

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК
Л.С.Даниленко
" 29 " 08. 2022 г



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ д/с №30
С.Н.Твердова
приказ № 396 " 29 " 08. 2022г



ПОЛОЖЕНИЕ

**О выплатах стимулирующего и компенсационного характера,
премировании работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 30 п.Комсомольский
муниципального образования Гулькевичский район**

1. Общие положения

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании постановления главы администрации муниципального образования Епиховский район от 31 декабря 2009 года № 1825 «О введении новой системы оплаты труда работников образовательных учреждений, расположенных на территории муниципального образования Епиховский район», В соответствии приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 27 апреля 2022 г. № 1005 «Об утверждении Общих требований и условий осуществления доплат, определенных подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2 — 2.4 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных образований (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону Краснодарского края от 1 марта 2010 г. № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования», в целях повышения эффективности использования средств, направляемых из краевого бюджета на реализацию основных общеобразовательных программ, улучшения качества предоставления образовательных услуг, совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Настоящее Положение регулирует:

- дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы;

- установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МБДОУ д/с №30 в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

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

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

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

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. В целях повышения качества деятельности работников МБДОУ д/с №30 устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

2.2. Выплаты могут быть постоянными (на учебный или финансовый год), временными (на месяц, полугодие), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

2.3. При установлении стимулирующих выплат, а также определения их размеров учитывается качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

2.4. В случае несистематичного и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ, установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом работодателя.

2.5. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и выслугу лет осуществляется в первоочередном порядке.

№ п п	Категории работников	Виды стимулирующих выплат	Доплаты от должностного оклада
1.	Все категории работников	Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования Размеры (в процентах от оклада): при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%; при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%; при выслуге лет от 10 лет – 15%.	
2.	Педагогические работники	Повышающий коэффициент (на период действия категории) – За квалификационную категорию:	
		высшая	0,15
		первая	0,10
		По результатам аттестации (получение категории) - единовременно	
		высшая	50%
		первая	30%
		Внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения	100%
		За интенсивность и высокие результаты работы	30%
		Повышающий коэффициент к должностному окладу за почетное звание и ученую степень: - за ученую степень кандидата наук, за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный работник образования», «Отличник народного просвещения» и другие правительственные звания и награды;	0,075
		– за ученую степень доктора наук	0,15
3.	Учебно- вспомогательный, младший обслуживающий персонал	Организация предметно-развивающей среды в группе и на участке (2 раза в год к летней - оздоровительной компании (ЛОК) и к началу нового учебного года)	30 %
		За работу с детьми инвалидами (при наличии индивидуального маршрута с подтверждающими документами)	10 %
		За сложность и напряженность выполняемой работы (завхоз)	до 5000 рублей (в зависимости от фондов)

2.6. Работникам могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- за работу с молодыми специалистами (наставничество)- 1000 руб
- доплата молодому специалисту в течение первых трех лет работы после окончания учебного заведения -3000 руб.
- привлечение родителей (законный представителей) к оформлению и благоустройству ДОУ – 500 руб.
- за многолетний добросовестный труд (один раз в год)-1000 руб.

- Разработка и реализация проектов (по окончании реализации):

Краткосрочный до 1 мес. – 1000 руб.

Среднесрочный 2-4 мес. – 3000 руб.

Долгосрочный 6- 9 мес. и более – 5000 руб.

2.7. Отдельным категориям работников устанавливается стимулирующая выплата в размере 3000 рублей пропорционально нагрузке: завхоз.

2.8. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы работнику состоят из выплат в фиксированной денежной сумме по показателям работы, а так же выплаты, полученной с учетом балльной системы по показателям критериев оценки результативности и эффективности профессиональной деятельности работников.

2.9. Стимулирующая выплата (доплата) осуществляется отдельным категориям работников по должности или профессии, указанной в подпункте 1.2 пункта 1 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» № 1911-КЗ – 3000 рублей.

Условиями осуществления стимулирующей выплаты (доплаты) отдельным категориям работников является: выполнение работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

Выплата (доплата) осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

2.10. Стимулирующая выплата (доплата) осуществляется педагогическим работникам по должности или профессии, указанной в подпункте 1.3 пункта 1 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону № 1911-КЗ -3000 рублей.

Условиями осуществления доплаты педагогическим работником является:

выполнение работником объема работы не менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

Выплата (доплата) осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

3. Надбавки компенсационного характера

Сотрудникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

– за сверхурочную работу.

3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.2. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.3. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных, надбавки планируются в тарифном фонде. Размеры данных выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации:

- за работу с(тяжелыми и вредными) и (или) опасными условиями труда устанавливаются доплаты по СОУТ:

- повар – 10 % - (3.2)

- младший воспитатель – 10 %; -(3.1)

- кухонный рабочий – 10%;-(3.1)

- машинист по стирке белья и ремонту спецодежды – 10 %; - (3.1)

- за работу в группах компенсирующей направленности:

- педагогическим работникам – 20%

- медицинским работникам – 20%

- младшему воспитателю – 15%

3.5. Производить доплату до минимального размера оплаты труда, установленную Законом РФ работникам, у которых после начисления заработной платы не достигнут уровень минимального размера оплаты труда.

4. Перечень возможных доплат с учетом объема дополнительной работы

4.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора.

4.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора.

4.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора.

4.4. Доплата за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора.

4.5. Доплата за разъездной характер работы. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора.

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

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

5.2. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ПО КОТОРЫМ МОЖЕТ БЫТЬ УСТАНОВЛЕНА ПРЕМИЯ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

№	Показатели
1	Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения
2	За добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.
3	В связи с государственными или профессиональными праздниками (23 февраля, 8 марта, день дошкольного работника)
4	Качественная подготовка к новому учебному году

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

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

ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ПО КОТОРЫМ МОЖЕТ БЫТЬ УСТАНОВЛЕНА ПРЕМИЯ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно.

№	Показатели	Размер доплат
1.	при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края	1 оклад
2.	при присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации	0,5 оклада
3.	при награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края	0,3 оклада
4.	при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края	0,2 оклада

ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ПО КОТОРЫМ МОЖЕТ БЫТЬ УСТАНОВЛЕНА ПРЕМИЯ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

№	Показатели
1.	За выполнение особо важных и ответственных работ
2.	Осуществление деятельности, позволяющей достичь экономии или оптимизации расходов материальных и финансовых ресурсов
3.	Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств, бережное отношение к материальным ценностям и их сбережение, исполнение правил эксплуатации закрепленного оборудования)
4.	За победителя, призера, лауреата в профессиональном конкурсе «Воспитатель года»
5.	За участие педагогов в мероприятиях (праздники, развлечения на муниципальном уровне и уровне ДООУ в других группах, общесадовских), пропорционально нагрузке.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно.

Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

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

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

6. Материальная помощь

Работник МБ ДОУ д/с № 30 вправе обратиться за материальной помощью не чаще 2 раз в год (за счет средств экономии фонда) в следующих случаях:

6.1. Смерти близких родственников и членов семьи (мужа (жены), детей, родителей) работника, на основании копии выданного в установленном порядке свидетельства о смерти – 2000 рублей (При наличии средств);

6.2. В связи с уничтожением или повреждением принадлежащего работнику имущества в результате пожара, наводнения, другого стихийного бедствия и иных подобных обстоятельств, при несчастных случаях (авария, травма) на основании справок из противопожарной службы, органов государственной власти, органов по чрезвычайным ситуациям и др.) – 1000 рублей (При наличии средств);

6.3. В связи с длительным заболеванием и лечением в стационарных условиях – 2000 рублей (При наличии средств); (на основании выписки из истории болезни, заключения лечащего врача, больничного листа продолжительностью от двух недель). Материальная помощь по причине болезни оказывается при условии предоставления документов и оснований.

7. Порядок установления стимулирующих выплат (доплат, надбавок)

7.1. Распределение выплат стимулирующего характера за результативность и качество образовательных услуг осуществляются по результатам оценки критерий эффективности деятельности педагогов, специалистов дошкольного образовательного учреждения (доплат, надбавок) осуществляется по итогам каждого месяца.

7.1.1. Стимулирующая выплата заместителя заведующего за результативность и качество образовательных услуг устанавливается в начале учебного года по результатам работы заместителя заведующего дошкольного образовательного учреждения за прошедший учебный год.

Критерии эффективности деятельности заместителя заведующего дошкольного образовательного учреждения отражает уровень результативности и качества работы заместителя заведующего, учитывается реализация новых проектов приоритетных направлений в деятельности учреждений, организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и престижа учреждения, уровень соблюдения требований санитарных норм и правил, норм охраны труда, выполнение общественной работы и исполнительской дисциплины.

7.2. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

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

Расчет стоимости балла производится по формуле:

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

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

7.3.1. Стимулирующая выплата за результативность и качество образовательных услуг заместителю заведующего МБДОУ д/с № 30 выплачивается ежемесячно в процентном отношении к должностному окладу заместителя заведующего.

Процент такой выплаты рассчитывается по формуле:

$$П = Kб * 100 / X, \text{ где}$$

П – процент стимулирующей выплаты,

Kб – количество баллов, полученное по результатам оценки критерий эффективности деятельности заместителя заведующего дошкольного образовательного учреждения,

X – максимально допустимое количество баллов по установленным критериям эффективности деятельности руководителей дошкольных образовательных учреждений.

7.4. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

7.5. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия).

Состав комиссии избирается из членов коллектива Учреждения сроком на один год. Состав комиссии утверждается приказом по учреждению ежегодно.

Состав комиссии - не менее пяти человек с учетом председателя комиссии.

7.6. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников МБДОУ д/с № 30 в соответствии с критериями и материалами самоанализа;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией МБДОУ д/с № 30 перечня работников – получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

7.8. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа рейтинговых листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников МБДОУ д/с № 30 представленных в Приложении №1, №2, №3, №4, № 5 к настоящему Положению.

7.9. Все работники МБДОУ д/с №30 предоставляют в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда материалы по самоанализу деятельности, соответствия с утвержденными бланками не позднее 20 числа текущего месяца.

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

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

7.12. На основании протокола Комиссии заведующий МБДОУ д/с № 30 в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

7.13. Приоритет первоочередности распределения ФОТ отдается педагогическим работникам.

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

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

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

- при ухудшении качества работы – 100%;
- если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым – 100%;
- работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые – 100%;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка и МБДОУ д/с № 30 – 100%;
- наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий (до 3-х месяцев) – 100%;
- обоснованных жалоб родителей – 100%;
- травмы ребенка – 100%;
- за нарушения санитарно-эпидемиологического режима – 100%.

9. Штатное расписание

9.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

9.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения в аналогичном порядке.

9.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

9.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

10. Гарантии по оплате труда

10.1. Размеры и порядок оплаты труда работников определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми учредителем общеобразовательного учреждения, действующим Положением об оплате труда работников образовательного учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

10.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

10.3. Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

10.4. Оплата труда руководителя учреждения производится на основании трудового договора с учредителем учреждения.

к Положению о выплатах стимулирующего и компенсационного характера, премировании работников МБДОУ д/с 30

Критерии эффективности деятельности воспитателя МБДОУ д/с 30 за период _____

(Ф.И.О. педагога)

(Дата)

(В графе Конкретный показатель указывается дата проведения, название мероприятия, тема проекта, выступления, работы, ФИ воспитанника, %, адрес сайта, блога, страницы и т.п.) При сдаче Критериев оценки результативности профессиональной деятельности при себе иметь портфолио (ксерокопии свидетельств, сертификатов, дипломов победителей олимпиад, конкурсов, соревнований, исследовательские работы по самообразованию, сценарии открытых мероприятий, проектов, протоколы родительских собраний с явочным листом и т.п.)

№	Критерии эффективности деятельности	Максимальное количество баллов	Конкретный показатель	Оценка заместителя заведующего (старшего воспитателя)	Самооценка	Оценка комиссии
1	Обновление, пополнение и творческий подход к оснащению развивающей среды в группах, прогулочной площадки и прилегающей территории	<u>1-5 баллов</u>				
2	Привлечение родителей к взаимодействию с ДОУ (проведение совместных мероприятий с родителями, привлечение родителей к участию в совместном образовательном процессе)	<u>3 балла</u>				
3	Руководство районным методическим объединением (по итогу проведения)	<u>5 баллов</u>				
4	Выступление на методическом объединении с опытом работы	<u>10 баллов – федеральный уровень</u> <u>5 баллов – краевой уровень</u> <u>3 балла – муниципальный уровень</u>				
5	Результативность участия в экспериментальных и инновационных площадках.	<u>15 баллов – краевой уровень (по окончании каждого этапа)</u> <u>10 баллов – муниципальный уровень</u> <u>(по окончании каждого этапа)</u> <u>8 баллов – федеральный уровень</u> <u>5 баллов – краевой уровень</u> <u>2 балла – муниципальный уровень</u> <u>2 балла – уровень ДОУ (при предоставлении доп. услуг)</u>				
6	Публичное представление педагогического опыта в форме открытого мероприятия (занятия (ОД), семинары, практикумы и др.) не входящие в годовой план.					
7	Создание дополнительных программ, авторских или авторизованных, носящих познавательный характер (с рецензией краевой или муниципальной)	<u>10 баллов – краевой уровень</u> <u>7 баллов – муниципальный уровень</u>				

8	Работа в творческой группе, в методическом совете (при наличии приказов, плана работы, протоколов заседания)	7 баллов – краевой уровень 5 баллов – муниципальный уровень 2 балла – уровень ДОУ			
9	За участие детей в мероприятиях с различными учреждениями образования, культуры и другими социальными службами.	1-5 баллов – <u>муниципальный и поселенческий уровень</u>			
10	Охват детей в группе бесплатными дополнительными услугами на момент комплектования группы (при наличии плана работы, графика, программы)	1-5 человек – 0,5 балла 6-10 человек – 1 балл 10 и более – 2 балла			
11	Руководство студийной работой (при наличии плана работы, графика, учета посещаемости)	0,5 баллов 1-3 человека 1 балл-4-5 человек 3 балла-6 и более человек			
12	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Администрации муниципального образования, Управления образования, ДОУ	6 баллов – победитель краевого уровня 5 баллов – призер, лауреат краевого уровня 1 балл – участник 4 балла – победитель муниципального уровня. 3 балла – призер, лауреат муниципального уровня. 1 балл – участник 2 балла – победитель уровня ДОУ. 1 балл – призер, лауреат уровня ДОУ.			
13	Результативность участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Администрации муниципального образования, Управления образования, ДОУ	6 баллов – победитель краевого уровня 5 баллов – призер, лауреат краевого уровня 4 балла – победитель муниципального уровня. 3 балла – призер, лауреат муниципального уровня. 2 балла – победитель уровня ДОУ. 1 балл – призер, лауреат уровня ДОУ.			
14	Участие в осуществлении образовательной деятельности в рамках вариативных форм образования. (ЦИПР, СРП, КЦ и др.) (при наличии приказа, плана работы, табеля посещаемости)	3 балла			
15	Аттестация педагогических работников Работа в составе аттестационной комиссии (по итогу заседания аттестационной комиссии)	3 балла – на уровне ДОУ			

16	Посещаемость воспитанников группы составляет	3 балла – от 70% до 80% 4 балла – от 81% и более							
	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, воспитанникам, родителям (законным представителям) воспитанникам, нарушение трудовой дисциплины	<u>Снимается до 10 баллов</u>							
17	Штрафные баллы								
	Неоднократным нарушение исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление материалов, неисполнение или несвоевременное исполнение приказов, распоряжений и др.)	-5							
	задолженность по родительской плате	-5							
ИТОГО:			Сумма баллов Сумма баллов комиссии						

« » 20 г. _____
(должность, подпись, расшифровка)

Решение комиссии: _____
(количество баллов прописью)

Подписи членов комиссии:

1. _____
 2. _____
 3. _____
 4. _____
 5. _____
- « » 20 г

Ознакомлен с количеством баллов _____
(подпись)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

К Положению о выплатах стимулирующего и компенсационного характера, премировании работников МБДОУ д/с 30

Критерии эффективности деятельности музыкального руководителя, инструктора по физкультуре МБДОУ д/с №30 за период _____

(Дата)

(Ф.И.О. педагога)

(В графе Конкретный показатель указывается дата проведения, название мероприятия, тема проекта, выступления, работы, ФИ воспитанника, %, адрес сайта, блог, страницы и т.п.) При сдаче Критериев оценки результативности профессиональной деятельности при себе иметь портфолио (ксерокопии свидетельств, сертификатов, дипломов победителей олимпиад, конкурсов, соревнований, исследовательские работы по самообразованию, сценарии открытых мероприятий, проектов, протоколы родительских собраний с явочным листом и т.п.)

№	Критерии эффективности деятельности	Максимальное количество баллов	Конкретный показатель	Оценка заместителя заведующего (старшего воспитателя)	Самооценка	Оценка комиссии
1	Обновление, пополнение и творческий подход к оснащению развивающей среды в музыкальном зале, спортивном зале, прогулочной площадке и прилегающей территории	<u>1-5 баллов</u>				
2	Привлечение родителей к взаимодействию с ДОУ (проведение совместных мероприятий с родителями, привлечение родителей к участию в совместном образовательном процессе)	<u>3 балла</u>				
3	Руководство районным методическим объединением (по итогу проведения)	<u>5 баллов</u>				
4	Выступление на методическом объединении с опытом работы	<u>10 баллов – федеральный уровень</u> <u>5 баллов – краевой уровень</u> <u>3 балла – муниципальный уровень</u>				
5	Результативность участия в экспериментальных и инновационных площадках.	<u>15 баллов – краевой уровень (по окончании каждого этапа)</u> <u>10 баллов – муниципальный уровень (по окончании каждого этапа)</u>				
6	Публичное представление педагогического опыта в форме открытого мероприятия (занятия (ОД), семинары, практикумы и др.) не входящие в годовой план.	<u>8 баллов – федеральный уровень</u> <u>5 баллов – краевой уровень</u> <u>2 балла – муниципальный уровень</u>				

		<u>2 балла</u> – уровень ДОУ (при предоставлении доп. услуг)				
7	Создание дополнительных программ, авторских или авторизованных, носящих познавательный характер (с рецензией краевой или муниципальной)	<u>10 баллов – краевой уровень</u> <u>7 баллов – муниципальный уровень</u>				
8	Работа в творческой группе, в методическом совете (при наличии приказов, плана работы, протоколов заседания)	<u>7 баллов</u> – краевой уровень <u>5 баллов</u> – муниципальный уровень <u>2 балла</u> – уровень ДОУ				
9	За участие детей в мероприятиях с различными учреждениями образования, культуры и другими социальными службами.	<u>1-5 баллов – муниципальный и поселенческий уровень</u>				
10	Охват детей в группе бесплатными дополнительными услугами на момент комплектования группы (при наличии плана работы, графика, программы)	<u>1-5 человек – 0,5 балла</u> <u>6-10 человек – 1 балл</u> <u>10 и более – 2 балла</u>				
11	Руководство студийной работой (при наличии плана работы, графика, учета посещаемости)	<u>0,5 баллов 1-3 человека</u> <u>1 балл-4,5 человек</u> <u>3 балла-6 и более человек</u>				
12	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Администрации муниципального образования, Управления образования, ДОУ	<u>6 баллов</u> – победитель краевого уровня <u>5 баллов</u> – призер, лауреат краевого уровня <u>1 балл</u> – участник <u>4 балла</u> – победитель муниципального уровня. <u>3 балла</u> – призер, лауреат муниципального уровня. <u>1 балл</u> – участник <u>2 балла</u> – победитель уровня ДОУ. <u>1 балл</u> – призер, лауреат уровня ДОУ.				
13	Результативность участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Администрации муниципального образования, Управления образования, ДОУ	<u>6 баллов</u> – победитель краевого уровня <u>5 баллов</u> – призер, лауреат краевого уровня <u>4 балла</u> – победитель муниципального уровня. <u>3 балла</u> – призер, лауреат муниципального уровня. <u>2 балла</u> – победитель уровня ДОУ. <u>1 балл</u> – призер, лауреат уровня ДОУ.				

14	Участие в осуществлении образовательной деятельности в рамках вариативных форм образования. (ЦИПР, СРП, КЦ и др.) (при наличии приказа, плана работы, табеля посещаемости)	<u>3 балла</u>				
15	Аттестация педагогических работников Работа в составе аттестационной комиссии (по итогу заседания аттестационной комиссии)	<u>3 балла</u> – на уровне ДОУ				
16	Штрафные баллы За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, воспитанникам, родителям (законным представителям) воспитанникам, нарушение трудовой дисциплины Неоднократным нарушение исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление материалов, неисполнение или несвоевременное исполнение приказов, распоряжений и др.)	<u>Снимается до 10 баллов</u> <u>-5</u>				
ИТОГО:		<u>-5</u>			Сумма баллов	Сумма баллов комиссии

« » 20 г. _____
(должность, подпись, расшифровка)

Решение комиссии: _____
(количество баллов прописью)

Подписи членов комиссии:

1. _____
 2. _____
 3. _____
 4. _____
 5. _____
- « » 20 г.

Оценочный лист с количеством баллов _____
(подпись)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

К Положению о выплатах стимулирующего и компенсационного характера, премирования работников МБДОУ д/с 30

Критерии эффективности деятельности учителя-логопеда, педагога - психолога МБДОУ д/с № 30 за период

(Дата)

(Ф.И.О. педагога)

(В графе Конкретный показатель указывается дата проведения, название мероприятия, тема проекта, выступления, работы, ФИ воспитанника, %, адрес сайта, блога, страницы и т.п.) При сдаче Критериев оценки результативности профессиональной деятельности при себе иметь портфолио (ксерокопии свидетельств, сертификатов, дипломов победителей олимпиад, конкурсов, соревнований, исследований, сценарии открытых мероприятий, проектов, протоколы родительских собраний с явочным листом и т.п.)

№	Критерии эффективности деятельности	Максимальное количество баллов	Конкретный показатель	Оценка заместителя заведующего (старшего воспитателя)	Самооценка	Оценка комиссии
1	Обновление, пополнение и творческий подход к оснащению развивающей среды логопедического кабинета, кабинет психолога, прогулочной площадки и прилегающей территории	<u>1-5 баллов</u>				
2	Привлечение родителей к взаимодействию с ДОУ (проведение совместных мероприятий с родителями, привлечение родителей к участию в совместном образовательном процессе)	<u>3 балла</u>				
3	Руководство районным методическим объединением (по итогу проведения)	<u>5 баллов</u>				
4	Выступление на методическом объединении с опытом работы	<u>10 баллов – федеральный уровень 5 баллов – краевой уровень 3 балла – муниципальный уровень</u>				
5	Результативность участия в экспериментальных и инновационных площадках.	<u>15 баллов – краевой уровень (по окончании каждого этапа) 10 баллов – муниципальный уровень (по окончании каждого этапа)</u>				
6	Публичное представление педагогического опыта в форме открытого мероприятия (занятия (ОД), семинары, практикумы и др.) не входящие в годовой план.	<u>8 баллов – федеральный уровень 5 баллов – краевой уровень 2 балла – муниципальный уровень 2 балла – уровень ДОУ (при предоставлении доп. услуг)</u>				

7	Создание дополнительных программ, авторских или авторизованных, носящих познавательный характер (с рецензией краевой или муниципальной)	10 баллов – краевой уровень 7 баллов – муниципальный уровень			
8	Работа в творческой группе, в методическом совете (при наличии приказов, плана работы, протоколов заседания)	7 баллов – краевой уровень 5 баллов – муниципальный уровень 2 балла – уровень ДОУ			
9	За участие детей в мероприятиях с различными учреждениями образования, культуры и другими социальными службами.	1-5 баллов – муниципальный и поселенческий уровень			
10	Охват детей в группе бесплатными дополнительными услугами на момент комплектования группы (при наличии плана работы, графика, программы)	1-5 человек – 0,5 балла 6-10 человек – 1 балл 10 и более – 2 балла			
11	Руководство студийной работой (при наличии плана работы, графика, учета посещаемости)	0,5 баллов 1-3 человека 1 балл 4-5 человек 3 балла 6 и более человек			
12	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Администрации муниципальной образования, Управления образования, ДОУ	6 баллов – победитель краевого уровня 5 баллов – призер, лауреат краевого уровня 1 балл – участник 4 балла – победитель муниципального уровня. 3 балла – призер, лауреат муниципального уровня. 1 балл – участник 2 балла – победитель уровня ДОУ. 1 балл – призер, лауреат уровня ДОУ. 6 баллов – победитель краевого уровня 5 баллов – призер, лауреат краевого уровня 4 балла – победитель муниципального уровня. 3 балла – призер, лауреат муниципального уровня. 2 балла – победитель уровня ДОУ. 1 балл – призер, лауреат уровня ДОУ. 3 балла			
13	Результативность участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Администрации муниципальной образования, Управления образования, ДОУ				
14	Участие в осуществлении образовательной деятельности в рамках вариативных форм образования. (ЦИПР, СРП, КЦ				

	и др.) (при наличии приказа, плана работы, табеля посещаемости)					
15	Аттестация педагогических работников Работа в составе аттестационной комиссии (по итогу заседания аттестационной комиссии)	3 балла – на уровне ДОУ				
16	Работа в комиссии ППк, ПМПк по итогу проведения	5 баллов – муниципальный уровень 3 балла – уровень ДОУ				
17	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, воспитанникам, родителям (законным представителям) воспитанникам, нарушение трудовой дисциплины	<u>Снимается до 10 баллов</u>				
	Штрафные баллы Неоднократным нарушение исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление материалов, неисполнение или несвоевременное исполнение приказов, распоряжений и др.)					
ИТОГО:		-5			Сумма баллов	Сумма баллов комиссии

« » 20 г. _____
(должность, подпись, расшифровка)

Решение комиссии: _____
(количество баллов прописью)

Подписи членов комиссии:

1. _____
 2. _____
 3. _____
 4. _____
 5. _____
- « » 20 г

Ознакомлен с количеством баллов _____
(прописью)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

К Положению о выплатах стимулирующего и компенсационного характера, премировании работников МБДОУ д/с 30

Критерии эффективности деятельности заместителя заведующего МБДОУ д/с № 30
за период _____

(Ф.И.О. педагога)		(Дата)			
№ п/п	Критерии эффективности деятельности	Максимальное количество баллов	примечания	Самооценка	Оценка комиссии
1	Развитие кадрового потенциала:	Укомплектованность кадрами 100 %	3 балла		
		% педагогов, имеющих категорию: (высшая, первая)	3 балла - 50% и выше 2 балла - 40%-49 %		
2	Результативность участия учреждения в конкурсах, мероприятиях (победитель, призер, лауреат)		4 балла - муниципальный уровень 7 баллов - краевой уровень		
3.	Подготовка к проведению профессиональных конкурсов - (Профессиональный конкурс «Воспитатель года»)		5 баллов		
4.	Подготовка участников к конкурсам профессионального мастерства по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Администрации муниципального образования, Управления образования, ДОУ		3 балла		
5	Наличие победителей, призеров конкурсов		4 балла - федеральный уровень 3 балла - краевой уровень 2 балла - муниципальный уровень		
6	Организация вариативности обучения в образовательном учреждении (организация обучения детей с ОВЗ (наличие групп компенсирующей направленности), организация образования и воспитания в группах кратковременного пребывания, групп семейного воспитания, консультационных центров)		1-4 балла (1 балл за показатель)		

7	Разработаны и реализуются дополнительные услуги		5 баллов - на бесплатной основе 7 баллов - на платной основе			
8	Создание дополнительных программ, методических разработок, авторских или авторизованных, носящих познавательный характер (с рецензией краевой или муниципальной)	Дополнительные программы	10 баллов – краевой уровень 7 баллов – муниципальный уровень			
		Методические разработки	5 баллов – краевой уровень 3 балла – муниципальный уровень			
9	Работа в творческой группе, в методическом совете (при наличии копии приказов, плана работы, протоколов заседания)		7 баллов – краевой уровень 5 баллов – муниципальный уровень 2 балла – уровень ДОУ			
10	Участие в экспертных комиссиях, в жюри (при наличии копии протоколов, приказов, распоряжений)		7 баллов – краевой уровень 5 баллов – муниципальный уровень 2 балла – уровень ДОУ			
11	Учреждение является экспериментальной площадкой		7 баллов муниципального уровня 10 баллов краевого уровня			
12	При наличии обоснованных замечаний к заместителю заведующего, связанных с: – не соблюдением правил ОТ – не соблюдением Правил внутреннего трудового распорядка; – нарушением санитарно-эпидемиологического режима; – обоснованными жалобами родителей (законных представителей); – предписаниями Роспотребнадзора, Пожнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово-хозяйственной деятельности ОУ; – неоднократным нарушением исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление материалов, неисполнение или несвоевременное исполнение приказов, распоряжений и		Уменьшение начисленных баллов –3 балла –2 балла –2 балла –4 балла –2 балла			

	др.); — наличием замечаний по нецелевому использованию бюджетных и внебюджетных средств (итоги проверок, ревизий хозяйственной и финансовой деятельности)	-5 балла -10 балла			
Итого максимальное количество баллов				Сумма баллов	сумма баллов комиссии

дата

подпись

/ _____
расшифровка подписи

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение детский сад № 30 п. Комсомольский
Муниципального образования Гудковский район
Итого, пронумеровано и скреплено печатью

Итого

(*22*) листов

Заведующий *С.Н. Твердова*



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575965

Владелец Твердова Светлана Николаевна

Действителен с 18.04.2022 по 18.04.2023