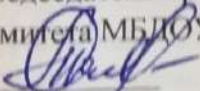


МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД № 2 Г. БЛАГОВЕЩЕНСКА
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
(МБДОУ детский сад № 2)

СОГЛАСОВАНО

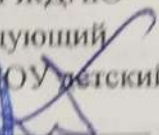
Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ детский сад № 2

 Акузина Т.А.
« 18 » мая 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МБДОУ детский сад № 2



 Березина Е.П.

« 18 » июн 2014 г.

**Положение
о порядке установления иных стимулирующих
выплат и премирования работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад № 2 г. Благовещенска
Республики Башкортостан**

Принято Общим собранием трудового коллектива
Протокол № 3 от « 18 » мая 2014г.

1. Общие положения и основные определения

1.1. Настоящее Положение о порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 г. Благовещенска Республики Башкортостан далее – Положение, разработано в соответствии со ст. ТК РФ «Стимулирующие выплаты» и на основании:

- Трудового кодекса РФ (ст. 144-154, 282-288, 333, 135, 372);
- Письма министерства образования РФ от 09.04.93 № 67-14 «О порядке установления доплат и надбавок работникам образовательных учреждений»;
- Письма министерства образования РФ от 03.03.95 № 16-М «О формировании средств по установлению доплат и надбавок работникам образовательных учреждений»;
- Письма министерства образования РФ от 02.02.95 № 04-М «Об использовании фонда экономии заработной платы»;
- Письма Министерства образования Республики Башкортостан за № 09-06/571 от 14.12.2012 года и в размерах реализации постановления Правительства Российской Федерации от 31.05.2011 года за № 436 «О порядке предоставления в 2011 – 2013 годах субсидий из федерального бюджета на модернизацию региональных систем общего образования»
- Указа Президента Республики Башкортостан от 18.06.2012 года № 274 «О повышении оплаты труда работников государственных бюджетных, государственных автономных учреждений Республики Башкортостан»
- Закона № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 99 части 3);
- Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования от 30 августа 2013 г. № 1014;
- Устава МБДОУ детский сад № 2.
- Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 г. Благовещенска Республики Башкортостан от 18.07.2014 г.

1.2. Положение вводится в целях унификации методов материального стимулирования, усиления социально - экономической, правовой защиты и материальной поддержки работников учреждения, стимулирования их заинтересованности в улучшении качества воспитательно-образовательного процесса, развития творчества и инициативы при проведении оздоровительной и учебно-воспитательной работы с детьми, снижения заболеваемости, в целях повышения трудовой дисциплины и снижения текучести кадров, используемые в ДОУ. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого работника, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности ДОУ по реализации уставных целей.

1.3. Настоящее Положение является локальным нормативным актом ДОУ, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования, разрабатывается администрацией ДОУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается заведующим ДОУ.

1.4. Оплата труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 г. Благовещенска Республики Башкортостан предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации.

1.5. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы МБДОУ и максимальными размерами не ограничивается. Установленные государством должностные оклады и часовые тарифные ставки являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.

1.6. Тарифные ставки и оклады работников устанавливаются в соответствии с разрядами Единой тарифной сетки с учетом повышений, установленных законодательством РФ, и являются минимальными размерами ставок заработной платы для соответствующих профессионально - квалификационных групп работников.

1.7. Должностной оклад - это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника за выполнение, закрепленных за ним должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором. Должностной оклад работнику устанавливается в трудовом договоре на основе тарифной ставки соответствующего разряда ЕТС и коэффициента, позволяющего полнее учесть квалификацию работника, сложность и особенности выполняемых им работ, фактические условия труда.

1.8. Начисление доплат, надбавок и премий могут выплачиваться ежемесячно, ежеквартально или 1 раз в год. Доплаты и надбавки устанавливаются в процентах (баллах) к должностным окладам, премия в денежном выражении.

1.9. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется Комиссии по материальному стимулированию и установлению доплат и надбавок сотрудникам МБДОУ детский сад № 2 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. В состав комиссии по материальному стимулированию и установлению доплат и надбавок сотрудникам МБДОУ входят: заведующий, председатель профсоюзного комитета МБДОУ, воспитатель, учитель-логопед, помощник воспитателя.

2. Виды материального стимулирования

2.1. В целях материального стимулирования работников в ДОУ применяются следующие виды материального стимулирования:

- Надбавки;
- Доплаты;
- Премии, компенсационные выплаты;
- Материальная помощь.

2.2. **Надбавки** устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, за высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника.

2.3. **Доплаты** устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

2.4. **Доплаты и надбавки** устанавливаются заведующей на основе аттестации рабочих мест в соответствии со штатным расписанием, трудовыми договорами с работниками учреждения и по рекомендации старшего воспитателя, инженера по охране труда, председателя профкома, врачу.

2.5. **Доплата за совмещение** профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются приказом заведующего в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности и фиксируется в приказе.

2.6. **Премии, компенсационные выплаты** – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда ДОУ в целом или его структурным подразделением. В ДОУ применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

2.7. **Надбавка** заведующему устанавливается приказом Учредителя. **Доплата** заведующему ДОУ устанавливается приказом Учредителя в соответствии с трудовым договором.

3. Порядок установления доплат, надбавок работникам МБДОУ

3.1. Порядок выплаты надбавок, доплат и материального поощрения работников МБДОУ, а также их размеры устанавливаются в соответствии с настоящим «Положением», утвержденным заведующим и согласованным с профсоюзным комитетом. Вопросы материального

стимулирования рассматриваются администрацией совместно с комиссией по материальному стимулированию и оформляются протоколом комиссии. Комиссия избирается на общем собрании трудового коллектива.

3.2. Материальная помощь работникам учреждения оказывается с целью обеспечения социальной гарантии и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях:

- смерть сотрудника или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т. д.;

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь *может* выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами (по согласованию с профсоюзным комитетом).

3.3. Материальная помощь выплачивается в следующем порядке:

- при несчастных случаях – на основании заявления работника и приказа заведующей МБДОУ с указанием ее размера;
- в целях социальной защиты – на основании заявления работника и приказа заведующей, согласованного с профсоюзным комитетом.

3.4. Материальная помощь в целях социальной защиты может выплачиваться в размере до 2000 рублей, фиксированными суммами или в процентном отношении к должностным окладам или ставкам ЕТС.

4. Показатели и размеры доплат, надбавок и материального стимулирования

Доплаты

4.1. Компенсационные доплаты выплачиваются за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются в размерах, предусмотренных на основании письма Министерства образования РФ от 28.09.2001 г. № 2 – 9 -1316:

Перечень работ с условиями труда, отклоняющихся от нормальных, за которые производятся доплаты:

- за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) – 50% от ставки – ст. 96 ТК РФ;
- за работу в выходные и праздничные дни в соответствии со ст. 112 ТК РФ;
- за работу с детьми, имеющими отклонения - 20% - педагогам, 15% - всем сотрудникам с данной категорией детей;
- за работу в неблагоприятных для здоровья условиях труда – 10 – 20% в соответствии с приказом № 579 от 20.08.1990 Гособразования СССР и письмом Минобразования от 26.10.1996 № 1051/13;
- за воспитание культурно-гигиенических навыков – 30% - помощникам воспитателей.
- до установленного минимума.

4.2. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную плату. Доплата устанавливается в определенном процентном соотношении к ставке по разряду ЕТС.

Перечень и размеры доплат:

4.3. Доплаты выплачиваются за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ или расширение зоны обслуживания в пределах штатного расписания и фонда оплаты труда, предусмотренного по совмещаемым должностям; конкретный размер доплаты устанавливается руководителем по согласованию с работником с учетом объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается приказом заведующего в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности. Размер доплаты определяется по согласованию сторон и фиксируется в приказе.

Надбавка

4.4. Надбавка является постоянной дополнительной денежной выплатой к должностному окладу. Надбавка устанавливается в определенном процентном соотношении к ставке по разряду ЕТС.

Перечень и размеры применяемых надбавок:

4.5. Надбавки работникам МБДОУ выплачиваются:

- молодым специалистам – до 20% (ст. 129 Закона РФ «Об образовании», ст. 144 ТК РФ, п. 1.6. постановления от 23.11.93 № 1080);
- материально – ответственным работникам – от 30 до 50% (в пределах фонда заработной платы) ст. 144 ТК РФ;
- педагогам за участие в экспериментальном режиме работы – 15% (ст. 54 Закона РФ «Об образовании»);
- работникам с ненормированным рабочим днем за дополнительную нагрузку и напряженность труда – до 100%;
- воспитателям и другим педагогам **за дополнительную нагрузку, интенсивность и особую напряженность труда** (работающим с 7.00 до 19.00) – до 50% в пределах фонда заработной платы и в соответствии с Инструкцией о начислении заработной платы работникам образования;
- за высокую результативность в работе (написание авторской программы, методики, участие в методобъединениях и т.д.) от 10 до 50%;
- руководителю ДОУ на основании приказа МКУ Управление образования;
- за высокую результативность и качество работы;
- за высокие достижения в труде;
- за отраслевые награды;
- за ученую степень;

Премирование

4.6. Приказом заведующего дошкольного учреждения могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных результатов.

4.7. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников ДОУ осуществляется приказом заведующего ДОУ. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

4.8. За выполнение показателей премирования по различным категориям работников по результатам работы ДОУ в течение определенного периода осуществляется премирование всех категорий работников ДОУ приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом ДОУ.

4.9. Размер премии определяется на основании настоящего Положения по представлению предложений руководителей структурных подразделений. Премии максимальными размерами не ограничены.

4.10. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

4.11 Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам за дисциплинарное взыскание.

4.12. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренное по смете на текущий год.

Показатели премирования:

- соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей, соблюдение расписания занятий;
- соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей;

- соблюдение Санитарных правил устройства и содержания детских дошкольных учреждений;
- качественная уборка помещений;
- в отдельных случаях могут выплачиваться единовременные премии по итогам конкурсов: всероссийских, городских, районных;
- за высокое качество оздоровительной работы с детьми;
- в связи с юбилеями работников или учреждения; к праздничным датам (День дошкольного работника)
- за получение грамот и наград вышестоящих организаций;
- высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей;
- создание условий для воспитательно - образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая комфортность, эстетика оформления помещений);
- своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации;
- реализация утвержденной образовательной программы;
- разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег района, города и участие в других мероприятиях ДООУ по распространению опыта работы;
- за разработку и реализацию проектной деятельности;
- личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса ДООУ (итоги смотров – конкурсов, авторских проектов и др.);
- образцовая организация детского питания, его разнообразие;
- соблюдение технологии приготовления пищи;
- соблюдение графика выдачи пищи;
- внешний вид поваров, подсобного рабочего, кладовщика;
- сотрудничество и взаимодействие с родителями;
- активное участие в детских праздниках, массовых мероприятиях, субботниках;
- по итогам работы за весь год.

4.13. Вознаграждение за общие результаты труда в отчетном году выплачивается после подведения итогов деятельности ДООУ на заседании Совета педагогов при условии выполнения годовых задач, снижения заболеваемости и качества работы.

4.14. Вознаграждение за общие результаты работы по итогам года выплачивается всему списочному составу, проработавшему полный календарный год. Временным работникам и совместителям вознаграждение по итогам работы за год не выплачивается.

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение

5.1. Размеры премии работнику могут быть уменьшены по причине:

- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка – до 50%;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима – 50%;
- нарушения Правил техники безопасности и пожарной безопасности 25%;
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей – 100%;
- нарушения педагогической этики – до 20%;
- обоснованных жалоб со стороны родителей (низкое качество воспитательно-образовательной работы) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям) – 30%;
- за нахождение на рабочем месте педагогических работников без плана – 100%;
- детского травматизма по вине работника – 100%;
- халатного отношения к сохранности материально – технической базы 30%;
- небрежного отношения к ведению рабочей документации – 20%;
- отсутствия результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации) – до 50%;
- в случае роста детской заболеваемости детей – до 50%;
- некачественного приготовления пищи – до 50%;

- за однообразие ассортимента блюд – до 50%;
- несоблюдения выдачи нормы питания – до 50%;
- нарушения санитарных норм правил приготовления пищи – 100%;
- несвоевременного обеспечения сменяемости белья – до 30%;
- несвоевременного обеспечения продуктами, сдачи тары и списания имущества – до 30%;
- невыполнения задач и мероприятий годового плана – до 30%;
- при нарушении больничного режима – до 30%.

5.2. Вознаграждение работнику не выплачивается полностью при:

- неоднократном грубейшем нарушении трудовой дисциплины;
- умышленной порче и потере государственного имущества;
- систематического нарушения этики;
- недобросовестного отношения к работе.

5.3. Все случаи не премирования рассматриваются руководителем и комиссией по материальному стимулированию в индивидуальном порядке в каждом случае.

5.4. Лишение материального стимулирования, полное или частичное, производится за тот период, в котором было допущено упущение в работе. Лишение материального стимулирования оформляется приказом по учреждению с указанием периода и причин, за которые они устанавливаются.

6. Критерии и показатели качества и результативности профессиональной деятельности работников дошкольного учреждения

В ДОУ разработаны основания (критерии и показатели) для премирования и установления иных стимулирующих выплат педагогических работников ДОУ за расширение зон обслуживания и высокое качество труда

6.1. Критерии оценки результативности и профессиональной деятельности воспитателя

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Баллы
<i>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп – по средней наполняемости в месяц : - до 20 детей - от 20-25 детей - от 25 и более	5 15 20
		Положительная динамика здоровья детей:	10
		- от 4% - 1%	5
		- от 6% - 4%	
		Работа без больничных листов (административных дней)	10
		Участие в решении проблем детского сада (помощь в уборке территории от листвы, снега, полив клумб и др.)	5
		Наставничество, работа с молодыми специалистами	15
		Участие в мероприятиях для детей (утренники, спектакли, праздники и др.)	10 (за 1 утренник)
		Непосредственное участие в оформлении зала к развлечениям и утренникам	10
	Эффективность взаимодействия с семьей	Доля мероприятий с участием родителей	5
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	5
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников	5
		Отсутствие задолженностей по родительской плате:	15
		- до 2-х задолженностей	5
		- более 2-х задолженностей	
		Нетрадиционные формы работы с родителями	10
	За результативность организационно – методической работы	на уровне учреждения: педсоветы, методические часы, консультации и т.д	5
		муниципальный уровень: конференции, мастер – классы, открытые мероприятия, форумы, участие в жюри, творческих лабораториях, методических объединениях и т.д.	10
		региональный и федеральный уровень: конкурсы, публикации, форумы, презентации и т.д.	15
		качественное ведение документации: план воспитательно – образовательной работы, табель посещаемости и др.	15
		качественное ведение документации: протоколы родительских собраний, работа с родителями	15
		качественное ведение документации: своевременная	15

		сдача отчетов и т.д.	
		Педагогический стаж работы в данном ДОУ	
		1 - 5 лет	3
		5-10 лет	5
		10-15 лет	10
		15 и более лет	15
		Оформление портфолио со справками о деятельности	10
		Отсутствие замечание по итогам контроля:	
		- без замечаний	15
		- менее 3-х замечаний	10
		- свыше 3-х замечаний	5
		Образцовое содержание группы и методического материала	10
		Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках (в сравнении с показателем ДОУ):	5
		- до 5 детей	10
		- от 5 до 10 детей	15
		- от 10 до 20 детей	
	Применение современных образовательных технологий	использование инновационных и (или) авторских программ, современных технологий в образовательном процессе в соответствии с ФГТ и основной общеобразовательной программой ДОУ	10
		разработка и внедрение авторских педагогических рекомендаций и программ, пособий	10
		использование информационно – коммуникативных технологий в воспитательно-образовательном процессе, использование электронных учебно-методических комплектов,	10
		наличие публикаций на сайте ДОУ	10
		наличие публикаций в периодических изданиях	15
		Своевременное прохождение КПК по специальности	5
	Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей, соблюдению СанПиН и	10
		Отсутствие травматизма	15
		Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	10

Максимальное количество баллов:433

**6.2. Критерии оценки результативности и профессиональной деятельности
Музыкального руководителя**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Баллы
<i>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп – по средней наполняемости в месяц:	
		- до 20 детей	5
		- от 20-25 детей	15
		- от 25 и более	20
		Образцовое содержание кабинета и методического материала	10
		Работа без больничных листов (административных дней)	10
		Участие в решении проблем детского сада (помощь в уборке территории от листвы, снега, полив клумб и др.)	5
		Наставничество с молодыми специалистами	15
		Проведение досуговых мероприятий для детей (за 1 мероприятие)	10
	Эффективность взаимодействия с семьей	Непосредственное участие в оформлении зала к развлечениям и утренникам	10
		Доля мероприятий с участием родителей	5
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	5
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников	5
	За результативность организационно – методической работы	Нетрадиционные формы работы с родителями	10
		на уровне учреждения: педсоветы, методические часы, консультации и т.д	5
		муниципальный уровень: конференции, мастер – классы, открытые мероприятия, форумы, участие в жюри, творческих лабораториях, методических объединениях и т.д.	10
		региональный и федеральный уровень: конкурсы, публикации, форумы, презентации и т.д.	15
		качественное ведение документации: план воспитательно – образовательной работы, табель посещаемости и др.	15
		качественное ведение документации: протоколы родительских собраний, работа с родителями	15
		качественное ведение документации: своевременная сдача отчетов и т.д.	15
		Педагогический стаж работы:	
		1 - 5 лет	3
		5-10 лет	5
		10-15 лет	10
		15 и более лет	15
		Оформление портфолио со справками о деятельности	10
		Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках (в сравнении с показателем ДООУ):	
		- до 5 детей	5
		- от 5 до 10 детей	10
		- от 10 до 20 детей	15

		Результаты по итогам контроля:	
		- без замечаний	15
		- менее 3-х замечаний	10
		- свыше 3-х замечаний	5
	Применение современных образовательных технологий	Новые формы работы:	
		Работа с учителем-логопедом	10
		Работа с руководителем по физвоспитанию	10
		Работа с педагогом- психологом	10
		использование инновационных и (или) авторских программ, современных технологий в образовательном процессе в соответствии с ФГТ и основной общеобразовательной программой ДОУ	10
		разработка и внедрение авторских педагогических рекомендаций и программ, пособий	10
		использование информационно – коммуникативных технологий в воспитательно-образовательном процессе, использование электронных учебно-методических комплектов,	10
		наличие публикаций на сайте ДОУ	10
	Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	наличие публикаций в периодических изданиях	15
		Своевременное прохождение КПК по специальности	5
		Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей, соблюдению СанПиН	10
		Отсутствие травматизма	15
		Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	10

Максимальное количество баллов:428

6.3. Критерии оценки результативности и профессиональной деятельности Учителя-логопеда

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Баллы
<i>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Охват детей логопедической помощью (превышение норм плановой наполняемости групп со средней посещаемостью в месяц):	
		- до 18 детей	5
		- 20-25 детей	15
		-25 и более	20
		Образцовое содержание кабинета и методического материала	10
		Работа без больничных листов (административных дней)	10
		Участие в решении проблем детского сада (помощь в уборке территории от листвы, снега, полив клумб и др.)	5
		Наставничество, работа с молодыми специалистами	15
	Эффективность взаимодействия с семьей	Участие в мероприятиях для детей (утренники, спектакли, праздники и др.)	10 (за 1 утренник)
		Непосредственное участие в оформлении зала к развлечениям и утренникам	10
		Доля мероприятий с участием родителей	5
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	5
	За результативность организационно – методической работы	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников	5
		Нетрадиционные формы работы с родителями	10
		на уровне учреждения: педсоветы, методические часы, консультации и т. д	5
		муниципальный уровень: конференции, мастер – классы, открытые мероприятия, форумы, участие в жюри, творческих лабораториях, методических объединениях и т.д.	10
		региональный и федеральный уровень: конкурсы, публикации, форумы, презентации и т.д.	15
		качественное ведение документации: план воспитательно – образовательной работы, табель посещаемости и др.	15
		качественное ведение документации: протоколы родительских собраний, работа с родителями и др.	15
		качественное ведение документации: своевременная сдача отчетов и т.д.	15
		Педагогический стаж работы:	
		1 - 5 лет	3
		5-10 лет	5
		20-15 лет	10
		15 и более лет	15
		Оформление портфолио со справками о деятельности	10
		Результаты по итогам контроля:	
		- без замечаний	15
		- менее 3-х замечаний	10
		- свыше 3-х замечаний	5
		Положительная динамика доли воспитанников,	

		постоянно занимающихся в кружках (в сравнении с показателем ДООУ): - до 5 детей - от 5 до 10 детей - от 10 до 20 детей	5 10 15
	Применение современных образовательных технологий	использование инновационных и (или) авторских программ, современных технологий в образовательном процессе в соответствии с ФГТ и основной общеобразовательной программой ДООУ	10
		разработка и внедрение авторских педагогических рекомендаций и программ, пособий	10
		использование информационно – коммуникативных технологий в воспитательно-образовательном процессе, использование электронных учебно-методических комплектов,	10
		наличие публикаций на сайте ДООУ	10
		наличие публикаций в периодических изданиях	15
		Своевременное прохождение КПК по специальности	5
	Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей, соблюдению СанПиНа	10
		Отсутствие травматизма	15
		Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	10

Максимальное количество баллов: 428

**6.4. Критерии оценки результативности и профессиональной деятельности
Руководителя физического воспитания**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Баллы
<i>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп – по средней наполняемости в месяц: - до 20 детей - от 20-25 детей - от 25 и более	5 15 20
		Образцовое содержание кабинета, методического материала, физкультурного оборудования и инвентаря	10
		Работа без больничных листов	10
		Участие в решении проблем детского сада (помощь в уборке территории от листвы, снега, полив клумб и др.)	5
		Наставничество, работа с молодыми специалистами	15
		Участие в мероприятиях для детей (утренники, спектакли, праздники и др.)	10 (за 1 утренник)
		Непосредственное участие в оформлении зала к развлечениям и утренникам	10
	Эффективность взаимодействия с семьей	Доля мероприятий с участием родителей	5
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	5
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников	5
		Использование нетрадиционных форм работы с родителями	10
	За результативность организационно – методической работы	на уровне учреждения: педсоветы, методические часы, консультации и т. д	5
		муниципальный уровень: конференции, мастер – классы, открытые мероприятия, форумы, участие в жюри, творческих лабораториях, методических объединениях и т.д.	10
		региональный и федеральный уровень: конкурсы, публикации, форумы, презентации и т.д.	15
		качественное ведение документации: план воспитательно – образовательной работы, табель посещаемости и др.	15
		качественное ведение документации: протоколы родительских собраний, работа с родителями и др.	15
		качественное ведение документации: своевременная сдача отчетов и т.д.	15
		Педагогический стаж работы в данном ДОУ 1 - 5 лет 5-10 лет 20-15 лет 15 и более лет	3 5 10 15
		Оформление портфолио со справками о деятельности	10
		Результаты по итогам контроля: - без замечаний - менее 3-х замечаний	15 10

		- свыше 3-х замечаний	5
		Новые формы работы: Работа с музыкальным руководителем	10
		Работа с педагогом-психологом	10
		Работа с учителем – логопедом	10
		Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках (в сравнении с показателем ДОУ):	5
		- до 5 детей	10
		- от 5 до 10 детей	15
		- от 10 до 20 детей	
	Применение современных образовательных технологий	использование инновационных и (или) авторских программ, современных технологий в образовательном процессе в соответствии с ФГТ и основной общеобразовательной программой ДОУ	10
		разработка и внедрение авторских педагогических рекомендаций и программ, пособий	10
		использование информационно – коммуникативных технологий в воспитательно-образовательном процессе, использование электронных учебно-методических комплектов,	10
		наличие публикаций на сайте ДОУ,	10
		наличие публикаций в периодических изданиях	15
		Своевременное прохождение КПК	5
	Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей, соблюдению СанПиН и	10
		Отсутствие травматизма	15
		Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	10

Максимальное количество баллов:428

**6.5. Критерии оценки результативности и профессиональной деятельности
Помощника воспитателя**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Баллы
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп – со средней наполняемости в месяц	10
		положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие желудочно-кишечных заболеваний)	10
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей		5
1.3.	Оказание помощи воспитателю при организации режимных моментов и воспитательно-образовательного процесса		10
1.4	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ		10
1.5	Работа без больничных листов		10
1.6	Участие в общественной и общепольной деятельности учреждения	Участие в утренниках, праздниках, досугах, развлечениях (исполнение ролей, помощь при подготовке)	10(за 1 утренник)
		Помощь воспитателю в оформлении и оснащении групп	10
		Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.)	5
		Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)	5
		Присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях (педсоветы, методические часы и т.п.)	10
2 . Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1	Эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН по содержанию группового помещения (или закрепленного за работником помещения, территории), соблюдение графика ежедневной и генеральной уборки		10
2.2	Соблюдение режимов: светового, питьевого, воздушного, чистоты веранд		15
2.3	Эффективность работы с детьми по привитию культурно – гигиенических навыков и навыков самообслуживания		10
2.4	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)		10
2.5	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики.		10
2.6	Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно – развивающей среды, эстетика оформления помещений		10
2.7	Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	Оказание помощи воспитателю в организации здоровьесберегающих технологий (закаливание, утренняя гимнастика и др.) в воспитательно-образовательном процессе	10
		Оказание помощи в организации оздоровительных мероприятий детей, связанных с приемом кислородных коктейлей и др.	10
		Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей и соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма	10
2.8	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения		10

Максимальное количество баллов:200

**6.6. Критерии оценки результативности и профессиональной деятельности
Обслуживающий персонал дошкольного учреждения
машинист по стирке одежды, кухонный рабочий**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия		Баллы
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	положительная динамика в обслуживании количества детей в учреждении		10
		эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм в период карантинных мероприятий		10
1.2.	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)			10
1.3.	Оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку, возвращение с прогулки и другое)			10
1.4	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ			10
1.5	Работа без больничных листов			10
1.6	Участие в общественной и общепольной деятельности учреждения	Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям		10
		Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.)		5
		Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)		5
		Присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях (педсоветы, методические часы и т.п.)		10
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
2.1	Эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН	кухонный рабочий, кладовщик	создание оптимальных условий для нормального режима работы поваров	15
		Рабочий по стирке одежды.	качественная стирка и глажение белья	15
		кастелянша	Качественный ремонт мягкого инвентаря, своевременная его маркировка	15
2.2	Соблюдение режимов: светового, воздушного, графика ежедневной и генеральной уборки, стирки, приема, кипячения и выдачи белья и т.д.			15
2.3	Обеспечение содержания рабочих мест персоналом ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ			10
2.4	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)			10
2.5	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики.			10
2.6	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей и соблюдению СанПиН			10
2.7	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения			10

Максимальное количество баллов: 200

**6.7. Критерии оценки результативности и профессиональной деятельности
Повара**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Баллы
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	положительная динамика в обслуживании количества детей в учреждении	10
		положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие желудочно-кишечных заболеваний)	15
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников на качество приготовления блюд		5
1.3	Оказание помощи в организации оздоровительных мероприятий детей, связанных с приемом кислородных коктейлей, фиточаев, лактовита и др.		10
1.4	Выполнение работ по организации диетического питания детей – аллергиков, осуществление рациональной и сбалансированной замены продуктов по предписанию врачей.		10
1.5	Проявление инициативы в улучшении и создании оптимальной материально – технической базы пищеблока.		10
1.6	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ		10
1.7	Работа без больничных листов		10
1.8	Участие в общественной и общепольной деятельности учреждения	Участие в работе учреждения с родителями по формированию культуры питания детей.	10
		Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации	10
		Участие в погрузочно-разгрузочных работах	5
		Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)	5
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1	Качественное приготовление пищи, соблюдение норм закладки продуктов, рецептуры и норм выхода блюд в соответствии с технологическими картами.		15
2.2	Соблюдение режимов: технологического режима приготовления и графика выдачи блюд, условий, сроков хранения и реализации продукции, температурного режима технологического оборудования, правил порционирования, оформление контрольного блюда, питьевого, воздушного и светового режимов.		10
2.3	Правильное и своевременное оформление документации.		10
2.4	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)		10
2.5	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики.		10
2.6	Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ, эстетики		15
2.7	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН, итогам ревизий и других проверок надзорных органов.		10
2.8	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения		10

Максимальное количество баллов: 200

6.8. Критерии оценки результативности и профессиональной деятельности

Обслуживающий персонал детского сада рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, дворник

№ п/п	Критерий	Показатели критерия		Баллы
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	увеличение объема работ при подготовке учреждения к учебному году, летне-оздоровительному, зимнему периодам		15
		увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (гололед, снегопад, листопад, покос травы и пр.)		15
1.2.	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)			15
1.3	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ			15
1.4	Работа без больничных листов			10
1.5	Участие в общественной и общепользуемой деятельности учреждения	Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям (изготовление атрибутов и простейших конструкций для создания условий для образовательно-воспитательного процесса)		15
		Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.)		10
		Выполнение работ повышенной сложности (постил линолеума, изготовление малых архитектурных форм и др.)		10
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
2.1	Эффективность и качество исполнения работ	рабочий по ремонту здания	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в учреждении	10
		дворник	содержание территории учреждения и площадок под контейнеры по ТБО с требованиями СанПиН	15
2.2	Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ			15
2.3	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)			10
2.4	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики.			10
2.5	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН.			10
2.6	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения			10

Максимальное количество баллов: 185

6.9. Критерии оценки результативности и профессиональной деятельности завхоза

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Баллы
11. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом учреждения и родителями по вопросам финансово – экономической деятельности	15
		Проявление инициативы в улучшении материально – технической базы учреждения	15
1.2.	Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями		15
1.3	Участие в общественной и общепользуемой деятельности учреждения		10
1.4	Отсутствие замечаний по работе с муниципальными контрактами		10
1.5	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)		10
1.6	Работа без больничных листов		10
1.7	Применение современных информационно – коммуникативных технологий	использование информационно – коммуникативных технологий в финансово – хозяйственной деятельности	10
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1	Эффективность и качество финансово – хозяйственной деятельности и документооборота	Качественное ведение текущей и отчетной документации.	15
		Ведение архивной документации	10
		Своевременность и оперативность исполнения служебных материалов (писем, запросов и пр.)	15
2.2	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики.		10
2.3	Обеспечение содержания рабочих мест персоналом ДООУ в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ		10
2.4	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН, итогам ревизий и других проверок надзорных органов.		15
2.5	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения		15
2.6	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, о персональных данных сотрудников и детей и др.)		10

Максимальное количество баллов: 200

**6.10 Критерии оценки результативности и профессиональной деятельности
декументоведа**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Баллы
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом учреждения и родителями по вопросам финансово – экономической деятельности	15
		Качественное ведение табеля рабочего времени др.	10
1.2.	Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями (соцзащита, пенсионный фонд, фонд мед. страхования и т.д.)		10
1.3	Участие в общественной и общепользней деятельности учреждения		10
1.4	Оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку, возвращение с прогулки и другое)		10
1.5	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)		10
1.6	Работа без больничных листов		10
1.7	Применение современных информационно – коммуникативных технологий	Своевременная работа с сайтами (отчеты, документация)	10
		использование информационно – коммуникативных технологий в финансово – хозяйственной деятельности	10
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1	Эффективность и качество финансово – хозяйственной деятельности и документооборота	Своевременное оформление договоров с родителями	10
		Качественное ведение текущей и отчетной документации.	15
		Ведение архивной документации	15
		Своевременность и оперативность исполнения служебных материалов (писем, запросов и пр.)	10
2.2	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики.		10
2.3	Обеспечение содержания рабочих мест персоналом ДООУ в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ		15
2.4	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН, итогам ревизий и других проверок надзорных органов.		10
2.5	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения		10
2.6	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, о персональных данных сотрудников и детей и др.)		10

Максимальное количество баллов: 200

7. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

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

7.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждой категории работников (педагогических работников, непедагогических, тех. 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.

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

7.4. В случае, если часть стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с заведующей и комиссией по материальному стимулированию и установлению доплат и надбавок сотрудникам учреждения, перераспределения средств внутри образовательного учреждения.

8. Порядок установления премий

8.1. Премии работникам ДООУ устанавливаются приказом заведующего в пределах экономии средств фонда оплаты труда.

8.2. Основанием для премирования служит: подведение итогов работы, проведение мероприятий, особо значимых для МБДООУ, результаты осмотров, конкурсов, аттестации и др.

8.3. Премии могут быть выражены в фиксированной сумме.

8.4 Премии начисляются за фактически отработанное время.

8.5 Премия заведующему ДООУ выплачивается на основании приказа МКУ Управления образования.

8.6 Сотрудники учреждения могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие), трудовой деятельности, в связи с уходом на пенсию, к профессиональному празднику «Дню дошкольного работника», Международному женскому дню 8 марта, Дню защитника Отечества.)

8.7. Все выше перечисленные премии включаются в расчет среднего заработка в порядке определенном постановлением Правительства РФ от 24.12.2007г. №922.

8.8. Премии работникам всех категорий не устанавливаются при наличии:

- грубых нарушений трудовой дисциплины;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- несоблюдения ОХ и ТБ;
- нарушений правил внутреннего трудового распорядка;
- случая травматизма детей;
- обоснованных жалоб со стороны родителей;
- порчи или потери имущества по халатности работника;
- нарушения этики поведения;
- нарушения финансовой дисциплины.