

Рассмотрено

на общем собрании

работников Учреждения
Протокол № 3

«31» августа 2022 г



Утверждено

Приказом № 22
по МБДОУ «Детский сад № 49
комбинированного вида»
«01» сентября 2022

Положение

**О премиальных (стимулирующих) выплатах к должностным окладам сотрудников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 49 комбинированного вида»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации №273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», в целях исполнения Указа Президента РФ от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной и социальной политики».

Постановление Правительства Ленинградской области от 03.10.2011 г., № 314 , постановлением главы администрации муниципального образования « Об утверждении порядка оплаты труда работников бюджетных учреждений финансируемых, из бюджета муниципального образования», инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений муниципального района, утверждённой постановлением главы администрации муниципального образования муниципальный район, письмом Комитета образования.

1.2. Настоящее положение устанавливает критерии, и порядок распределения премиальной (стимулирующей) части заработной платы работников МБДОУ «Детский сад № 49 комбинированного вида».

1.3. Премииальные (Стимулирующие) выплаты работникам распределяются Советом Учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению заведующего Учреждением.

1.4. Премииальная (Стимулирующая) часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МБДОУ «детский сад № 49 комбинированного вида» 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. Премииальная (Стимулирующая) часть фонда оплаты труда образовательного учреждения распределяется между педагогическими и непедагогическими работниками МБДОУ «Детского сада № 49 комбинированного вида» в пределах выделенного финансирования. Стимулирование оплаты труда педагогическим работникам производится из областного бюджета с учетом посещаемости детей, стимулирующий

фонд оплаты труда административному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу из муниципального бюджета с учетом посещаемости детей.

1.8. Работникам дошкольного образовательного учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера: по результатам работы за месяц, единовременные премии за определенный объем работы, в % соотношении к должностному окладу на основании приказа заведующего согласно Приложению № 1

2. Порядок рассмотрения Советом Учреждения вопроса о стимулировании работников МБДОУ «Детский сад № 49 комбинированного вида»

2.1. Распределение стимулирования осуществляется по итогам каждого месяца. Стимулирование педагогическим и непедагогическим работникам присуждаются в соответствии с настоящим Положением.

2.2. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Советом Учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению заведующего Учреждением.

2.3. Заведующий Учреждением представляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.

2.4. Совет учреждения принимает решение о премировании и размере премии большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета. Решение Совета оформляется протоколом. На основании протокола Совета Учреждения заведующий издаёт приказ о стимулирующих выплатах. Информация о стимулирующих выплатах вывешивается на стенде в баллах.

3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников МБДОУ «Детский сад № 49 комбинированного вида»

3.1. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются Учреждением самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Совета учреждения, педагогического Совета Учреждения не чаще 1 раза в год.

3.2. Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников дошкольного образовательного учреждения: (Приложение 2)

- для административных работников (зам. зав. по УВР);
- для педагогических работников (воспитатели, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог – психолог);
- для учебно-вспомогательного персонала (делопроизводитель, младшие воспитатели);
- для обслуживающего персонала образовательного учреждения (повара, подсобный рабочий кухни, рабочий по текущему ремонту здания, кастаньяша, рабочий по стирке белья, дворник, сторожа, электрик, уборщица служебных помещений).

3.3. Доплата за напряженность и эффективность работы выплачивается административно-управленческому персоналу в % соотношении от оклада ежемесячно или ежеквартально и утверждается приказом заведующего.

3.4. Порядок выплаты премиальных (стимулирующих) надбавок заведующего определяет Учредитель и утверждает приказом по КО ГМР.

Руководителю, участвующему в мероприятиях (конкурсах) районного, областного, федерального значения выплачивается разовая премия в размере 20% от должностного оклада на основании приказа Комитета образования ГМР и действующего положения

**Перечень работ, не входящих в круг должностных обязанностей,
подлежащих оплате из фонда стимулирующих выплат**

1. В данный перечень входят работы по должностям, не предусмотренным штатным расписанием Учреждения, но требующие своего исполнения.

- 1.1. Контрактный управляющий (работа с документами при размещении на электронных площадках) до 30 %
- 1.2. Инженер (Ответственный) по охране труда и технике безопасности (ОТ и ТБ) до 10 %
- 1.3. Инженер (Ответственный) по безопасности (ГО и ЧС) до 10 %
- 1.4. Инженер (Ответственный) по обеспечению ПБ до 10 %
- 1.5. Ведение сайта ДООУ до 25 %
- 1.6. Электронный детский сад до 25 %
- 1.6. Диетсестра (Ответственный) за организацию питания до 30 %
- 1.7. Помощь детям групп раннего возраста при сборе на прогулку до 20 %
- 1.8. Увеличение объема работ по электронному обороту документов до 60 %
2. Работы сезонного характера.
- 2.1. Озеленение территории – садовник, ландшафтный дизайнер до 20 %
- 2.2. Зимой большой объем расчистки снега 20 %
- 2.2. Строительно - ремонтные работы больших объемов в помещении и на территории учреждения до 50 %
- 2.3. Монтажные работы крупного электрооборудования до 50 %
- 2.4. Уборка балкона, уход за аквариумом до 10 %

Приложение № 2

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Заместителя заведующего по административно – хозяйственной

<i>Критерий оценивания</i>	<i>Значение по критерию</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка комиссии</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
Создание безопасного режима работы ДОУ до 5 баллов	Информация контролирующих органов			5
Сложность работы: оформление котировочных заявок, заключение контрактов от 1 до 5 баллов	Информация контролирующих органов			5
Создание комфортных условий для воспитанников до 5 баллов	Информация администрации			5
Оперативность решения вопросов по обеспечению функционирования группы	Взаимозаменяемость За каждый день по 1 баллу (максимальное 10баллов)			10
Отсутствие замечаний по ведению установленной документации	Информация администрации			3
Результат участия в праздниках, досугах, развлечениях, проводимых в ДОУ (в зависимости от сложности исполняемых ролей) – 1 балл – роль второго плана, от 2 до 3 баллов - главная роль, 3 балла - центральная роль.	Информация музыкального руководителя, инструктора по физическому воспитанию			3
Систематический контроль подотчетных материалов и своевременное обеспечение ремонта до 3 баллов	Приложить подтверждающие документы			3
Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря до 3 баллов				3
Эффективность использования ИКТ (информационных компьютерных технологий) до 3 баллов				3
Максимальное количество баллов				40
Штрафные баллы				
За обоснованные жалобы до 100% снятия	Информация администрации ДОУ			
За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины до 100% снятия				
Не соответствующее ведение документации до 50% снятия	Информация администрации ДОУ			

2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя заведующего УВР

Критерий оценивания	Значение по критерию	Самооценка	Оценка комиссии	Максимальное количество баллов
Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию (в среднем по учреждению): от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 2 балла; 70% воспитанников и выше показывают результаты на высоком уровне – 3 балла				3
Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка: положительная динамика – 1 балл, показатель выше среднего по муниципальному образованию – 2 балла				2
Доля воспитанников, постоянно занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам дошкольного образования, реализуемых в ДООУ: за каждые 25% – 0,5 балла				2
Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных в ДООУ, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на городском уровне – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла				3
Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла				3
Наличие публикаций зам. зав по УВР по распространению педагогического опыта в ДООУ, в профессиональном сообществе – 1 балл				1
Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла				3
Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл				1
Эффективность использования ИКТ (информационных компьютерных технологий) до 3 баллов				3
Наличие органа самоуправления образовательного учреждения, участниками				1

которого являются педагоги, а также родители и сторонние лица и/или организации – 1 балл				
Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла				2
Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл				1
Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности ДООУ: на городском, районном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла				3
Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла				2
Участие зам.зав. по УВР ДООУ в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла				2
Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл				1
Наличие в ДООУ программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл				1
Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по округу – 2 балла				2
Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл				1
Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл				1
Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла				2
Число уволившихся педагогических работников по собственному желанию составляет 3 и более человек (за исключением лиц пенсионного возраста) – (-1) балл				0
Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла				2
Оперативность решения вопросов по обеспечению функционирования группы	Взаимозаменяемость			10
	За каждый день по 1			

	баллу (максимальное 10баллов)			
Максимальное количество баллов				52
Штрафные баллы				
За обоснованные жалобы до 100% снятия	Информация администрации ДОУ			
За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины до 100% снятия				
Не соответствующее ведение документации до 50% снятия	Информация администрации ДОУ			

3.Критерии оценки результативности профессиональной воспитателя

Показатели	Значение по критерию	самооценка	Решение комиссии
<p>Средняя посещаемость детьми в группе за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат: 70% -1 80% - 2 90% - 3 Для раннего возраста: 60% - 1, 70% - 2, 80% и более – 3</p>	1-3		
<p>Высокое качество образовательного процесса: Построение образовательного процесса с учётом интересов детей при создании предметно-развивающей среды: (картотеки, пособия) - в группах раннего возраста; - в группах компенсирующей направленности; - в группах общеразвивающей направленности. Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа); Возрастная трудность: ранний возраст, разновозрастные дети. Результаты выполнения требований федерального государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию (от 50% до 70% – 1 балл; 70% воспитанников и выше показывают результаты на высоком уровне – 2 балла)</p>	4		
<p>Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе: Представление опыта работы в форме проектов: краткосрочный – 1б, долгосрочный – 1б в течении месяца Использование ИКТ при оформлении группы. Размещение информации в группе «Вконтакте», сайте МБДОУ</p>	3		
<p>Трансляция педагогического опыта: Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.). Участие в конкурсах внутри сада</p>	5		

Участие в работе творческих групп Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне; Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне			
Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы (нагрузки), выполнение дополнительных обязанностей, ролевое участие в праздниках (Результат участия в праздниках, досугах, развлечениях, проводимых в ДОУ; за ведение праздника или главную роль), уборка участка, украшение зала, участие в субботниках, дежурство	5		
Особый вклад в развитие Учреждения: Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, опросы). Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях: - на уровне Учреждения; - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)	5		
Результативность работы с семьями воспитанников: Регулярное информирование родителей о событиях группы и достижениях каждого ребёнка; Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.); Отсутствие задолженности по внесению род. платы за текущий месяц; Наличие отзывов	5		
Взаимодействие: - с муз.рук - с психологом - с логопедом - с театр.кружком	4		
Разное			
ИТОГО	34		
ШТРАФНЫЕ БАЛЛЫ			
НЕ Соблюдение кодекса профессиональной педагогической этики: За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины до 100% снятия			
За обоснованные жалобы до 100% снятия			
Санитарное состояние группы			

3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности шеф-повара, повара, кладовщика, кухонного рабочего

<i>Критерий оценивания</i>	<i>Значение по критерию</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка комиссии</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
----------------------------	-----------------------------	-------------------	------------------------	---------------------------------------

Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – от 1 до 5 баллов	Информация администрации			5
Обеспечение качественного питания	Информация администрации			3
Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	Информация администрации			1
Результат участия в праздниках, досугах, развлечениях, проводимых в ДОУ (в зависимости от сложности исполняемых ролей) – от 1 до 2 баллов – роль второго плана, от 3 до 5 баллов – главная роль, 6 баллов – центральная роль.	Информация музыкального руководителя, инструктора по физическому воспитанию			6
Оперативность решения вопросов по обеспечению функционирования пищеблока				10
Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря до 2 баллов (посуда)	Информация зам.зав. по АХЧ			2
Максимальное количество баллов				2 7
Штрафные баллы				
За обоснованные жалобы до 100% снятия	Информация администрации ДОУ			
За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины до 100% снятия				
Не соответствующее ведение документации до 50% снятия	Информация администрации ДОУ			

4. Критерии оценки результативности профессиональной учителя-логопеда

№ п/п	Показатели	Значение по критерию	самооценка	Решение комиссии
1.	Высокое качество образовательного процесса:			
1.1	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно- развивающей среды)-до 2-х баллов	5		
1.2	Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп компенсирующей направленности по развитию детей.			
1.3	Постоянное пополнение предметно – развивающей среды(картотеки, пособия).			
1.4	Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа)			
2.	Результативность работы:			
2.1	Своевременное сопровождение детей с проблемами в развитии, качественное оформление документов для обследования и психолого-педагогического	3		

2.2	сопровождения . Результативность работы: - низкая – 50% - средняя – до 80% Высокая – 100%			
3.	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:			
3.1	Размещение информации в группе «Вконтакте», сайте МБДОУ	3		
3.2	Составление презентаций опыта работы в электронной форме (проект) – 1б			
3.3	Использование ИКТ при оформлении логопедического кабинета, на занятиях, составлении презентаций- 0,5 – 1 през.			
4.	Трансляция педагогического опыта:			
4.1	Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.). Участие в работе творческих групп	5		
4.2	Участие в конкурсах педагогического мастерства			
4.3	(победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне;			
4.4	Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне			
5.	Особый вклад в развитие Учреждения. Персональное участие в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, выставки, дни открытых дверей). Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках: - на уровне Учреждения; 0,5 – 1 участие - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровня	5		
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы (нагрузки), выполнение дополнительных обязанностей, ролевое участие в праздниках (Результат участия в праздниках, досугах, развлечениях, проводимых в ДОУ; за ведение праздника или главную роль-1 балл)	5		
7.	Результативность работы с семьями воспитанников:			
7.1	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, и др.); Удовлетворенность родителей качеством работы педагога, отсутствие жалоб.	4		
7.2	Наличие отзывов			
7.3	Регулярное информирование родителей о событиях группы, достижениях детей			
7.4				
8	Взаимодействие: - с муз.рук - с психологом	2		

9.	Разное			
	ИТОГО	34		
	ШТРАФНЫЕ БАЛЛЫ			
8.	НЕ Соблюдение кодекса профессиональной педагогической этики: За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины до 100% снятия			
9	За обоснованные жалобы до 100% снятия			
10	Санитарное состояние кабинета			

5. Критерии оценки результативности профессиональной музыкального руководителя

№ п/п	Показатели	Значение по критерию	Самооценка	Решение комиссии
1. 1.1 1.2 1.3 1.4 1.5	Высокое качество образовательного процесса: Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно- развивающей среды). Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа). Коррекционно-развивающая работа с детьми. Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп по развитию детей. Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов и постоянное его пополнение.	5		
2.	Качественная дифференциация (индивидуализация) образовательного процесса в группах.	5		
3. 3.1 3.2 3.3 3.4 3.5	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе: Написание планов работы в электронном виде. Составление презентаций опыта работы в электронной форме (проектов) Наличие публикаций в СМИ. Использование ИКТ при оформлении музыкального зала, на занятиях Размещение информации в группе «Вконтакте», сайте МБДОУ	5		
4. 4.1 4.2 4.3 4.4	Трансляция педагогического опыта: Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.). Участие в работе творческих групп Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне; Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне	5		
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы (нагрузки), выполнение дополнительных обязанностей, ролевое участие в	5		

	праздниках (Результат участия в праздниках, досугах, развлечениях, проводимых в ДОУ; за ведение праздника или главную роль)			
6.	Особый вклад в развитие Учреждения: Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, опросы). Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях: - на уровне Учреждения; - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)	5		
7.	Результативность работы с семьями воспитанников:			
7.1	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (походы, экскурсии, викторина, посиделки и др.);	5		
7.2	Удовлетворенность родителей качеством работы музыкального руководителя, отсутствие жалоб			
ВСЕГО:		35		
ШТРАФНЫЕ БАЛЛЫ				
8.	НЕ Соблюдение кодекса профессиональной педагогической этики: За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины до 100% снятия			
9	За обоснованные жалобы до 100% снятия			
10	Санитарное состояние группы			

6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности инструктора по ФИЗО

№ п/п	Показатели	Значение по критерию	Самооценка	Решение комиссии
1.	Высокое качество образовательного процесса:	5		
1.1	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно- развивающей среды).			
1.2	Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа).			
1.3	Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп по развитию детей.			
1.4	Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов и постоянное его пополнение.			
2.	Качественная дифференциация (индивидуализация) образовательного процесса в группах.	5		
3.	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:	5		
3.1	Написание планов работы в электронном виде.			
3.2	Составление презентаций опыта работы в электронной форме (проектов)			
3.3	Наличие публикаций в СМИ.			
3.4	Использование ИКТ при оформлении спортивного зала, на занятиях			

3.5	Размещение информации в группе «Вконтакте», сайте МБДОУ			
4.	Трансляция педагогического опыта:			
4.1	Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.).	5		
4.2	Участие в работе творческих групп			
4.3	Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне;			
4.4	Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне			
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы (нагрузки), выполнение дополнительных обязанностей, ролевое участие в праздниках (Результат участия в праздниках, досугах, развлечениях, проводимых в ДОУ; за ведение праздника или главную роль)	5		
6.	Особый вклад в развитие Учреждения: Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, опросы). Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях: - на уровне Учреждения; - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)	5		
7.	Результативность работы с семьями воспитанников:			
7.1	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (походы, экскурсии, викторина, посиделки и др.);	5		
7.2	Удовлетворенность родителей качеством работы инструктора по физической культуре, отсутствие жалоб			
ВСЕГО:		35		
ШТРАФНЫЕ БАЛЛЫ				
8.	НЕ Соблюдение кодекса профессиональной педагогической этики: За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины до 100% снятия			
9	За обоснованные жалобы до 100% снятия			
10	Санитарное состояние зала			

7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности младших воспитателей

<i>Критерий оценивания</i>	<i>Значение по критерию</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка комиссии</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе посещаемость свыше 91 % (от списочного состава) – 3 балла посещаемость свыше 81-90 % (от списочного состава) – 2 б посещаемость свыше 75-80 % (от списочного состава) – 1 б	Информация администрации			3
Качественная работа по снижению заболеваемости 1 случай заболеваемости по дошкольным группам, 2 случая по ясельной группе – 3 балла 2 случая заболеваемости по дошкольным группам, 3 случая по ясельной группе – 2 балла 3 случая заболеваемости по дошкольным группам, 4 случая по ясельной группе – 1 балла	Информация администрации			3
Отсутствие обоснованных жалоб на санитарное состояние закрепленных помещений – от 2 до 4 баллов	Информация администрации			4
Оперативность решения вопросов по обеспечению функционирования группы	Взаимозаменяемость			8
Качественная и результативная работа по оказанию помощи в проведении воспитательно-образовательного процесса (общеразвивающие группы - 2 балла, группы раннего возраста – 3 балла) Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий	Информация воспитателя			3 1
Результат участия в праздниках, досугах, развлечениях, проводимых в СП (в зависимости от сложности исполняемых ролей) – 1 балл – роль второго плана 2 балла - главная роль 3 баллов - центральная роль.	Информация музыкального руководителя, инструктора по физическому воспитанию			3
Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря до 2 баллов (посуда)	Информация зам.зав. по АХЧ			2
Максимальное количество баллов				27
Штрафные баллы				
За обоснованные жалобы до 100% снятия	Информация администрации ДОУ			

За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины до 100% снятия				
За грубое отношение к детям до 100% снятия	Жалобы родителей, воспитателей			

8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, сторожа, дворника, электромонтера по ремонту электрооборудования

<i>Критерий оценивания</i>	<i>Значение по критерию</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка комиссии</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность – от 1 до 3 баллов (1 раз в год)	Список пришедшего в негодность инвентаря Информация зам.зав. по АХЧ			3
Отсутствие обоснованных жалоб на санитарное состояние закрепленных помещений – от 2 до 5 баллов	Информация администрации			5
Результат участия в праздниках, досугах, развлечениях, проводимых в СП (в зависимости от сложности исполняемых ролей) – 1 балл – роль второго плана 2 балла - главная роль 3 баллов - центральная роль.	Информация музыкального руководителя, инструктора по физическому воспитанию			3
Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря до 2 баллов	Информация зам.зав. по АХЧ			2
Оперативность решения вопросов по обеспечению функционирования группы	Взаимозаменяемость За каждый день по 1 баллу (максимальное 10баллов)			10
Максимальное количество баллов				23
Штрафные баллы				
За обоснованные жалобы до 100% снятия	Информация администрации ДОУ			
За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины до 100% снятия				

9. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по стирке и ремонту спецодежды

<i>Критерий оценивания</i>	<i>Значение по критерию</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка комиссии</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
Отсутствие обоснованных жалоб на санитарное состояние закрепленных помещений – от 2 до 5 баллов	Информация администрации			5
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность – от 1 до 3 баллов	Информация зам.зав. по АХЧ			3
Результат участия в праздниках, досугах, развлечениях, проводимых в СП (в зависимости от сложности исполняемых ролей) – 1 балл – роль второго плана 2 балла - главная роль 3 баллов - центральная роль.	Информация музыкального руководителя, инструктора по физическому воспитанию			3
Объем стирки белья				6
Раскрой пошив нового инвентаря (полотенца, простыни, наволочки)				10
Оперативность решения вопросов по обеспечению функционирования группы	Взаимозаменяемость За каждый день по 1 баллу (максимальное 10баллов)			10
Максимальное количество баллов				37
Штрафные баллы				
За обоснованные жалобы до 100% снятия	Информация администрации ДОУ			
За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины до 100% снятия				

10. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений

<i>Критерий оценивания</i>	<i>Значение по критерию</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка комиссии</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
Отсутствие обоснованных жалоб на санитарное состояние закрепленных помещений – от 2 баллов до 5 баллов	Информация администрации			5
Результат участия в праздниках, досугах, развлечениях, проводимых в СП (в зависимости от сложности исполняемых ролей) – 1 балл – роль второго плана 2 балла - главная роль	Информация музыкального руководителя, инструктора по физическому воспитанию			3

3 баллов - центральная роль.				
Оперативность решения вопросов по обеспечению функционирования группы				10
Максимальное количество баллов				18
Штрафные баллы				
За обоснованные жалобы до 100% снятия	Информация администрации ДОУ			
За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины до 100% снятия				

11. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности делопроизводителя

<i>Критерий оценивания</i>	<i>Значение по критерию</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка комиссии</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
Сложность работы: оформление трудовых договоров, договоров с родителями, котировочных заявок, заключение контрактов от 1 до 10 баллов	Информация контролирующих органов			10
Применение ИКТ средств от 1 до 5 баллов	Информация администрации			5
Отсутствие замечаний за качество подготовки, правильность составления и оформление документов от 1 до 5 баллов	Информация администрации			5
Обеспечение сохранности проходящей служебной документации 1 бал				1
Оперативность решения вопросов по обеспечению функционирования группы	Взаимозаменяемость За каждый день по 1 баллу (максимальное 10баллов)			10
Максимальное количество баллов				31
Штрафные баллы				
За обоснованные жалобы до 100% снятия	Информация администрации ДОУ			
За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины до 100% снятия				
Не соответствующее ведение документации до 50% снятия	Информация администрации ДОУ			

4. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

4.1. Произвести подсчёт баллов каждому работнику образовательного учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная настоящим Положением.

4.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждой категории работников (для административного персонала, педагогических работников, для учебно-вспомогательного персонала, для обслуживающего персонала), разделить на максимально возможную для данной категории работников сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Для работников разных категорий получается свой денежный вес (в рублях) каждого балла.

4.3. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

4.4. В случае, если часть стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с заведующим и Советом Учреждения, перераспределения средств внутри образовательного учреждения.

4.5. Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется работниками Учреждения самостоятельно с участием Совета Учреждения и профсоюзной организации учреждения.

4.6. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения включает в себя: председателя - зам.зав. по УВР, членов комиссии – зам.зав. по АХЧ, по одному представителю от педагогического коллектива, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала, профсоюзной организации, Совета Учреждения. Состав комиссии избирается путем прямого голосования на общем собрании трудового коллектива сроком на 1 год.

4.7. Совет Учреждения ежемесячно рассматривает результативность труда каждого работника на основании критериев (п.3 настоящего положения). Результаты показателей оформляются протоколом.

4.8. Протокол комиссии сдается на утверждение заведующего Учреждения не позднее, чем за 5 дней до окончания отчетного периода. (приложение 3, 4)

4.9. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников Учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрации учреждения, результаты самооценки работников, результаты внешнего контроля.

4.10. Решением заведующего Учреждением работнику может быть снижен ранее установленный размер стимулирующих выплат или прекращена выплата стимулирующих выплат до истечения определенного приказом срока при административных взысканиях, при наличии детской травмы, а также при отсутствии средств на эти цели. Основанием для снижения размера или прекращения выплаты работнику стимулирующих выплат является приказ заведующего Учреждением с указанием причин.

4.11. Перечень производственных упущений, за которые отдельные работники не рассматриваются за отчетный период (месяц, квартал, год) для назначения стимулирующих выплат:

4.11.1. Грубые нарушения санитарно-противоэпидемического режима.

4.11.2. Случаи травматизма воспитанников.

4.11.3. Наличие обоснованных жалоб на низкое качество обслуживания и воспитания детей.

4.11.4. Наличие хищений, недовложений и других нарушений по организации питания.

- 4.11.5. Грубые нарушения дисциплины труда и правил внутреннего трудового распорядка.
- 4.11.6. Нарушение финансовой дисциплины.
- 4.11.7. Порча или потеря имущества по халатности работника.
- 4.11.8. Предоставление недостоверных данных.
- 4.11.9. Несоблюдение сроков предоставления отчетности и документов.
- 4.11.10. Грубые нарушения правил охраны труда и техники безопасности.
- 4.11.11. Нарушение этики поведения
- 4.11.12. Неудовлетворительная организация работы администрации с коллективом по улучшению морально-психического климата, состоянию трудовой дисциплины и общественного порядка, стабилизации кадров.

Приложение 4

к Порядку распределения
стимулирующей части фонда
оплаты труда работников

ПРОТОКОЛ

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МБДОУ «Детский сад № 49 комбинированного вида»

(наименование образовательного учреждения)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с «__» _____ по «__» _____ 20__ г.

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с «__» _____ по «__» _____ 20__ г., составила _____ баллов, осуществлена работа по оценке деятельности работников количество баллов

за период работы

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей

/ _____ /

(подпись)

комиссии

Члены рабочей комиссии:

/ _____ /

(подпись)

/ _____ /

/ _____ /

«__» _____ 20__ г.