размеры таких выплат и порядок их установления определяются учреждением в пределах средств, направляемых на стимулирующий фонд, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения.
- 2. Размеры и порядок установления компенсационных выплат**
 - 2.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников.
 - 2.2. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или), опасными условиями труда и иными особыми условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

Конкретные размеры повышений определяются по результатам проведенной в установленном порядке аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них и утверждаются приказами соответствующих учреждений с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.
 - 2.3. По результатам аттестации рабочих мест приказом по учреждению утверждается перечень профессий и должностей работников учреждения, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, с указанием размера повышения. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.
 - 2.4. Размеры компенсационных выплат работникам учреждений образования, занятых на работах с особыми условиями труда и перечень видов работ, при выполнении которых производится компенсационные выплаты работникам учреждения, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных приведены в приложении к «Положению о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области по видам экономической деятельности», утвержденного Постановлением администрации МО Приозерский муниципальный район Ленинградской области № 2116 от 15.08.2011г.
 - 2.5. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания. Увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.
 - 2.6. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере сторожам -20% должностного оклада, рассчитанного за час работы.

Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.
 - 2.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада. Ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы).

- 2.8.Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.
3. Размеры и порядок установления персональных надбавок.
 - 3.1.Персональная надбавка к должностным окладам (ставка заработной платы для педагогических работников) устанавливается за квалификационную категорию в размерах:
 - имеющим высшую квалификационную категорию-30%
 - имеющим первую квалификационную категорию-20 %
 - имеющим вторую квалификационную категорию-10%
 - 3.2. Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

4. Распределение фонда стимулирующих выплат.

- 4.1.Расходование стимулирующей части оплаты труда работников ДОО производится с учетом результативности и качества труда, которые оцениваются по трем направлениям:
 - Результаты деятельности образовательного учреждения в целом;
 - Результаты деятельности конкретного педагога;
 - Результаты деятельности конкретного работника.
- 4.2.С целью распределения фонда стимулирующих выплат в образовательном учреждении создается комиссия из числа работников ДОО по сбору и обобщению данных о показателях деятельности сотрудников и по распределению фонда стимулирующих выплат. (Приложение 1. Перечень стимулирующих выплат, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат).
- 4.3.Резервный фонд в размере 5% от стимулирующих выплат по ДОО используется на поощрение особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных, неотложных работ, а также юбилеев.
- 4.4.Учредителем, исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации работников, определяется объем средств фонда стимулирующих выплат ДОО.

5. Порядок определения размера стимулирующей выплаты сотрудникам.

- 5.1.Стимулирующие выплаты выплачиваются работникам на основании приказа руководителя ДОО в соответствии с порядком определения размера премии, установленным данным положением.
- 5.2.В число премируемых входят все работники ДОО, включая совместителей.
- 5.3.Предложения по количественным показателям стимулирующих выплат представляются администрацией ДОО рабочей аналитической комиссии. После обсуждения итогов деятельности работников за премируемый период, члены рабочей аналитической комиссии ДОО вносят предложения об изменении показателей и подписывает лист согласования итоговых показателей премирования.
- 5.4.Руководитель образовательного учреждения за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании приказа комитета образования в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету образования администрации муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области.

6. Периоды и сроки стимулирующих выплат.

- 6.1. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.
- 6.2. Периоды стимулирующих выплат могут устанавливаться по итогам работы : за месяц, за квартал, за полугодие, за календарный год
- 6.3. При формировании экономии по стимулирующему фонду, средства экономии распределяются на стимулирующие выплаты работникам коллектива и (или) на оказание им материальной помощи и премий в связи с юбилеями, уходом на пенсию, профессиональными праздниками и т.д.

7. Условия предоставления стимулирующей выплаты.

- 7.1. Основным условием предоставления стимулирующей выплаты является отсутствие замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективности и достоверность предоставляемой ими информации.
8. Стимулирующей выплаты не выплачиваются при наличии существенных замечаний, при наличии замечаний при контроле и надзоре, по результатам проверок; при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава ДООУ, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскание в течении учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер стимулирующей выплаты за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

9. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

- 9.1. Методика определения персонального размера стимулирующей выплаты работникам позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы каждого работника.
- 9.2. Размеры стимулирующей выплаты не зависят от стажа работы, разряда оплаты труда, объема нагрузки и максимальными размерами не ограничивается.
- 9.3. При определении персонального размера стимулирующей выплаты работника по итогам отчетного периода:
 - 9.3.1. Определяется объем средств фонда материального стимулирования для распределения (подтверждается служебной запиской с расчетом финансового органа образовательного учреждения);
 - 9.3.2. По результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю премирования, находится их общая сумма;
 - 9.3.3. Вычисляется коэффициент трудового участия, который определяется отношением фактически отработанного времени к полному премиальному периоду;
 - 9.3.4. Определяется коэффициент премирования каждого работника путем умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия;
 - 9.3.5. Коэффициенты премирования суммируются по всем работникам образовательного учреждения, и определяется коэффициент премий;
 - 9.3.6. Общий фонд делится на коэффициент премий (определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу коэффициента премий);
 - 9.3.7. Премия в денежном выражении отдельного работника определяется умножением коэффициента премирования на денежную сумму, приходящуюся на единицу коэффициента премий.

10. Порядок выплаты материальной помощи.

- 10.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, в соответствии с п.6.3. настоящего положения.
- 10.2. Работникам, основным местом работы которых является ДООУ, при увольнении из ДООУ в связи с выходом на пенсию по старости, может быть оказана материальная помощь в размере должностного оклада в пределах фонда материального стимулирования ДООУ.
- 10.3. Материальная помощь может быть оказана в случае:
- Смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
 - Утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
 - Тяжелого заболевания по ходатайству заявителя с предоставлением документов, подтверждающих расходы на лечение.
- 10.4. В случае смерти работника, основным местом работы которого явилось ДООУ, материальная помощь оказывается его семье в лице либо супруга, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю ДООУ, в котором работал умерший.
- 10.5. По представлению руководителя ДООУ, сотрудников ДООУ возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.
- 10.6. Оказание материальной помощи производится только на основании решения комиссии, приказа руководителя ДООУ по личному заявлению работника или руководителя ДООУ.

11. Показатели премирования.

- 11.1. Показатели премирования формируется образовательным учреждением в соответствии со своим типом и видом в разрезе должностей работников образовательных учреждений:

Качественный показатель критерии установления стимулирующих выплат	Оценочный показатель	Баллы, периодичность выплат
--	----------------------	-----------------------------

- 11.2. Каждому показателю устанавливается соответствующее максимальное количество баллов, которое может быть установлено по собственному показателю.
ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

12. Изменение размеров стимулирующей выплаты работнику ДООУ.

- 12.1. Комиссия в течение года по мере необходимости рассматривает вопросы об изменении размеров стимулирующей выплаты.
- 12.2. Размеры стимулирующей выплаты работнику ДООУ сокращается:
- *неоднократное нарушение правил внутреннего трудового распорядка ДООУ- до 100%
 - Невыполнение должностных обязанностей-до 100%
 - Неоднократное нарушение санитарно-эпидемиологического режима по результатам административного контроля-до 100%
 - Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей-до 100%
 - Детский травматизм по вине работника –до 100%
 - Обоснованные жалобы родителей на педагогов и персонал (низкое качество воспитательно- образовательной работы, невнимательное и грубое отношение к детям)-до 100%

- Нарушение педагогической этики-50%
- Халатное отношение к сохранности материально-технической базы-50%
- Низкая исполнительская дисциплина-до50%
- Не предоставление вовремя документации-до 50%
- Несвоевременное прохождение периодических медицинских осмотров-до50%

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты труда
и стимулирования работников

Перечень стимулирующих выплат, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат:

1.1.Премии:

Награждение	Сумма руб.
1. Почетная грамота или благодарности муниципального уровня	1000
2. Почетная грамота комитета общего и профессионального образования ЛО	2000
3. Почетная грамота Министерства образования РФ	3000
4. Победитель конкурса муниципального уровня (лауреат)	6000
5. Победитель конкурса областного уровня (лауреат)	10000

1.2.Поощрение юбиляров:

юбилей	Сумма руб.
Юбилей работника: 50лет, 55 лет, 60лет, 65 лет, 70 лет	2000

1.3.Материальная помощь

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника и подтвержденного документа (похорон, свадьба, несчастный случай, дорогостоящее лечение и др.) в пределах средств стимулирования при условии работы в ДОУ не менее 1 года.

Обстоятельство	Сумма руб.
1. Свадьба, рождение ребенка	2000
2. Похороны близких родственников	2000
3. Дорогостоящее лечение	2000
4. Компенсация оплаты первичного медосмотра по истечении 6 месяцев работы в ДОУ, проезда, курсы ПК	В соответствии с чеками, билетами

1.4.Неучтенные в нормативных актах дополнительные виды работ, в том числе не входящих в круг основных обязанностей работников.

Заместитель заведующего по безопасности, заведующий хозяйством

Качественный показатель Критерии установления стимулирующих выплат	Оценочный показатель	Баллы, периодичность выплат	Самооценка/ оценка комиссии
1.Подготовка и проведение управленческих совещаний	По факту	Разовая 1б.	
2.Обеспечение безопасности пребывания воспитанников в ДОУ	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников и родителей воспитанников	Ежемесячно 5б.	
3.Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ	Отсутствие замечаний по Акту проверки	Разовая 1б.	
4.качественная организация, выполнение плана внутреннего контроля (мониторинга) по соблюдению СанПиНов и пожарной безопасности тех.персоналом. (надзор за приборами)	По тетрадям контроля	Ежемесячно 3б.	
5.высокий уровень ведения установленной документации (подготовка отчетов, заполнение журналов т.д.)	Результат контроля)	Ежемесячно 3б.	
6.За своевременную разработку и заполнение нормативно-технической документации (энергопаспорта, паспорт безопасности, пожарная декларация и т.д.)	По факту	Разовая до 3-х б.	
7.За качественную подготовку к новому учебному году	По факту	Разовая до 5 б.	
8.Выполнение поручений администрации МДОУ, не входящих в должностные обязанности	По факту	Разовая до 3-х б.	
9.Сохранность имущества	По факту	Ежемесячно 3 б.	
10.За стаж работы в учреждении	За стаж работы в учреждении	Ежемесячно До1г-1 б. От 1 до 3 лет-2 б. От 3-до 5 лет-3 б. От 5лет-4 б.	
13. Написание меню-требование	по факту	Ежемесячно 20б	
14. Ведение табеля	по факту	Ежемесячно 10б	
11.Другое			

Учебно-вспомогательный персонал (младшие воспитатели)

Качественный показатель Критерии установления стимулирующих выплат	Оценочный показатель	Баллы, периодичность выплат	Самооценка/ оценка комиссии
1.Образцовое содержание групп, строгое соблюдение СанПиНов	Контроль зам.зав.по безопасности и завхоза	Ежемесячно до 2-х б.	
2.Активное участие в образовательном процессе, в том числе при проведении режимных моментов	Оценка воспитателей группы	Ежемесячно до 2-х б.	
3.Активное участие в плановых мероприятиях Учреждения (праздниках, утренниках, подготовки к праздникам и т.д.)	По факту	Разовая до 2-х б.	
4.Инициативность при замене временно отсутствующих работников Учреждения, качественное выполнение работы заменяемого работника	По факту	Разовая до 2-х б.	
5.положительная динамика количества дней пребывания детей в ДОУ за месяц	В соответствии со справкой посещаемости Сад/ясли Свыше 70%/50% Свыше 80%/60% Свыше 90%/70%	Предыдущий месяц Ежемесячно 0,5б 1б 1,5б	
6.Качественное проведение мероприятий, приводящих к снижению заболеваемости воспитанников по количеству пропущенных дней на одного ребенка по группе	По итога Сад/ясли От0-1д/д/1-1,5 От 1,1-1,5/1,6-2 От 1,6-2,1/2,1-2,5	Ежемесячно 1,5 б. 1 б. 0,5 б.	
7.Ответственное отношении к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории, экономия энергоресурсов	Контроль завхоза	Ежемесячно 3 б.	
8.Помощь в одевании детей	По факту	Ежемесячно 1б.	
9.За напряженность работы на яслях	По факту	До 2б.	
10.За активное участие в адаптации вновь прибывших детей	По факту	До 4б.	
11.Активное и качественное участие в ремонтах помещений учреждения	По факту	Разовая до 10б.	
12.Активное и качественное участие в оформлении территории учреждения	По факту	Разовая до 5 б.	
13.Дополнительный объем работ не входящий в должностные обязанности (устранение аварий и т.д.)	По факту	Разовая до 3 б.	
14.За стаж работы в учреждении	За стаж работы в учреждении	Ежемесячно До1г-1 б. От 1 до 3 лет-2 б. От 3-до 5 лет-3 б. От 5лет-4 б.	
Другое			

Работники пищеблока (повар, кухонный рабочий)

Качественный показатель Критерии установления стимулирующих выплат	Оценочный показатель	Баллы, периодичность выплат	Самооценка/ оценка комиссии
1. Образцовое содержание пищеблока и кладовых строгое соблюдение СанПиН	Контроль зам.зав по безопасности, завхоза	Ежемесячно до 2- х б.	
2. Строгое соблюдение технологии приготовления пищи	Контроль администрации ДОУ	Ежемесячно до 5 б.	
3. Отсутствие замечаний надзорных органов	По факту	Разовая до 2 б.	
4. Инициативность при замене временно отсутствующих работников Учреждения, качественное выполнение работы заменяемого работника	По факту	Разовая до 2 б.	
5. Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории, экономия энергоресурсов	Контроль завхоза	Ежемесячно 3б.	
6. Активное и качественное участие в ремонтах помещений учреждения	По факту	Разовая до 10б.	
7. Активное и качественное участие в оформлении территории учреждения	По факту	Разовая до 5 б.	
8. Дополнительный объем работ не входящий в должностные обязанности (устранение аварий и т.д.)	По факту	Разовая до 3 б.	
9. Большой объем ручного труда	По факту	Ежемесячно от 3 до 10б.	
15. За стаж работы в учреждении	За стаж работы в учреждении	Ежемесячно До1г-1 б. От 1 до 3 лет-2 б. От 3-до 5 лет-3 б. От 5лет-4 б.	
Другое			

Кастелянша, кладовщик, машинист по стирке белья

Качественный показатель Критерии установления стимулирующих выплат	Оценочный показатель	Баллы, периодичность выплат	Самооценка/ оценка комиссии
1. высокое качество выполнения функциональных обязанностей, в том числе: -своевременное выполнение заявок на продукты -контроль за качеством, сертификацией и сроком годности продуктов -качественный уровень соблюдения санитарных норм, правил техники безопасности и противопожарной безопасности в кладовых помещениях -качественная стирка и хранение белья -контроль за своевременной сменой белья, выдачи его в срок -соблюдение ТБ, инструкций по ОТ	По результатам контроля	Ежемесячно 2б.	
2.Инициатива в решении проблем ДОУ, оформление помещений ДОУ, обновление и изготовление костюмов, декораций для мероприятий	По факту	Разовая до 3б.	
3.Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории, экономии энергоресурсов	Контроль завхоза	Ежемесячно 3б.	
4.Помощь в одевании детей младших групп	По факту	Ежемесячно 1б.	
5.Ведение АИС, Сайта	По факту	Ежемесячно 25б.	
6.Образцовое содержание рабочего места (территории)	По факту	Ежемесячно 5б.	
7.Активное и качественное участие в ремонтах помещений учреждения	По факту	Разовая до 10б.	
8.Активное и качественное участие в оформлении территории учреждения	По факту	Разовая до 5 б.	
9.Дополнительный объем работ не входящий в должностные обязанности (устранение аварий и т.д.)	По факту	Разовая до 3 б.	
10.За стаж работы в учреждении	За стаж работы в учреждении	Ежемесячно До1г-1 б. От 1 до 3 лет-2 б. От 3-до 5 лет-3 б. От 5лет-4 б.	
Другое			

Сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, уборщик

Качественный показатель Критерии установления стимулирующих выплат	Оценочный показатель	Баллы, периодичность выплат	Самооценка/ оценка комиссии
1.Высокое качество выполнения функциональных обязанностей. Отсутствие замечаний по соблюдению инструкций по ОТ, ПБ. ТБ	По результатам контроля	Ежемесячно 2б.	
2.Устранение аварийной ситуации	По факту	Разовая до 3б.	
3.Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории, экономии энергоресурсов	Контроль завхоза	Ежемесячно 3б.	
4.Образцовое содержание рабочего места (территории)	По факту	Ежемесячно 5б.	
5.Активное и качественное участие в ремонтах помещений учреждения	По факту	Разовая до 10б.	
6.Активное и качественное участие в оформлении территории учреждения	По факту	Разовая до 5 б.	
7.Дополнительный объем работ не входящий в должностные обязанности (устранение аварий и т.д.)	По факту	Разовая до 3 б.	
8.Большой объем ручного труда	По факту	Ежемесячно от 3 до 10б.	
9.За стаж работы в учреждении	За стаж работы в учреждении	Ежемесячно До1г-1 б. От 1 до 3 лет-2 б. От 3-до 5 лет-3 б. От 5лет-4 б.	
Другое			

Делопроизводитель

Качественный показатель Критерии установления стимулирующих выплат	Оценочный показатель	Баллы, периодичность выплат	Самооценка/ оценка комиссии
1. Добросовестное исполнение должностных обязанностей, график работы	По факту	Ежемесячно 1б.	
2. Оформление личных дел сотрудников, воспитанников	По факту	Ежемесячно 1б.	
3. Работа с кадрами	По факту	Ежемесячно 2б.	
4. отсутствие обоснованных жалоб родителей	По факту	Ежемесячно 1б.	
5. Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда	По факту	Ежемесячно 1б.	
6. Своевременная отчетность, ведение документации	По факту	Ежемесячно 2б.	
7. Составление договоров	По факту	Ежемесячно 2б.	
8. Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории, экономии энергоресурсов	Контроль завхоза	Ежемесячно 3б.	
9. Образцовое содержание рабочего места (территории)	По факту	Ежемесячно 5б.	
10. Активное и качественное участие в ремонтах помещений учреждения	По факту	Разовая до 10б.	
11. Активное и качественное участие в оформлении территории учреждения	По факту	Разовая до 5 б.	
12. Дополнительный объем работ не входящий в должностные обязанности (устранение аварий и т.д.)	По факту	Разовая до 3 б.	
13. За стаж работы в учреждении	За стаж работы в учреждении	Ежемесячно До1г-1 б. От 1 до 3 лет-2 б. От 3-до 5 лет-3 б. От 5лет-4 б.	
Другое			

Основной педагогический персонал

Воспитатель

Качественный показатель Критерии установления стимулирующих выплат	Направление деятельности педагогических работников	Баллы, периодичность выплат	Самооценка/ оценка комиссии
1.Отсутствие замечаний по соблюдению требований санитарно-эпидемиологического режима	Охрана жизни и здоровья детей	Ежемесячно до 1б.	
2.В соответствии со справкой посещаемости Сад/ясли Свыше 70%/50% Свыше 80%/60% Свыше 90%/70%	Положительная динамика количества дней пребывания детей в ДООУ за месяц	Предыдущий месяц Ежемесячно 0,5 б 1б 1,5б	
3.Качественное проведение мероприятий, приводящих к снижению заболеваемости воспитанников по количеству пропущенных дней на одного ребенка по группе По итогам Сад/ясли От0-1д/д/1-1,5 От 1,1-1,5/1,6-2 От 1,6-2,1/2,1-2,5	Организация физкультурно-оздоровительной работы	Ежемесячно 1,5 б. 1 б. 0,5 б.	
4.Представление опыта работы. Участие в выставках. Реализация дополнительных проектов (сетевое взаимодействие с другими организациями)(открытые занятия, метод.объединения, участие в семинарах, вебинарах)) На уровне ДООУ На уровне района На уровне Ленинградской области	Участие в организационно-методической работе предоставление материалов в электронном виде	По факту (от 1-3 проведенных) 1б. 2б. 3б.	
5.участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы ДООУ: -степень участия воспитателя в работе творческой группы, методического совета ДООУ по разработке основной образовательной программы -степень участия в разработке и осуществлении различных образовательных проектов ДООУ -степень участия в пополнении электронной, дидактической, методической базы для поддержки широкого спектра познавательных тем для детей разного возраста -качественное выполнение плана образовательной работы -работа в творческой группе по введению ФГОС -участие в ролях на детских праздниках не в своей группе	Участие в реализации основной образовательной программы	По факту До 10б До 5б. До 3б. До 2б. До 5б. 1б. за одну роль. До 3 б.	
6.Методическая, инновационная деятельность воспитателя: -участие в смотрах конкурсах МДООУ	Успешность образовательной деятельности	По факту на период подготовки	

-Участие в районных конкурсах - участие в областных конкурсах -подготовка детей к участию в городских. Районных, областных конкурсах	воспитателя	До 3б До 8б До 10б(5б. за 1 работу) До 5б (1б. за одну работу)(2 б. за обработку видео и табличный вариант)	
7.Качественное ведение документации	Работа с документами	Ежемесячно 1б.	
8.Работа на объединенных группах (болезнь воспитателей, отпуск воспитателей)	Увеличение объема работы	Более 20 детей 5б.	
9.Проведение мониторинга	Проведение исследований, мониторинга развития и индивидуальных достижений детей	По факту 2б.	
10.Публикация	За размещение на сайте д/с, в СМИ информации (газеты, сайты)	По факту 2б.за статью. До 6 б.	
11.Обеспечение условий для взаимодействия с семьями воспитанников. Качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников, нетрадиционные формы работы с родителями (круглые столы, семинары, мастер классы...)	Реализация мероприятий. Обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	По факту от1 до 2б	
12.Участие в оформлении помещения группы. Благоустройство участка. Оформление предметной зоны в полном объеме.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	По факту От 0,5 до 5б.	
13.Отсутствие долгов родителей по оплате за д/с	Работа с родителями	По факту 1б.	
14. За ведение АИС, Сайта	Дополнительный объем работы	По факту до 15б.	
15. За ведение госзакупок	Дополнительный объем работы	По факту до 25б.	
16.Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории, экономии энергоресурсов	Контроль завхоза	Ежемесячно 1б.	
17.Образцовое содержание рабочего места (территории)	По факту	Ежемесячно 1б.	
18.Активное и качественное участие в ремонтах помещений учреждения	По факту	Разовая до 10б.	
19.Активное и качественное участие в оформлении территории учреждения	По факту	Разовая до 5 б.	
20.Дополнительный объем работ не входящий в должностные обязанности (устранение аварий и т.д.)	По факту	Разовая до 3 б.	
21.За стаж работы в учреждении	За стаж работы в учреждении	Ежемесячно До1г-1 б. От 1 до 3 лет-2 б. От 3-до 5 лет-3 б. От 5лет-4 б.	
22. Использовании ИКТ в ДОУ	Участие в организации работы с использованием ИКТ	По факту 1б.	
23. Кружковая работа. Предоставление доп. образования	Рабочая программа, тетрадь посещения	До 10б	

Другое (инициатива, доп. работа с персоналом, участие в комиссиях)	По факту	Разовая от 0,2 до 16.	
--	----------	-----------------------	--

Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре

Качественный показатель Критерии установления стимулирующих выплат	Направление деятельности педагогических работников	Баллы, периодичность выплат	Самооценка/ оценка комиссии
1.Отсутствие замечаний по соблюдению требований санитарно-эпидемиологического режима	Охрана жизни и здоровья детей	Ежемесячно до 1б.	
2.В соответствии со справкой посещаемости Сад/ясли Свыше 70%/50% Свыше 80%/60% Свыше 90%/70%	Положительная динамика количества дней пребывания детей в ДООУ за месяц	Предыдущий месяц Ежемесячно 0,5б 1б 1,5б	
3.Качественное проведение мероприятий, приводящих к снижению заболеваемости воспитанников по количеству пропущенных дней на одного ребенка по группе По итогам Сад/ясли От0-1д/д/1-1,5 От 1,1-1,5/1,6-2 От 1,6-2,1/2,1-2,5	Организация физкультурно-оздоровительной работы	Ежемесячно 1,5 б. 1 б. 0,5 б.	
4.Представление опыта работы. Участие в выставках. Реализация дополнительных проектов (сетевое взаимодействие с другими организациями) На уровне ДООУ На уровне района На уровне Ленинградской области	Участие в организационно-методической работе предоставление материалов в электронном виде	По факту 1б. 2б. 3б.	
5.участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы ДООУ: -степень участия воспитателя в работе творческой группы, методического совета ДООУ по разработке основной образовательной программы -степень участия в разработке и осуществлении различных образовательных проектов ДООУ -степень участия в пополнении электронной, дидактической, методической базы для поддержки широкого спектра познавательных тем для детей разного возраста -качественное выполнение плана образовательной работы -работа в творческой группе по введению ФГОС -участие в ролях на детских праздниках не в своей группе	Участие в реализации основной образовательной программы	По факту До 10б До 5б. До 3б. До 2б. До 5б. 1б. за одну роль.	
6.Методическая, инновационная деятельность воспитателя: -участие в смотрах конкурсах МДООУ -Участие в районных конкурсах - участие в областных конкурсах	Успешность образовательной деятельности воспитателя	По факту на период подготовки До 3б До 8б	

-подготовка детей к участию в городских. Районных, областных конкурсах		До 10б До 1б	
7.Качественное ведение документации	Работа с документами	Ежемесячно 1б.	
8.Проведение мониторинга	Проведение исследований, мониторинга развития и индивидуальных достижений детей	По факту 2б.	
9.Публикация	За размещение на сайте д/с, в СМИ информации	По факту 2б.	
10.обеспечение условий для взаимодействия с семьями воспитанников. Качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников, нетрадиционные формы работы с родителями	Реализация мероприятий. Обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	По факту до 1б.	
11.Участие в оформлении помещения группы. Оформление предметной зоны в полном объеме.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	По факту От 0,5 до 5б.	
12.Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории, экономии энергоресурсов	Контроль завхоза	Ежемесячно 1б.	
13.Образцовое содержание рабочего места (территории)	По факту	Ежемесячно 1б.	
14.Активное и качественное участие в ремонтах помещений учреждения	По факту	Разовая до 10б.	
15.Активное и качественное участие в оформлении территории учреждения	По факту	Разовая до 5 б.	
16.Дополнительный объем работ не входящий в должностные обязанности (устранение аварий и т.д.)	По факту	Разовая до 3 б.	
17.За стаж работы в учреждении	За стаж работы в учреждении	Ежемесячно До1г-1 б. От 1 до 3 лет-2 б. От 3-до 5 лет-3 б. От 5лет-4 б.	
18.Другое (инициатива, доп. Работа с персоналом)	По факту	Разовая до 1б.	
19. За ведение АИС, Сайта	Дополнительный объем работы	По факту до 15б.	
20. За ведение госзакупок		По факту до 30б.	
21. Использовании ИКТ в ДОУ	Участие в организации работы с использованием ИКТ	По факту 1б.	

ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ

направление работы	критерии эффективности деятельности	периодичность	основной показатель выплат в баллах	самооценка, оценка комиссии
Участие в организационно-методической работе в ДОО, представление опыта, участие в районных(областных) мероприятиях	выступление, семинар, создание методических материалов в электронном виде, техническое обеспечение	по факту	на уровне ДОО-1б, Района-2б, Область-3б	
Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	1.Разработка рабочей программы, являющейся частью основной образовательной программы 2. Методическая разработка, рекомендации	по факту	1. до 3-хб 2. до 2-хб.	
Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственной услуги)	1.Достижение показателей результативности реализации программы 2.Соответствие внутренней оценки общеобразовательного учреждения внешней оценке (независимые региональные и муниципальные срезовые работы, тестирования и т.д.) 3.Методическая и инновационная деятельность педагогического работника	по факту	2б	
Работа с детьми из социально неблагополучных семей	положительная динамика личностного развития воспитанника	по факту	2б	
Обновление своей страницы на сайте МДОУ «Детский сад № 26»	Публикация	по факту	0,5б	
Взаимодействие с родителями	1.Качественный уровень проведения мероприятий с родителями 2.Доля родителей положительно оценивающих деятельность педагога по итогам анкетирования	по факту	разовая до 1 б	
Качественное ведение документации (написание всех планов, заполнение журналов проведения мониторинга)	результаты контроля	ежемесячно	до 2б	
Подготовка документов к областному ПМПК	анализ документов	по факту	до 3-х б.	
Создание элементов образовательной инфраструктуры	1.Качественное участие в оформлении территории учреждения 2.Работа по формированию методического содержания кабинета	по факту	разовая до 5б	
За стаж работы в учреждении	за стаж работы в учреждении	ежемесячно	до1г-1б от1до 3 лет-2б от 3 до 5 лет-3б от 5 лет-4б	

Учитель-логопед

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	самооценка/ оценка комиссии	
Реализация дополнительных проектов	Организация мероприятий с детьми коррекционного направления вне НОД(логопедические спектакли, досуги и пр.)	по факту	1б	
Проведение исследований, мониторинга развития и индивидуальных достижений воспитанников	Проведение мониторинга развития речи детей с целью комплектования групп компенсирующей направленности	по факту	1б	
Динамика индивидуальных образовательных результатов воспитанников	Наличие положительной динамики результатов преодоления недостатков, развития речи.	1 раз в квартал	1б	
Взаимодействие с родителями	Проведение консультаций, занятий с родителями, открытых мероприятий для родителей, участие в дне открытых дверей.	по факту	1б	
	Оформление наглядной агитации (педагогическое просвещение родителей); Размещение информации на сайте МДОУ	ежемесячно	0.5б 0.5б	
Взаимодействие с воспитателями	Сотрудничество с воспитателями, посещений занятий, консультирование педагогов, участие в составлении общих планов оказания помощи воспитанникам по коррекции имеющихся недостатков.	ежемесячно	1б	
Участие педагога в разработке и реализации основной образовательных программ	Участие педагога в работе творческой группы по разработке ООП, разработке и осуществлении образовательных проектов ДОУ, в пополнении электронной, дидактической, методической базы ДОУ.	ежемесячно	до 3 б	
За стаж работы в учреждении	За стаж работы в учреждении	Ежемесячно До1г-1 б. От 1 до 3 лет-2 б. От 3-до 5 лет-3 б. От 5лет-4 б.		
Обновление тематического оформления помещения ДОУ	ежемесячно	1б		
Успешность образовательной деятельности педагога (повышение качества предоставления государственной услуги)	Участие в методической деятельности педагога (конкурсы, выставки, фестивали, открытие мероприятия, информационные сообщения, участие в ролях и т.п). Уровень ДОУ	ежемесячно по факту	за каждое меропр. 1б	

	Уровень МО		26	
	Уровень ЛО		36	
Работа с документами	Качественное ведение документов(план и иные документы)	ежемесячно	16	
Другое				