

Согласовано:

Председатель ППО
Заруба Г.Ю. Заруба Г.Ю.

Принято:

На общем собрании
коллектива МДОУ
Протокол №1
01.03.2018

Утверждаю:

заведующая МДОУ

«Тумский д/с «Огонек»

Г.В.Сорокина Г.В.Сорокина

01.03.2018



ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам

**Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Тумский детский сад «Огонек»**

Согласовано:
Председатель ППО
_____Заруба Г.Ю.

Принято:
На общем собрании
коллектива МДОУ
Протокол №1
01.03.2018

Утверждаю:
заведующая МДОУ
«Тумский д/с «Огонек»
_____ Г.В.Сорокина
01.03.2018

ПОЛОЖЕНИЕ
О порядке и условиях установления выплат стимулирующего
характера работникам
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Тумский детский сад «Огонек»

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение «О порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Тумский детский сад «Огонек» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год», Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования Клепиковского района Рязанской области, утвержденным постановлением Главы Муниципального образования № 467/1 от 18.09.2006 года, федеральными законами, а также с учетом других нормативных правовых актов, принятых в связи с введением новой системы оплаты труда.

1.2. Настоящее положение устанавливает критерии, и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников МДОУ "Тумский детский сад «Огонек»" (далее – ДОУ).

1.3. Стимулирующие выплаты работникам распределяются комиссией по установлению выплат стимулирующего характера работникам МДОУ «Тумский детский сад «Огонек» (далее - Комиссия), обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению заведующей ДОУ.

Комиссия формируется на один год на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом руководителя. В состав комиссии входят представители от администрации, педагогического и непедагогического персонала.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.5. Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня работников и мотивации на достижение высоких результатов.

1.6. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения.

1.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения распределяется между педагогическими и непедагогическими работниками ДОУ в пределах выделенного финансирования и начисляется на каждое физическое лицо.

1.8. Работникам дошкольного образовательного учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера: по результатам работы за месяц, за квартал, за учебный год, единовременные и долговременные премии.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам (ставкам) работников учреждений в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников учреждения. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения.

2.2. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

2.3. Финансовое обеспечение стимулирующих выплат может осуществляться как за счет средств бюджета МО-Клепиковский муниципальный район, так и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2.4. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

2.5. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включает в себя выплаты за дополнительную работу:

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом в пределах фонда оплаты труда;

- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом, в пределах фонда оплаты труда.

Иные виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

2.6. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ включает в себя следующие выплаты:

а) в размере 20% должностного оклада:

работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

б) в размере 15 % должностного оклада:

работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

руководящим работникам и специалистам учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

руководящим работникам учреждений, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный» (за исключением «Народный учитель Российской Федерации»), «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

в) в размере 100% должностного оклада:

руководящим работникам и специалистам учреждений, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации».

Работникам учреждения, имеющим почетное звание и ученую степень, выплаты за качество выполняемых работ производятся по каждому основанию.

2.7. Стимулирующая выплата «за стаж» устанавливается работникам учреждения за стаж работы в данном учреждении.

2.8. Порядок и размеры стимулирующей выплаты - премии утверждаются «Положением о материальном поощрении работников МДОУ "Тумский детский сад «Огонек»"

2.9. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в инновационной деятельности;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

2.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются Комиссией и утверждаются приказом руководителя ДОУ. Максимальным размером стимулирующие выплаты не ограничены (за исключением выплат, предусмотренных пунктом 2.6 Положения).

2.11. При оценки результативности профессиональной деятельности работников учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрации, результаты самооценки работников, а так же результаты, полученные в рамках общественной оценки, представляемые комиссией.

2.12. Выплаты стимулирующего характера и премирования за успешное и качественное выполнение работы осуществляется за счёт и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, установленного в размере не выше 30 % от фонда оплаты труда ДОУ, из которых не менее 70% направляется на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, 20% - непедagogическим работникам, 10% - административному персоналу.

2.13. Распределение и установление выплат стимулирующего характера осуществляется два раза в год.

Цена одного балла устанавливается отдельно для каждой категории работников ДОУ (педагогического и непедagogического персонала) в зависимости от фонда, заложенного в штатном расписании и от количества работников в отчетный период. Цена балла рассчитывается по следующему принципу: суммируется максимальное количество баллов всех работников каждой категории в отдельности. Стимулирующий фонд каждой категории работников разделить на соответствующую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) балла для каждой категории. Этот показатель умножается на сумму баллов конкретного работника. В итоге получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

Экономия части стимулирующих выплат распределяется в виде премий по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год (единовременные, коллективные).

2.14. Учредитель может устанавливать руководителю ДОУ выплаты стимулирующего характер

3. Порядок рассмотрения Комиссией вопроса о стимулировании работников ДОУ

3.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Комиссией, обеспечивающей демократический, государственно - общественный характер управления, по представлению заведующей ДОУ.

3.2. Регламент работы Комиссии:

- заседания Комиссии проводятся под руководством председателя, избранного внутренним голосованием из числа, представителей Комиссии выбранных на общем собрании трудового коллектива, либо по его поручению заместителем председателя;

- решение Комиссии оформляется протоколом оценки результативности профессиональной деятельности каждого конкретного работника и подписывается председателем и членами комиссии;

- на основании протокола и решения Комиссии издается приказ по ДОУ о выплатах стимулирующего характера .

3.3. Комиссия принимает решение о стимулирующих выплатах большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии заведующая издаёт приказ о премировании.

Информация о премировании объявляется на производственном совещании.

4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников ДОУ

4.1. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются ДОО самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению педагогического совета ДОО, профсоюзного комитета не чаще 1 раза в год.

4.2. Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников дошкольного образовательного учреждения:

- для педагогических работников (воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре, педагог-психолог, учитель-логопед);
- для непедагогических работников (шеф-повар, повар, помощник воспитателя, завхоз, делопроизводитель, рабочий по комплексному обслуживанию, кастелянша, оператор стиральных машин, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, сторож, завскладом, грузчик, дворник, уборщик служебных помещений, оператор АТП).
- для административно-управленческого персонала (заместитель заведующей по ВМР, главный бухгалтер, специалист по охране труда)

4.3. Критерии оценки результативности деятельности сотрудников:

Критерии оценки профессиональной деятельности *воспитателей*

№ п/п	Критерии оценки деятельности	балл
	Качество работы	
1	Эффективность работы с родителями. <ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций. • включение родителей в деятельность ДОО (организация посещения родителями мероприятий, организация и проведение конкурсов) • проведение мероприятий для родителей (собрания, конференции, концерты) • Удовлетворенность родителей качеством образовательной услуги • Привлечение родителей к созданию предметно развивающей среды • Работа с родителями по отсутствию задолженности по оплате услуг детского сада 	Макс.3
2	Стаж работы в данном МДОУ <ul style="list-style-type: none"> • Свыше 15 лет • Свыше 10 лет • Свыше 5 лет 	3 2 1
3	Отсутствие травматизма	3
4	Реализация комплексной программы оздоровления детей в ДОО в полном объеме	Макс.3
5	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.) <ul style="list-style-type: none"> • на областном уровне • на районном уровне • на уровне учреждения 	3 2 1

6	<p>Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • на областном уровне • на районном уровне • на уровне учреждения 	3 2 1
7.	<p>Наличие публикаций в периодических (в том числе интернет) изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта</p> <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном, областном уровне • на районном уровне 	3 2
8.	<p>Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ДООУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • качественное проведение открытого занятия, выступление на педагогическом совете, семинаре-практикуме, консультации • за призовые места в смотрах-конкурсах 	3
9.	<p>Участие воспитанников в конкурсах, спортивных мероприятиях, фестивалях и т.п.</p> <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном, областном уровне • на районном уровне • на уровне учреждения 	3 2 1
10.	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов	3
11	Качество ведения документации: планирование, паспорт группы, отчеты.	3
12	Ведение документации по мониторингу образовательного процесса	2
	итого	Макс.35

№ п/п	Критерии оценки деятельности	балл
	Сложность и напряженность работы	
1.	Выполнение работ временно отсутствующего работника, совмещение профессий	3
2.	Общественная работа в профсоюзном комитете ППО МДОУ	3
3.	Соблюдение установленной исполнительской дисциплины, отсутствие конфликтов с коллегами и другими сотрудниками МДОУ	3
4.	Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.п.).	3
5.	Систематизация пособий, методической литературы, работа с документами методического и другого характера (к аттестации и т.д.)	2
6.	Участие педагогического работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (субботниках, благоустройствах, косметическом ремонте).	Макс.3

7.	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, творческой группой, выполнение функций администратора сайта, корреспондента, ведение электронного табеля, благоустройство территории, косметический ремонт групповых помещений и т.п.).	Макс.3
	итога	Макс.20

Итого максимальное количество баллов по двум блокам 55 баллов

Критерии оценки профессиональной деятельности *учителя-логопеда*

№ п/п	Критерии оценки деятельности	балл
	Сложность и напряженность	
1	Общественная работа в профсоюзном комитете ППО МДОУ	3
2	Организация логопедических развлечений	3
3	Изготовление методических пособий	3
4	Применение в работе с детьми и родителями нетрадиционных форм и современных технологий	3
5.	Участие в общих мероприятиях ДОУ (участие в детских праздниках, конкурсах, развлечениях).	3
6.	Участие педагогического работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (субботниках, благоустройствах, косметическом ремонте).	3
7.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, творческой группой, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДОУ и т.д.).	3
8.	Выполнение работ временно отсутствующего работника, совмещение профессий	3
Итого		Макс. 24

№ п/п	Критерии оценки деятельности	балл
	Качество работы	
1.	Эффективная работа с родителями: <ul style="list-style-type: none"> • своевременное заполнение тетрадей; • проведение индивидуальных и групповых мероприятий для родителей; • отсутствие конфликтов и жалоб с родителями. 	Макс.3
2.	Образцовое и эстетически оформленное содержание кабинета	3
3.	Своевременное и качественное заполнение документации: <ul style="list-style-type: none"> • оформление планов; • справок, • заполнение диагностик 	3

4.	Эффективная работа с воспитателями и специалистами ДОО индивидуальный подход к детям.	3
5.	Фиксированное участие в мероприятиях: <ul style="list-style-type: none"> • семинарах, • педагогических советах, • проведение открытых занятий, • открытие мероприятия по обмену опытом. 	3
6.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне; • на краевом уровне; • на муниципальном уровне. 	3
7.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном, областном уровне • на районном уровне. 	3
8.	Продуктивное участие в реализации методической деятельности МДОУ: <ul style="list-style-type: none"> • высокая результативность работы в ходе контроля (тематических проверок, целевых посещений со стороны руководства МДОУ); • качество оперативного планирования; • обобщение передового педагогического опыта. 	3
9.	Стаж работы в дано МДОУ <ul style="list-style-type: none"> • свыше 15 лет • свыше 10 лет • свыше 5 лет 	3 2 1
10.	Соблюдение установленной исполнительской дисциплины, отсутствие конфликтов с коллегами и другими сотрудниками МДОУ	3
	итого	30

Итого максимальное количество баллов по двум блокам 54 балла

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *музыкального руководителя*

№ п/п	Критерии оценки деятельности	балл
	Сложность и напряженность	
1	Общественная работа в профсоюзном комитете ППО МДОУ	3
2	Изготовление методических пособий	2
3	Применение в работе с детьми и родителями нетрадиционных форм и современных технологий	3
4.	Организация и участие в общих мероприятиях ДОО (детских праздниках, конкурсах, развлечениях).	2
5.	Участие педагогического работника в общих мероприятиях дошкольного	Макс. 3

	образовательного учреждения (субботниках, благоустройствах, косметическом ремонте).	
6.	Изготовление костюмов и атрибутов к занятиям, развлечениям, праздникам	2
7.	Наличие и выполнение в полном объёме плана к летнему оздоровительному сезону	2
8.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (работа в комиссиях, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДОУ и т.д.).	Макс. 3
9.	Соблюдение установленной исполнительской дисциплины, отсутствие конфликтов с коллегами и другими сотрудниками МДОУ	3
10	Выполнение работ временно отсутствующего работника, совмещение профессий	3
	итога	Макс. 26

№ п/п	Критерии оценки деятельности	балл
	Качество работы	
1.	Эффективная работа с родителями <ul style="list-style-type: none"> • по проведению оздоровительных и профилактических мероприятий, • по подготовке к праздникам и развлечениям. • выполнение в полном объеме плана мероприятий по работе с родителями; • отсутствие конфликтов и жалоб. 	Макс.3
2.	Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям	2
3.	Образцовое и эстетически оформленного содержание кабинета .	2
4.	Содержание в надлежащем виде рабочего места и музыкального зала.	2
5.	Своевременное и качественное заполнение документации: <ul style="list-style-type: none"> • оформление планов; • конспектов НОД, сценариев • заполнение диагностик. 	2
6.	Эффективная работа с воспитателями и специалистами ДОУ, обеспечивающая индивидуальный подход к детям.	2
7.	Фиксированное участие в мероприятиях: <ul style="list-style-type: none"> • семинарах, • педагогических советах, • проведение открытых занятий, • открытие мероприятия по обмену опытом. 	3
8.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном и областном уровне; • на муниципальном уровне. 	2 1

9.	<p>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.</p> <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном и областном уровне • на районном уровне • на уровне образовательного учреждения 	<p>3 2 1</p>
10	<p>Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта</p> <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном и областном уровне • на районном уровне. 	<p>2 1</p>
11	<p>Продуктивное участие в реализации методической деятельности МДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • высокая результативность работы в ходе контроля (тематических проверок, целевых посещений со стороны руководства МДОУ); • качество оперативного планирования; • обобщение передового педагогического опыта. 	<p>2</p>
12	<p>Стаж работы в данном МДОУ</p> <ul style="list-style-type: none"> • свыше 15 лет • свыше 10 лет • свыше 5 лет 	<p>3 2 1</p>
	итого	Макс. 28

Итого максимальное количество баллов по двум блокам 54 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
педагога - психолога

№ п/п	Критерии оценки деятельности	балл
	Сложность и напряженность	
1	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, творческой группой, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДОУ и т.д.).	3
2	Участие педагогического работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (субботниках, благоустройствах, косметическом ремонте).	Макс. 3
3	Соблюдение установленной исполнительской дисциплины, отсутствие конфликтов с коллегами и другими сотрудниками МДОУ	3
4	Изготовление методических пособий	3
5.	Применение в работе с детьми и родителями нетрадиционных форм	3
6.	Участие в общих мероприятиях ДОУ (участие в детских праздниках, конкурсах, развлечениях).	3
7.	Выполнение работ временно отсутствующего работника, совмещение профессий	3
8.	Общественная работа в профсоюзном комитете ППО МДОУ	3
	итого	Макс.24

№ п/п	Критерии оценки деятельности	балл
	Качество работы	
1.	Эффективная работа с родителями: <ul style="list-style-type: none"> • проведение индивидуальных и групповых мероприятий для родителей; • отсутствие конфликтов и жалоб. 	Макс. 3
2.	Образцовое содержание кабинета в соответствии с федеральными государственными требованиями.	3
3.	Своевременное и качественное заполнение документации: <ul style="list-style-type: none"> • оформление планов; • справок, • характеристик; • заполнение диагностик 	Макс. 3
4.	Эффективная работа с воспитателями и специалистами ДОУ, обеспечивающая индивидуальный подход к детям.	3
5.	Фиксированное участие в мероприятиях: <ul style="list-style-type: none"> • семинарах, • педагогических советах, • проведение открытых занятий, • открытие мероприятия по обмену опытом. 	3
6.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном и областном уровне; • на районном уровне. 	3
7.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на краевом и городском уровне. 	3
8.	Продуктивное участие в реализации методической деятельности МДОУ: <ul style="list-style-type: none"> • высокая результативность работы в ходе контроля (тематических проверок, целевых посещений со стороны руководства МДОУ); • качество оперативного планирования; • обобщение передового педагогического опыта. 	3
9.	Применение в работе современных методик, технологий, образовательных программ	3
10	Использование в работе нетрадиционных методик	3
	итого	Макс. 30

Итого максимальное количество баллов по двум блокам 54

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *помощника воспитателя.*

№ п/п	Критерии оценки деятельности	балл
	Сложность и напряженность	
1.	Выполнение работ за временно отсутствующего работника, совмещение профессий	Макс.3
2.	Эстетический внешний вид	1
3.	Подготовка к новому учебному году и летне-оздоровительному сезону	3
4.	Помощь педагогам в изготовлении методических пособий	3
5.	Участие в общих мероприятиях ДОО (детских праздниках, конкурсах, развлечениях).	3
6.	Участие педагогического работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (субботниках, благоустройствах, косметическом ремонте).	Макс. 3
7.	Соблюдение установленной исполнительской дисциплины, отсутствие конфликтов с коллегами и другими сотрудниками МДОУ	3
8.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий и т.д.).	3
9.	Общественная работа в профсоюзном комитете ППО МДОУ	3
	итого	Макс. 25

№ п/п	Критерии оценки деятельности	балл
	Качество работы	
1.	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников.	3
2.	Эстетическое содержание помещений;	3
3.	Стаж работы в данном МДОУ <ul style="list-style-type: none"> • свыше 15 лет • свыше 10 лет • свыше 5 лет 	3 2 1
4.	Ответственное отношение к инвентарю и оборудованию (отсутствие поломок, уход и содержание)	3
5.	Активное участие в осуществлении воспитательных функций: <ul style="list-style-type: none"> • во время проведения занятий с детьми. • помощь воспитателю в проведении оздоровительных, закаливающих и профилактических мероприятий, • приобщение детей к труду (хозяйственно –бытовой, труд в уголке природы) • участие в привитии детям культурно – гигиенических навыков (культура поведения за столом). 	3
	итого	Макс.15

Итого по двум блокам максимальное количество баллов 40

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *шеф повара, повару*

Критерии оценки деятельности	балл
Сложность и напряженность	
1.Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций	3
2. - закладка продуктов, их соответствие утвержденному графику; -вложение продуктов в соответствии с нормами, соблюдение калорийности; - выдача пищи на группы по количеству детей и нормативам	3
3.Отслеживание качества поставляемых в МДОУ продуктов питания на уровне поступления продуктов со склада	3
4. Участие работника в общих мероприятиях МДОУ (субботниках, благоустройствах, косметическом ремонте).	Макс. 3
5.Проведение дополнительных мероприятий: -участие в детских праздниках; -проведение дегустации для родителей; -участие в оформлении наглядной агитации; -беседы с детьми о правильном питании, наблюдение за приемом пищи детьми	Макс.3
6. Выполнение работ за временно отсутствующего работника, совмещение профессий	Макс.3
7.Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (работа в комиссиях, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДОУ и т.д.).	3
8.Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников.	3
итого	Макс.24

Критерии оценки качества работы	балл
1. Ответственное отношение к инвентарю и оборудованию (отсутствие поломок, уход и содержание)	2
2.Участие в составлении примерного 10-ти дневного меню	3
3.Общественная работа в профсоюзном комитете ППО МДОУ	3
4. Стаж работы в данном МДОУ <ul style="list-style-type: none"> • свыше 15 лет • свыше 10 лет • свыше 5 лет 	3 2 1
5.Корпоративная культура (использование спецодежды, внешний вид, культура общения)	2
6.Соблюдение установленной исполнительской дисциплины, отсутствие конфликтов с коллегами и другими сотрудниками МДОУ	3
итого	Макс. 16

Итого по двум блокам максимальное количество баллов 40

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *заместителя заведующего по ВМР*

Критерии оценки деятельности	балл
Сложность и напряженность	
1.Организация, руководство и координация работы общественных органов (советов)	3
2.Разработка стратегических документов (программа развития, образовательная программа)	3

3.Организация и руководство работой педагогов по оснащению развивающей среды групп и кабинетов	3
4.Редактирование подготавливаемых к изданию материалов о развитии МДОУ, результатах исследований, экспериментов	3
5.Организация конкурсов среди педагогов, детей, родителей(МДОУ, район, область)	3
6.Освоение новых информационных технологий – создание банка данных: -по кадровому обеспечению; -усвоению детьми программного материала; -методической работе	3
7. Участие работника в общих мероприятиях МДОУ (субботниках, благоустройствах, косметическом ремонте).	3
итого	Макс.21

Критерии оценки качества работы	балл
1.Высокий уровень подготовки к аттестации педагогических работников	3
2.Соблюдение установленной исполнительской дисциплины, отсутствие конфликтов с коллегами и другими сотрудниками МДОУ	3
3.Общественная работа в профсоюзном комитете ППО МДОУ	3
4.Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий	3
5.Контрольно-аналитическая деятельность(по журналам посещений, справкам): -охват контрольно-аналитической деятельностью всех направлений деятельности педагогов; -охват контрольно-аналитической деятельностью некоторых направлений деятельности педагогов	Макс. 3
6.Стаж работы в данном МДОУ <ul style="list-style-type: none"> • свыше 15 лет • свыше 10 лет • свыше 5 лет 	3 2 1
7.Помощь педагогам в подготовке к конкурсам	3
8. Выполнение работ за временно отсутствующего работника, совмещение профессий	3
9.Своевременность и качество проведения анализа работы за год и составление годового плана	2
10. Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (работа в комиссиях, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДДОУ и т.д.).	3
11.Работа без замечаний контролирующих органов, администрации детского сада	3
12.Работа без замечаний со стороны администрации	2
итого	Макс 34

Итого по двум блокам максимальное количество баллов 55

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *заведующего хозяйством*

Критерии оценки деятельности	
-------------------------------------	--

Сложность и напряженность	балл
1. Выполнение работ за временно отсутствующего работника, совмещение профессий	Макс.3
2. Экономное расходование бюджетных средств (проведение мониторинга)	3
3. Выполнение комплекса мероприятий по энергосбережению	Макс.3
4. Работа с имущественным комплексом по обеспечению бесперебойного функционирования инженерных систем, мелкого ремонта помещений, сантехоборудования, мебели, электрохозяйства	3
5. Общественная работа в профсоюзном комитете ППО МДОУ	3
6. Соблюдение договорной и финансовой дисциплины при исполнении заказов	2
7. Выполнение работ за временно отсутствующего работника, совмещение профессий	3
8. Качественная подготовка АТП к отопительному сезону	3
9. Участие работника в общих мероприятиях МДОУ (субботниках, благоустройствах, косметическом ремонте).	3
10 Качественная подготовка МДОУ к новому учебному году	3
итого	Макс.29

Критерии оценки качества работы	балл
1. Своевременность и качество оформления документации	3
2. Стаж работы в данном ДОУ <ul style="list-style-type: none"> • свыше 15 лет • свыше 10 лет • свыше 5 лет 	3 2 1
3. Соблюдение установленной исполнительской дисциплины, отсутствие конфликтов с коллегами и другими сотрудниками МДОУ	3
4. Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий	Макс.3
5. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	3
6. Участие в культурных и спортивных мероприятиях МДОУ(праздниках, фестивалях, конкурсах, соревнованиях)	3
7. Обеспечение комплексной безопасности МДОУ	Макс.3
итого	Макс.21

Итого по двум блокам максимальное количество баллов 50

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *главного бухгалтера*

Критерии оценки деятельности	балл
Сложность и напряженность	балл
1. Выполнение особо сложных и срочных работ	Макс. 3
2. Работа с родителями, сотрудниками: - разъяснительная работа для родителей по освоению родительских и бюджетных средств, про содержанию детей в МДОУ -разъяснительная работа среди сотрудников по вопросам заработной платы	Макс. 3
3. Освоение и применение современных программ по бухгалтерскому учету	3
4. Общественная работа в профсоюзном комитете ППО МДОУ	3
5. Участие работника в общих мероприятиях МДОУ (субботниках, благоустройствах, косметическом ремонте).	3
6. Оказание методической помощи заведующему хозяйством по вопросам отчетности и анализа хозяйственной деятельности	Макс.3
7. Организация работы с налоговой инспекцией, пенсионным фондом, фондами социального страхования, обязательного медицинского страхования	Макс. 3

8.Участие в разработке и осуществлении мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины и рациональное использование ресурсов	Макс. 3
итога	Макс.24

Критерии оценки качества работы	балл
1.Перспективное планирование работы по всем направлениям	2
2.Стаж работы в данном ДОУ <ul style="list-style-type: none"> • свыше 15 лет • свыше 10 лет • свыше 5 лет 	3 2 1
3.Ведение экономики МДОУ по заработной плате, по стоимости питания воспитанников по себестоимости услуги, экономии энергоресурсов	Макс. 3
4.Отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности	3
5.Внедрение новых информационных программ и технологий	3
6. Выполнение работ за временно отсутствующего работника, совмещение профессий	3
7.Качественный учет основных средств, товарно-материальных ценностей, результатов хозяйственно-финансовой деятельности	3
8. соблюдение установленной исполнительской дисциплины, отсутствие конфликтов с сотрудниками и родителями, законными представителями	Макс. 3
9.Соблюдение договорной дисциплины при исполнении заказов	3
итога	Макс. 26

Итого по двум блокам максимальное количество баллов 50

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *инструктора по ФВ*

№ п/п	Критерии оценки деятельности	балл
	Сложность и напряженность	
1	Общественная работа в профсоюзном комитете ППО МДОУ	3
2	Изготовление методических пособий	3
3	Применение в работе с детьми и родителями нетрадиционных и современных форм, технологий, программ	Макс. 3
4.	Организация и участие в общих мероприятиях ДОУ (детских праздниках, конкурсах, развлечениях).	3
5.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (работа в комиссиях, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДОУ и т.д.).	Макс. 3
6.	Наличие и выполнение в полном объеме летне-оздоровительного плана	3
7.	Изготовление костюмов и атрибутов к занятиям, развлечениям, праздникам	3
8.	Выполнение работ за временно отсутствующего работника, совмещение профессий	3
	итога	Макс. 24

№ п/п	Критерии оценки деятельности	балл
	Качество работы	
1.	Эффективная работа с родителями <ul style="list-style-type: none"> • по проведению оздоровительных и профилактических мероприятий, 	Макс.3

	<ul style="list-style-type: none"> • по подготовке к праздникам и развлечениям. • выполнение в полном объеме плана мероприятий по работе с родителями; • отсутствие конфликтов и жалоб. 	
2.	Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям	3
3.	Образцовое и эстетическое содержание кабинета физкультурного зала .	3
4.	Стаж работы в данном МДОУ <ul style="list-style-type: none"> • свыше 15 лет • свыше 10 лет • свыше 5 лет 	3 2 1
5.	Соблюдение установленной исполнительской дисциплины, отсутствие конфликтов с сотрудниками и родителями, законными представителями	3
6.	Участие работника в общих мероприятиях МДОУ (субботниках, благоустройствах, косметическом ремонте).	3
7.	Фиксированное участие в мероприятиях: <ul style="list-style-type: none"> • семинарах, • педагогических советах, • проведение открытых занятий, • открытие мероприятия по обмену опытом. 	3
8.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном и областном уровне; • на муниципальном уровне. 	3 2
9.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном и областном уровне • на районном уровне • на уровне образовательного учреждения 	3 2 1
10	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном и областном уровне • на районном уровне. 	3 2
	итого	Макс. 30

Итого максимальное количество баллов по двум блокам 54

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *технических работников (делопроизводитель, оператор АТП, оператор стиральных машин, сторож, кастелянша, грузчик, рабочий по КОЗ, уборщица, дворник, заведующий складом)*

№ п/п	Критерии оценки деятельности	балл
	Сложность и напряженность	
1.	Выполнение работ за временно отсутствующего работника, совмещение	3

	профессий	
2.	Участие в общих мероприятиях ДООУ (детских праздниках, конкурсах, развлечениях).	3
3.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
4.	Общественная работа в профсоюзном комитете ППО МДОУ	3
5.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (работа в комиссиях, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДООУ и т.д.).	3
6.	Подготовка МДОУ к новому учебному году	3
	итого	Макс. 18

№ п/п	Критерии оценки деятельности	балл
	Качество работы	
1.	Отсутствие замечаний жалоб со стороны администрации.	3
2.	Качественное и эстетическое содержание кабинета	3
3.	Ответственное отношение к инвентарю и технике (отсутствие поломок, уход и содержание)	3
4.	Стаж работы в данном МДОУ <ul style="list-style-type: none"> • свыше 15 лет • свыше 10 лет • свыше 5 лет 	3 2 1
	итого	Макс.12

Итого по двум блокам максимальное количество баллов 30

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *специалиста по охране труда.*

№ п/п	Критерии оценки деятельности	балл
	Сложность и напряженность	
1.	Выполнение работ за временно отсутствующего работника, совмещение профессий	3
2.	Участие в общих мероприятиях ДООУ (детских праздниках, конкурсах, развлечениях).	3
3.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
4.	Подготовка здания и территории ДООУ к новому учебному году	3
5.	Подготовка здания АТП к новому отопительному сезону	3
6.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий и т.д.).	3
7.	Общественная работа в профсоюзном комитете ППО МДОУ	3
	итого	Макс. 21

№ п/п	Критерии оценки деятельности	балл
	Качество работы	
1.	Стаж работы в данном МДОУ <ul style="list-style-type: none"> • свыше 15 лет • свыше 10 лет • свыше 5 лет 	3
2.	Качественное и эстетическое содержание складского помещения для инвентаря и кабинета, выполнение санитарно-эпидемиологических требований	3
3.	Качественное выполнение предписаний вышестоящих органов	3
4.	Соблюдение установленной исполнительской дисциплины, отсутствие конфликтов с сотрудниками и родителями, законными представителями	2
5.	Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий	2
	итого	Макс.14

Итого по двум блокам максимальное количество баллов 35

5. Показания, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат или их лишение.

5.1. Стимулирующие выплаты не выплачиваются работникам при некачественном исполнении функциональных обязанностей, некачественном исполнении работы и при наличии дисциплинарного взыскания в течение срока его действия:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- предписание надзорных органов;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- детский травматизм по вине работника;
- халатное отношение к сохранности материально технической базы;
- систематическое не выполнение рекомендаций администрации;

5.2. Все случаи уменьшения или лишения стимулирующих выплат рассматриваются Комиссией ДОУ в индивидуальном порядке.

