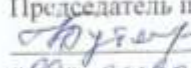


Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №32 «Сказка»

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома
 Н.Ю.Бутакова.
«09»  2018 г.



«УТВЕРЖДЕНО»

Приказом № 9-0

Заведующий МКДОУ д/с № 32

 Т.В. Кочетова

2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях распределения
стимулирующих выплат
работникам Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада № 32 « Сказка»

Принято на Общем собрании
трудового коллектива

Протокол № 8 от 09.01.2018 г

г. Бодайбо
2018 год

**Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №32 «Сказка»**

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома
_____ Н.Ю.Бутакова.
« ____ » _____ 2018 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Приказом № _____
Заведующий МКДОУ д/с № 32
_____ Т.В. Кочетова
« ____ » _____ 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и условиях распределения
стимулирующих выплат
работникам Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада № 32 « Сказка»**

Принято на Общем собрании
трудового коллектива

Протокол № 8 от 09.01.2018 г

г. Бодайбо
2018 год

Положение о порядке и условиях распределении стимулирующих выплат работникам Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 32. «Сказка» (далее Положение) вводится в целях унификации методов материального стимулирования используемых в МКДОУ д/с № 32. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения работника, учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 32 «Сказка» (далее МКДОУ д/с №32) по реализации уставных целей.

Положение является локальным актом МКДОУ д/с №32, регулирующим порядок премирования различных видов и определения размеров материального стимулирования.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение устанавливает порядок рассмотрения комиссией, созданной в учреждении и включающей в свой состав представителей Профсоюза, органа государственного управления, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников МКДОУ д/с № 32.

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МКДОУ д/с № 32 в повышении качества образовательной деятельности, развития творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.3. Положение вводится на основании:

- статей 135, 143-145 Трудового кодекса Российской Федерации;
- «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2010 год», утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 4 декабря 2009 года, протокол № 10;
- Закона Иркутской области от 9 октября 2008 года № 82-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»;
- постановления Правительства Иркутской области от 18 ноября 2009 года № 339/118-пп «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки»;
- распоряжения Правительства Иркутской области от 7 июня 2010 года № 110-рп «О введении системы оплаты труда работников областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки»;
- приказа Министерства экономического развития, труда, науки и высшей школы Иркутской области от 11 февраля 2010 г. № 7-мпр «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей государственных учреждений Иркутской области»;
- приказа Министерства образования Иркутской области от 24 февраля 2010 года № 116-мпр «Об утверждении Перечня должностей и профессий работников областных государственных образовательных учреждений, которые относятся к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителей областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области»;
- приказа Министерства экономического развития, труда, науки и высшей школы Иркутской области от 11 февраля 2010 года № 8-мпр «Об утверждении Методических рекомендаций по установлению систем оплаты труда, отличных от Единой тарифной сетки, и Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Иркутской области».

– Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций,

подведомственных управлению образования администрации муниципального образования г. Бодайбо и района

- Приказ Управления образования Администрации МО г.Бодайбо и района от 06.08.2014г. № 240 .

- Приказ Управления образования Администрации МО г. Бодайбо и района от 29.12.2017г. № 838 .

«Об утверждении Положения о порядке установления стимулирующих и иных выплат руководителям муниципальных образовательных организаций Бодайбинского района»

1.4. Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество образования в учреждении, профессиональный уровень педагогов и мотивация сотрудников на достижение высоких результатов в своей деятельности.

1.5. Основанием для предоставления вознаграждений из стимулирующей части фонда является результативность деятельности работников по следующим направлениям:

1.5.1 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы:

За сложность, напряженность и интенсивность труда;

- За достижения воспитанников;
- За положительную динамику в оздоровлении детей;
- Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников;
- За результативное участие в методической работе;
- Применение современных образовательных технологий, активное участие в инновационной деятельности работников;
- Разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик и технологий;
- Обобщение и презентация своего профессионального опыта на разных уровнях;
- Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ;
- Участие в общественной и общепользуемой деятельности учреждения;
- Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации.
- За выслугу лет - имеющийся стаж педагогической работы
- За имеющиеся награды.
- За организацию работу с воспитанниками с ОВЗ (при наличии индивидуальных программ)
- За наличие стратегических линий саморазвития.

1.5.2 Выплаты за качество выполняемых работ

- качество воспитательно–образовательной работы с детьми, личностное развитие детей и их социализацию;
- За и соблюдения санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН при организации образовательной деятельности;
- За качество оздоровительной работы, сохранение и укрепление физического и психического здоровья;
- За высокий уровень исполнительской дисциплины;
- За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики, публикации и т.д.;
- Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно – развивающей среды, эстетика оформления помещений;
- Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения.
- За высокий уровень участия в конкурсах.
- За организацию образовательной деятельности в контексте требований ФГОС.

1.6. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности) стимулирующего характера работников определяются в соответствии с Положением об оплате труда учреждения, утвержденным локальным нормативным актом.

1.7. Порядок и условия изменения стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности устанавливаются учреждением самостоятельно в Положении об оплате труда, на основании мониторинга их профессиональной деятельности 2 раза в год (февраль, сентябрь).

1.8. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Максимальный размер премии не ограничен. (Приложение №1, 2, 3, 4, 5, 6.)

1.9. Настоящее положение распространяется на всех работников учреждения.

2. Источники формирования стимулирующего фонда.

2.1. Средства на стимулирующие выплаты сотрудникам формируются МКДОУ д/с № 32 самостоятельно в пределах установленного фонда оплаты труда, который включает фонд по окладам, компенсационный и стимулирующий фонды.

2.2. Экономия фонда оплаты труда может использоваться на стимулирующие выплаты работникам МКДОУ д/с № 32 в соответствии с настоящим Положением на усмотрение руководителя учреждения (ежемесячно, в конце года).

2.3. Экономия фонда оплаты труда может использоваться на стимулирующие выплаты работникам МКДОУ д/с № 32 за:

- участие в мероприятиях повышающих авторитет и имидж учреждения на муниципальном, региональном и федеральном уровне.
- работу в течение года без больничного листа.
- выслугу лет в МКДОУ д/с № 32
- результативность за отработанный год (проявленное профессиональное мастерство, достижения воспитанников).

2.4 Экономия за месяц можно присоединить к общей сумме, распределяемой по баллам.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1 Стимулирующий фонд состоит из:

- фонда стимулирования руководителей МКДОУ д/с № 32 (до 3% от общего стимулирующего фонда оплаты труда).
- фонда стимулирования педагогического и административно - управленческого персонала непосредственно занятого в оказании муниципальной образовательной услуги.

3.2 Стимулирующие выплаты включают доплаты и надбавки, премии и иные поощрительные выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- за стаж непрерывной работы и выслугу лет;
- по итогам работы за выполнение различных показателей;

3.3 Размеры надбавок стимулирующего характера и порядок их выплат определяются учреждением самостоятельно в пределах выделенных средств на основании локальных актов учреждений.

3.4 Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, должен отвечать уставным задачам деятельности образовательной организации и критериям оценки деятельности работников.

Размер стимулирующих выплат работникам определяется на основании мониторинга их профессиональной деятельности не реже 2 - х раз в год.

3.5 Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работнику с учётом критериев позволяющих оценить результативность и качество его работы. Максимальный размер премии не ограничен.

3.6 Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает заведующий на основании решения комиссии, созданной в учреждении и включающей в свой состав представителей Профсоюза, Управляющего совета.

3.7 Порядок распределения фонда стимулирования руководителя учреждения устанавливается учредителем. Размер стимулирования руководителя определяется в зависимости от результатов деятельности МКДОУ д/с № 32, объёмов работы, их сложности и значимости.

3.8 Основанием для начисления стимулирующих выплат руководителям является приказ начальника управления образования администрации муниципального образования г. Бодайбо и района.

4. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

4.1 Размеры выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам по результатам труда определяются руководителем учреждения согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основании сведений, представленных руководителями структурных подразделений, комиссии, включающей в свой состав представителей Профсоюза, Управляющего совета.

4.2 Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в учреждении критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников. (Приложение № 1,2,3,4, 5, 6).

4.3 Каждому критерию присваивается определенное количество баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

4.4 Итог стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

4.5 Размер персональной стимулирующей выплаты за месяц определяется по количеству отработанных дней.

4.6 В течение каждого месяца руководителями структурных подразделений ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера за истекший период.

4.7 Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.8 Персональные выплаты

4.9 Единовременное премирование работников производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения:

4.10 Работникам может выплачиваться единовременная премия: по итогам работы, к юбилейным датам, праздникам (со дня рождения, работы в учреждении), за успешно пройденную аттестацию.

4.11 Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

5. Примерный перечень оснований отмены или уменьшения стимулирующих выплат.

5.1 Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности не выплачиваются при нарушении работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка, норм и правил поведения;

5.2 Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности могут быть снижены до 50 процентов при следующих обстоятельствах:

- некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья детей ,
- нарушение педагогической и служебной этики,
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы,
- пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях,
- наличие ошибок в ведении отчетной и текущей документации и др.
- наличие больничного листа (кроме больничного листа по беременности и родам, больничного листа, выданного по тяжелому заболеванию).

6. Порядок рассмотрения учреждением вопроса о стимулирующих выплатах работникам МКДОУ д/с № 32.

6.1 Начисление стимулирующих выплат производится в конце отчётного месяца.

6.2 Вопросы материального стимулирования и поощрения рассматриваются руководителем, заместителями руководителя, членами профсоюзного комитета МКДОУ д/с № 32 и Управляющего совета МКДОУ д/с № 32.

6.3 Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель учреждения, на основании решения комиссии, созданной в учреждении и включающей в свой состав представителей Профсоюза, органа государственного-общественного управления – Управляющего совета МКДОУ д/с № 32, в пределах бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда работников учреждения:

- заместителей руководителя, специалистов, педагогов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях - по представлению руководителей структурных подразделений.

6.4 Стимулирующие выплаты руководителю МКДОУ д/с № 32 осуществляются на основании приказа вышестоящего органа – Управления образования.

6.5 Выплата материальных поощрений производится с учетом всех налоговых удержаний.

6.6 Размеры всех стимулирующих выплат могут определяться в процентном отношении к должностному окладу или в баллах на комиссии, созданной в учреждении.

6.7 Один балл рассчитывается отношением размера месячного стимулирующего фонда к общему числу баллов, набранных всеми сотрудниками в течение одного месяца или фиксированной суммой, или переводится в процентное соотношение по решению комиссии, созданной в учреждении.

6.8 Комиссия учреждения принимает решение о премировании и размере премии, решение оформляется протоколом. На основании протокола комиссии учреждения заведующий издаёт приказ о премировании.

6.9 Все виды материального поощрения и стимулирования выплачиваются сотрудникам МКДОУ д/с № 32 на основании приказа заведующего.

6.10 Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии со следующим порядком расчета стимулирующих выплат работникам (Приложение № 1, 2, 3, 4, 5, 6)

6.11 Формирование перечня критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных действующим законодательством. Данный

перечень отвечает уставным задачам деятельности учреждения и критериям оценки деятельности работников.

6.12 Основой в формировании перечня стимулирующих выплат для работников является определение качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Данный перечень представлен в Приложениях № 1 – 6.

Приложение 1

Стимулирующие выплаты *заведующего МКДОУ д/с № 32* - устанавливается за обеспечение эффективной профессиональной деятельности по следующим критериям и показателям оценки качества:

Показатели эффективности профессиональной деятельности заведующего МКДОУ д/с № 32

Наименование показателя	Наименования критерия	Целевое значение	Баллы/самостоятельная оценка	Примечание, комментарии, ссылки на документы, на сайт ОО
1. Соответствие деятельности образовательной организации законодательству РФ в сфере образования (20 баллов)				
Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства РФ в сфере образования	отсутствие предписаний надзорных органов, жалоб учредителю и в надзорные органы;	отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок;	5	
		наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях, предложениях;	2	
		отсутствие травматизма, массовых вспышек инфекционных заболеваний	3	
	информационная открытость образовательной организации	работа сайта образовательной организации (обеспечение размещения информации об образовательной организации в соответствии с требованиями законодательства РФ)	5	
		Наличие действующей программы развития образовательной организации	5	
1. Кадровое обеспечение образовательно-воспитательного процесса (25 баллов)				
Уровень квалификации педагогических	увеличение числа педагогических	отношение числа педагогических работников, имеющих высшую и первую	5	
			2	
			0	

Наименование показателя	Наименования критерия	Целевое значение	Баллы/самооценка	Примечание, комментарии, ссылки на документы, на сайт ОО
работников	работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию;	квалификационную категорию в отчетном периоде к числу педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию в предыдущем периоде: 105% и более – 5 баллов; 100%-105% - 2 баллов; менее 100% - 0 баллов;		
	соблюдение сроков повышения квалификации педагогических работников.	Доля педагогов, имеющих действующее свидетельство о прохождении курсовой подготовки 100% за три последних года	5	
Укомплектованность образовательной организации работниками	доля штатной укомплектованности в соответствии с квалификационными требованиями	доля укомплектованности: 100% - 10 баллов 90%- 5 баллов Менее 90% - 0 баллов	10	
			5 0	
Привлечение и закрепление квалифицированных специалистов в педагогическом коллективе в возрасте до 35 лет	закрепление квалифицированных специалистов в образовательной организации в возрасте до 35 лет	доля молодых квалифицированных специалистов в педагогическом коллективе в возрасте до 35 лет: - 20% и более - 5 - 10% до 19% - 2 Менее 10% - 0	5 2 0	
2. Финансово-экономическая деятельность(40 баллов)				
Эффективное расходование бюджетных средств		Исполнение в полном объеме бюджетной сметы	5	
		Отсутствие задолженности по родительской плате	5	
		Оптимизация штатного	3	

Наименование показателя	Наименования критерия	Целевое значение	Баллы/самооценка	Примечание, комментарии, ссылки на документы, на сайт ОО
		расписания: (заполнение или ликвидация вакансий; сокращение незагруженных должностей, перераспределение нагрузки между штатными работниками и т.д.)		
		Оптимальное соотношение педагогического и обслуживающего персонала	2	
		Экономное расходование энергетических, тепловых и водных ресурсов, отсутствие перерасхода	15	
		Отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности	5	
		Рациональное использование субвенции	5	
3. Инновационная деятельность (102 балла)				
Создание условий развития образовательной организации	реализация проектов инновационной деятельности, социальных проектов;	наличие организационно-распорядительных документов, подтверждающих реализацию инновационных и социальных проектов в образовательной организации: - проекты регионального уровня – 10баллов; - проекты муниципального уровня- 7 баллов; -проекты локального уровня – 5 баллов	22	
	организация и проведения мероприятий муниципального уровня	проведение мероприятий муниципального уровня – 10 баллов; - активное участие в мероприятиях муниципального уровня – 5 баллов	10	
			5	
	Развитие	Участие педагогов в	15	

Наименование показателя	Наименования критерия	Целевое значение	Баллы/самооценка	Примечание, комментарии, ссылки на документы, на сайт ОО
	инициативы педагогических работников	профессиональных конкурсах, мероприятиях, фестивалях: - региональный уровень-10 бал; -муниципальный уровень- 5 балл.		
		Наличие победителей в очных конкурсах, смотрах, соревнованиях различного уровня: - региональный уровень-15 бал; -муниципальный уровень- 10 балл.	25	
	Обобщение и распространение инновационного педагогического опыта	Наличие публикаций в учебно-методических изданиях, средствах массовой информации различного уровня: - федеральный – 10бал; -региональный – 7 бал; - муниципальный – 5бал; - на уровне образовательной организации – 3 бал.	25	
4. Внутреннее организационное взаимодействие (40 баллов)				
Уровень исполнительской дисциплины руководителя		Своевременное до начала учебного года прохождение всех разрешительных процедур и подписание акта готовности учреждения к новому учебному году	10	
		Наличие действующих управляющих, попечительских советов и советов учреждений	10	
		Качественное ведение документации. Своевременная отчетность.	10	
Высокая исполнительская дисциплина. Качественное выполнение поручений, распоряжений	10			
5. Качество образовательных услуг (62балла)				
Удовлетворенно		Удовлетворенность	5	

Наименование показателя	Наименования критерия	Целевое значение	Баллы/самооценка	Примечание, комментарии, ссылки на документы, на сайт ОО
удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг		родительской общественности качеством предоставления услуг более чем на 85%		
Организация работы по дополнительному образованию детей	Реализация программ дополнительного образования	Отношение числа воспитанников образовательного учреждения, охваченных услугами дополнительного образования в отчетном году к числу воспитанников образовательного учреждения, охваченных услугами дополнительного образования, в предыдущем году: 105% и более – 10 баллов; 100%-105% - 5 баллов; менее 100% - 0 баллов.	10	
Обеспечение высокого качества организации обучения и воспитания детей		Наличие системы работы направленной на развитие личности, талантов, умственных и физических способностей детей, реализация индивидуальных учебных планов	10	
		Наличие призеров и победителей очных мероприятий (конкурсов, соревнований и др.): - федеральный – 10 баллов; - региональный – 7 баллов; - муниципальный – 5 баллов	22	
Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов	Наличие детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов	Созданы специальные условия обучения и воспитания: Обучение и воспитание детей с ограниченными возможностями здоровья, в том числе детей-инвалидов, организовано в группах компенсирующей или комбинированной направленности, осуществляющих образовательную деятельность по АООП;	5	

Наименование показателя	Наименования критерия	Целевое значение	Баллы/самооценка	Примечание, комментарии, ссылки на документы, на сайт ОО
		- на дому или в медицинских организациях – для детей, нуждающихся в длительном лечении, по индивидуальным учебным планам		
		Содержание образования и условия обучения и воспитания определено:	5	
		- для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – адаптированной основной образовательной программой или адаптированной образовательной программой при совместном обучении с нормально развивающимися детьми;		
		- для детей с инвалидностью – ООП (если нет заключения психолого-медико-педагогической комиссии или АООП с учетом индивидуальной программы реабилитации или абилитации).		
		Организована работа по подготовке документов на ребенка для проведения обследования ПМПК	2	
		Организовано сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья, в том числе детей-инвалидов, узкими специалистами	3	
6. Социальная и профилактическая деятельность. (20 баллов)				
Летняя компания		Качественная организация летней оздоровительной кампании	5	
Сохранение здоровья воспитанников		Снижение заболеваемости воспитанников с предыдущим периодом	3	
		Организация дней здоровья,	2	

Наименование показателя	Наименования критерия	Целевое значение	Баллы/самооценка	Примечание, комментарии, ссылки на документы, на сайт ОО
		спартакиад и других спортивных и культурно-массовых мероприятий		
		Сохранение контингента детей и повышение посещаемости детьми образовательного учреждения по сравнению с предыдущим периодом	5	
Профилактическая работа с социально-неблагополучными семьями	Работа с родителями и детьми из социально неблагополучных семей	Раннее выявление, сопровождение детей из социально неблагополучных семей. Доля детей из социально неблагополучных семей, получающих индивидуальное социально-психолого-педагогическое сопровождение на базе образовательной организации	5	
ИТОГО – 309 баллов – 25%				

Приложение 2

Стимулирующие выплаты *административному персоналу МКДОУ д/с № 32 – заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе*, устанавливается за обеспечение эффективного образовательного процесса по следующим критериям и показателям оценки качества профессиональной деятельности:

Примерные показатели эффективности деятельности заместителя заведующего по воспитательной и методической работе.

Показатели критерия		Шкала	Наличие показателей	Кол - во баллов
1.				
1.1. За сложность, напряженность и интенсивность труда.	Эффективно организованный образовательный процесс.	Положительная динамика – 6б		
	Проявление инициативы в создании условий для повышения качества образовательной деятельности	Проявляет – 3б		
	Создание условий для профессионального роста педагогов с учётом их ИОМ.	Создаёт- 5 б		
1.2. Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом учреждения, направленное на достижение высоких результатов деятельности ДОУ (обучение, инструктажи, конкурсы)		5б		
1.3. Эффективность взаимодействия с субъектами социального партнерства и сторонними службами и организациями (библиотека, школы центр культуры и т.п.)		Библиотека, СЮН, отдел культуры		
1.4. Результативность организационно-методической работы	На уровне учреждения	3б		
	На муниципальном уровне	5б		
	На региональном и федеральном уровне	10б		
1.5. Применение современных технологий в целях организации организационно-методического пространства		Использует – 5б		
2. Выплата за качество выполняемых работ				
2.1 Эффективность и качество контрольно-аналитической деятельности		5б		
2.2. Эффективность и качество плано-прогностической деятельности (Совершенствование ООП, разработка модели планирования с учётом требований ФГОС)		10б		
2.3. За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации: планов, отчетов и их своевременная сдача, архивирование и др.)		Качественное ведение документации – 5б		
2.4. За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: обобщение опыта, публикации, стажировочные площадки, и т.д.				
2.5. Обеспечение открытости ДОУ		Ведение сайта 5б		
2.6. Организация условий для образовательной деятельности в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ		Соответствует 3б		
2.7. Наличие инновационной деятельности		5б		
2.8. Ведение мониторинговых мероприятий		5б		
2.9. работа в системе АИС		5б		
2.9. Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, о персональных данных сотрудников, детей и др.)		2б		
Итого:		100		

Примерные показатели эффективности деятельности заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе.

Показатели критерия		Шкала	Наличие показателей	Кол-во баллов
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1. За сложность, напряженность и интенсивность труда.	Эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	Эффективно – 6б		
	Проявление инициативы в улучшении МТ базы учреждения	Капитальный ремонт отопительной системы - 5б		
	Курирование сотрудников структурных подразделений по достижению положительных результатов в профессиональной деятельности	5б		
1.2. Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом учреждения, направленное на достижение высоких результатов деятельности ДООУ (обучение, инструктажи, конкурсы)		5б		
1.3. Эффективность взаимодействия с субъектами социального партнерства и сторонними службами и организациями (заключение договоров)		10б		
1.4. Результативность организационной работы	На уровне учреждения	4 балла		
	На муниципальном уровне	5 баллов		
	На региональном и федеральном уровне	5 баллов		
1.5. Применение современных образовательных технологий	Использование информационно-коммуникативных технологий в управленческой деятельности	3б		
2. Выплата за качество выполняемых работ				
2.1. Эффективность и качество контрольно-аналитической деятельности		5б		
2.2. Эффективность и качество планово-прогностической деятельности		10б		
2.3. За высокий уровень исполнительской и финансово-хозяйственной дисциплины (качественное ведение документации: планов, отчетов и их своевременная сдача, архивирование и др.)		10б		
2.4. Соблюдение условий пожарной безопасности.		5б		
2.5. Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПиН и ОТ		5б		
2.6. Своевременное и правильное ведение документации		5б		
2.7. Эффективность организации работы по охране жизни и здоровья детей и персонала	Качественная подготовка учреждения к учебному году и летне-оздоровительному периоду	Качественная подготовка к учебному году - 10б		
	Отсутствие замечаний, предписаний Роспотребнадзора, ОГПН, других надзорных органов и внутреннего контроля или своевременное их устранение – 100%	Отсутствуют – 5б		
2.8. Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения		Наличие экономии – 5б		
2.9. Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, о персональных данных сотрудников, детей и др.)		2б		
Итого:		100		

Приложение 3

Стимулирующие выплаты *педагогическому персоналу МКДОУ д/с № 32 – воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре* устанавливаются за эффективное обеспечение образовательной деятельности по следующим критериям и показателям оценки качества профессиональной деятельности:

Примерные показатели эффективности профессиональной деятельности воспитателя.

№ п/п	Критерии	Показатели критерия	Наличие показателей	Макс бал
1. Организация работы с детьми				
1.1	Своевременная и качественная подготовка к образовательной деятельности	Соответствие - 3 балла		
1.2	Использование ИКТ в образовательной деятельности с воспитанниками.	Наличие работы - 5 баллов.		
2. Сохранение и укрепление здоровья, снижение заболеваемости				
2.1	Обеспечение посещаемости в группе	Доля воспитанников фактически посещающих группу от списочного состава группы Ранний возраст: 60% - 70% - 3 балла; 70% - 100% - 5 баллов. Дошкольный возраст: 70% - 80% - 3 балла; 65% 80% - 100% - 5 баллов.		
2.2	Снижение уровня заболеваемости воспитанников в группе	Ранний возраст: 0% - 15% - 3 балла; Без заболеваемости - 5 баллов. Дошкольный возраст: 0% - 10% - 1 балл; 21 % Без заболеваемости - 3 балла		
2.3	Проведение мероприятий оздоровительной направленности (закаливающие процедуры, наличие оздоровительных программ и др.)	Соответствие - 3 балла		
2.4	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса	Отсутствие детского травматизма - 3 балла		
2.5	За работу с воспитанниками, находящимися в группе оздоровительной	Полное выполнение комплекса оздоровительных мероприятий - 3 балла		

	направленности			
2.6	Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья (инвалидами). Создание специальных условий, наличие индивидуальной адаптированной образовательной программы.	За 1 человека - 5 баллов.		
2.7	Уровень адаптации воспитанников групп раннего возраста	Доля воспитанников фактически посещающих группу от списочного состава группы 100% детей - легкая адаптация - 10 баллов; 75% - легкая адаптация - 5 баллов.		
3. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников				
3.1	Участие родителей (законных представителей) воспитанников вовлеченных педагогом в образовательную деятельность.	Доля родителей (законных представителей) воспитанников, вовлеченных педагогом в образовательную деятельность, от списочного состава. 50% - 80% - 3 балла; 80% - 100% - 5 баллов.		
3.2	Использование педагогом современных форм работы с родителями (законными представителями) воспитанников.	Использует – 4 балла.		
3.3	Организация работы с социально-неблагополучными семьями воспитанников, с семьями не посещающими ДООУ	Наличие работы (посещение семьи, межведомственное взаимодействие и т.д.) – 5 баллов.		
3.4	Удовлетворенность родителей (законных представителей) воспитанников качеством предоставляемых образовательных услуг.	Высокая (85% - 100%) – 4 балла; Средняя (65% - 85%) – 2 балла.		
3.5	Отсутствие конфликтов, обоснованных письменных жалоб и обращений.	Отсутствие - 3 балла.		
3.6	Отсутствие задолженности по плате, взимаемой с родителей (законных	Отсутствие - 3 балла.		

	представителей) за присмотр и уход за детьми.			
4. Участие в методической деятельности				
4.1	Разработка авторских программ (материалов, пособий, проектов). Участие в разработке ООП ДО и других локальных актах ДОУ	Наличие -5 баллов		
4.2	Обобщение и распространение опыта работы в СМИ	Наличие публикаций о деятельности педагога и воспитанников в - печатных изданиях - 5 баллов (за каждый); - информационной сети Интернет - 2 балла (за каждый).		
4.3	Участие в публичных мероприятиях (мастер-классах, семинарах, стажировок, выступлений...), работа в творческих группах.	На уровне организации - 2 балла (за каждое); На уровне муниципалитета - 5 баллов (за каждое); На уровне региона - 10 баллов (за каждое).		
4.4	Самообразование педагогов (наличие плана, прохождение курсов повышения квалификации по теме самообразования, участие в семинарах по теме самообразования).	Наличие положительной динамики - 3 балла.		
4.5	Наставничество	Осуществление педагогической помощи работникам – 3 балла.		
4.6	Реализация ООП ДО через сетевые формы взаимодействия с организациями	Реализует - 3 балла.		
5. Работа с документацией				
5.1	Своевременное и качественное ведение документации (рабочая программа педагога, табель посещаемости, сведения о родителях, паспорт группы, перспективное и календарное планирование, план работы с родителями, педагогический мониторинг)	Высокий уровень - 4 балла; Средний уровень - 2 балла.		
5.2	Своевременное и качественное ведение документации в	Высокий уровень - 4 балла; Средний уровень - 2 балла.		

	группах раннего возраста (утренний фильтр, табель стула, листы адаптации, карты нервно-психического развития и др.)			
5.3	Использование ИКТ в оформлении документации группы	Наличие - 5 баллов.		
6. Информационная открытость				
6.1	Организация и участие в открытых и общедоступных информационных ресурсах, содержащих информацию о деятельности группы.	Сопровождение личного сайта, сайта группы или страницы - 5 баллов. Участие в сопровождении и пополнении официального сайта ДОО - 2 балла.		
7. Создание предметно-пространственной развивающей образовательной среды в группе				
7.1	Соответствие ПРС группы требованиям ФГОС.	Соответствие - 3 балла		
7.2	Соблюдение требований предъявляемых к организации предметно-пространственной развивающей образовательной среды в соответствии с ФГОС и Сан ПиН (на закрепленной прогулочной площадке).	3 балла		
7.3	Личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса (изготовление наглядно-дидактического материала, игр, пособий и атрибутов).	Пополнение материала (3 и более) – 5 баллов		
8. Реализация социокультурных мероприятий				
8.1	За результативность участия детей в конкурсах, спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях.	На уровне организации - 2 балла (за каждое призовое); На уровне муниципалитета - 5 баллов (за каждое призовое); На региональном, федеральном и международном уровне - (за каждое участие - 1 балл, за призовое - 10 баллов.		
8.2	За результативность	На уровне организации - 2 балла		

	участия педагога в конкурсах и социально-значимых мероприятиях.	(за каждое призовое); На уровне муниципалитета - 5 баллов (за каждое призовое); На региональном, федеральном и международном уровне – (за каждое участие - 1 балл, за призовое - 10 баллов.		
9. Общественная нагрузка				
9.1	Участие в общественно-значимых мероприятиях ДОО: субботниках, мероприятиях другой группы и др.	За каждое участие - 3 балла. За ремонт		
9.2	Личный вклад в организацию праздничных мероприятий (участие в мероприятиях, изготовление костюмов, атрибутов).	2 балла		
9.3	Работа в условия совмещения профессий и расширение зоны обслуживания (на усмотрение руководителя организации)	Замена отсутствующего работника по основной должности: До 5 дней - 2 балла; Свыше - 3 балла. Выполнение деятельности не связанными с функциональными обязанностями - 5 баллов.		
9.4	Наличие инновационной деятельности (проектная деятельность, технологии и др.)	Используется – 5б Частично – 3б		
	Итого:	100б		

Примерные показатели эффективности профессиональной деятельности музыкального руководителя, инструктора по физической культуре.

№ п/ п	Критерии	Показатели критерия	Наличие показателей	Макс бал
1. Организация работы с детьми				
1.1	Своевременная и качественная подготовка к образовательной деятельности	Соответствие - 3 балла		
1.2	Использование ИКТ в образовательной деятельности с воспитанниками.	Наличие работы - 5 баллов.		
2. Сохранение и укрепление здоровья, снижение заболеваемости				
2.1	Проведение мероприятий оздоровительной направленности (закаливающие процедуры, наличие оздоровительных программ и др.)	Соответствие - 3 балла		
2.2	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса	Отсутствие детского травматизма - 3 балла		
2.3	За работу с воспитанниками, находящимися в группе компенсирующей направленности	Полное выполнение комплекса оздоровительных мероприятий - 5 баллов		
2.4	Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья (инвалидами). Создание специальных условий, наличие индивидуальной адаптированной образовательной программы. Организация индивидуального взаимодействия с детьми неконструктивного поведения. (наличие программы)	За 1 человека - 5 баллов.		

3. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников				
3.1	Участие родителей (законных представителей) воспитанников вовлеченных педагогом в образовательную деятельность.	Доля родителей (законных представителей) воспитанников, вовлеченных педагогом в образовательную деятельность, от списочного состава. 50% - 80% - 3 балла; 80% - 100% - 5 баллов.		
3.2	Использование педагогом современных форм работы с родителями (законными представителями) воспитанников.	Использует – 4 балла.		
3.3	Удовлетворенность родителей (законных представителей) воспитанников качеством предоставляемых образовательных услуг.	Высокая (85% - 100%) – 4 балла; Средняя (65% - 85%) – 2 балла.		
3.4	Отсутствие конфликтов, обоснованных письменных жалоб и обращений.	Отсутствие - 3 балла.		
4. Участие в методической деятельности				
4.1	Разработка авторских программ (материалов, пособий, проектов). Участие в разработке ООП ДО	Наличие -5 баллов		
4.2	Обобщение и распространение опыта работы в СМИ	Наличие публикаций о деятельности педагога и воспитанников в - печатных изданиях - 5 баллов (за каждый); - информационной сети Интернет - 2 балла (за каждый).		
4.3	Участие в публичных мероприятиях (мастер-классах, семинарах, стажировок, выступлений...), работа в творческих группах.	На уровне организации - 2 балла (за каждое); На уровне муниципалитета - 5 баллов (за каждое); На уровне региона - 10 баллов (за каждое).		
4.4	Самообразование педагога (наличие плана, прохождение курсов повышения квалификации по теме самообразования, участие в семинарах по теме самообразования).	Наличие положительной динамики - 3 балла.		
4.5	Наставничество	Осуществление педагогической		

		помощи работникам – 3 балла.		
4.6	Реализация ООП ДО через сетевые формы взаимодействия с организациями	Реализует - 3 балла.		
5. Работа с документацией				
5.1	Своевременное и качественное ведение документации (рабочая программа педагога, табель посещаемости, сведения о родителях, паспорт группы, перспективное и календарное планирование, план работы с родителями, педагогический мониторинг)	Высокий уровень - 4 балла; Средний уровень - 2 балла.		
5.2	Использование ИКТ в оформлении документации группы	Наличие - 5 баллов.		
6. Информационная открытость				
6.1	Организация и участие в открытых и общедоступных информационных ресурсах, содержащих информацию о деятельности группы.	Сопровождение личного сайта, сайта группы или страницы - 5 баллов. Участие в сопровождении и пополнении официального сайта ДОО - 2 балла.		
7. Создание предметно-пространственной развивающей образовательной среды в группе				
7.1	Соответствие ПРС музыкального зала требованиям ФГОС.	Соответствие - 3 балла		
7.2	Соблюдение требований предъявляемых к организации образовательной среды в соответствии с Сан ПиН	3 балла		
7.3	Личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса (изготовление наглядно-дидактического материала, игр, пособий и атрибутов).	Пополнение материала (3 и более) – 5 баллов		
8. Реализация социокультурных мероприятий				
8.1	За результативность участия детей в	На уровне организации - 2 балла (за каждое призовое);		

	конкурсах, спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях.	На уровне муниципалитета - 5 баллов (за каждое призовое); На региональном, федеральном и международном уровне - (за каждое участие - 1 балл, за призовое - 10 баллов.		
8.2	За результативность участия педагога в конкурсах и социально-значимых мероприятиях.	На уровне организации - 2 балла (за каждое призовое); На уровне муниципалитета - 5 баллов (за каждое призовое); На региональном, федеральном и международном уровне – (за каждое участие - 1 балл, за призовое - 10 баллов.		
9. Общественная нагрузка				
9.1	Участие в общественно-значимых мероприятиях ДОО: субботниках, мероприятиях другой группы и др. городских мероприятиях	За каждое участие - 3 балла.		
9.2	Личный вклад в организацию праздничных мероприятий (участие в мероприятиях, изготовление костюмов, атрибутов).	2 балла		
9.3	Работа в условия совмещения профессий и расширение зоны обслуживания (на усмотрение руководителя организации)	Замена отсутствующего работника по основной должности: До 5 дней - 2 балла; Свыше - 3 балла. Выполнение деятельности не связанными с функциональными обязанностями - 5 баллов.		
	Итого:	100		

Приложение 4

Стимулирующие выплаты *специалистам МКДОУ д/с № 32 – педагог-психолог, учитель-логопед* устанавливаются за эффективность коррекционной работы по следующим критериям и показателям оценки качества профессиональной деятельности:

№ п/п	Критерии	Показатели критерия	Балл	Макс бал
1. Организация работы с детьми				
1.1	Своевременная и качественная подготовка к образовательной деятельности	Соответствие - 3 балла		
1.2	Использование ИКТ в образовательной деятельности с воспитанниками.	Наличие работы - 5 баллов.		
1.3	Эффективность коррекционной работы	Наличие положительной динамики – 5 баллов		
2. Сохранение и укрепление здоровья, снижение заболеваемости				
2.1	Проведение мероприятий оздоровительной направленности (профилактические.)	Соответствие - 3 балла		
2.2	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса	Соблюдение Сан пин.- 2 балла		
3. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников				
3.1	Участие родителей (законных представителей) воспитанников вовлеченных педагогом в образовательную деятельность.	Доля родителей (законных представителей) воспитанников, вовлеченных педагогом в образовательную деятельность, от списочного состава. 50% - 80% - 3 балла; 80% - 100% - 5 баллов.		
3.2	Использование педагогом современных форм работы с родителями (законными представителями) воспитанников. (родительские собрания, клубы ит.п.)	Использует – 4 балла.		
3.3	Организация работы с семьями не посещающими ДОУ (консультативный пункт)	Наличие работы – 5 баллов.		
3.4	Удовлетворенность родителей (законных представителей) воспитанников качеством коррекционно-развивающей работы.	Удовлетворены – 2 балла;		
3.5	Отсутствие конфликтов, обоснованных письменных жалоб и обращений.	Отсутствие - 3 балла.		
3.6	Подготовка документов и направление родителей на ПМПК	Наличие работы - 5 балла.		
4. Участие в методической деятельности				
4.1	Разработка авторских	Наличие -5 баллов		

	программ (материалов, пособий, проектов). Участие в разработке ООП ДО и др. локальных актов			
4.2	Обобщение и распространение опыта работы в СМИ	Наличие публикаций о деятельности педагога и воспитанников в - печатных изданиях - 5 баллов (за каждый); - информационной сети Интернет - 2 балла (за каждый).		
4.3	Участие в публичных мероприятиях (мастер-классах, семинарах, стажировок, выступлений...), работа в творческих группах.	На уровне организации - 2 балла (за каждое); На уровне муниципалитета - 5 баллов (за каждое); На уровне региона - 10 баллов (за каждое).		
4.4	Самообразование педагога (наличие плана работы, прохождение курсов повышения квалификации по теме самообразования, участие в семинарах по теме самообразования).	Наличие положительной динамики - 3 балла.		
4.5	Наставничество	Осуществление педагогической помощи работникам – 3 балла.		
4.6	Участие в работе ПМПК	Наличие работы - 5баллов		
5. Работа с документацией				
5.1	Своевременное и качественное ведение документации (рабочая программа педагога, табель посещаемости, сведения о родителях, паспорт кабинета, перспективное и календарное планирование, план работы с родителями, диагностика речевого развития)	Высокий уровень - 4 балла; Средний уровень - 2 балла.		
5.2	Использование ИКТ в оформлении документации группы	Наличие - 5 баллов.		
6. Информационная открытость				
6.1	Организация и участие в открытых и общедоступных информационных ресурсах, содержащих информацию о деятельности группы.	Сопровождение личного сайта, сайта группы или страницы - 5 баллов. Участие в сопровождении и пополнении официального сайта ДОО - 2 балла.		
7. Создание предметно-пространственной развивающей образовательной среды в группе				
7.1	Соответствие ПРС кабинета требованиям ФГОС.	Соответствие - 3 балла		
7.2	Соблюдение требований предъявляемых к организации образовательной среды в соответствии с Сан ПиН	3 балла		
7.3	Личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса (изготовление наглядно-дидактического материала, игр, пособий и атрибутов).	Пополнение материала (3 и более) – 5 баллов		
8. Реализация социокультурных мероприятий				
8.1	За результативность участия педагога в конкурсах и социально-значимых	На уровне организации - 2 балла (за каждое призовое); На уровне муниципалитета - 5 баллов (за каждое)		

	мероприятиях.	призовое); На региональном, федеральном и международном уровне – (за каждое участие - 1 балл, за призовое - 10 баллов.		
9. Общественная нагрузка				
9.1	Участие в общественно-значимых мероприятиях ДОО: субботниках, мероприятиях другой группы и др.	За каждое участие - 3 балла.		
9.2	Личный вклад в организацию праздничных мероприятий (участие в мероприятиях).	2 балла		
9.3	Работа в условиях совмещения профессий и расширение зоны обслуживания (на усмотрение руководителя организации)	Замена отсутствующего работника – 5б Выполнение деятельности не связанными с функциональными обязанностями - 5 баллов.		
	Итого:	100		

Приложение 5

Стимулирующие выплаты *учебно-вспомогательному персоналу МКДОУ д/с № 32 – инженер по ОТ, делопроизводитель, младший воспитатель, помощник воспитателя* устанавливаются за эффективное обеспечение образовательной деятельности по следующим критериям и показателям оценки качества профессиональной деятельности:

Примерные показатели эффективности профессиональной деятельности инженера по ОТ.

Показатели критерии		Шкала	Кол-во баллов	Общ. колл балл
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1. За сложность, напряженность и интенсивность труда.	Проявление инициативы в улучшении материально-технической базы учреждения	проявляет	3 б	
	Курирование сотрудников по соблюдению охраны труда в ДОУ	Курирует, акты	6 б	
1.2. Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом учреждения, направленное на достижение высоких результатов деятельности ДОУ (обучение, инструктажи, конкурсы)		Обучение ОТ и ПБ	5 б	
1.3. Эффективность взаимодействия с главным специалистом по ОТ Управления образования (составление программ по ПБ, ОТ)		эффективно	5б	
1.4. Результативность работы по ОТ	Документация в соответствии с нормативными требованиями	В соответствии	5 б	
	Состояние рабочих мест в соответствии с требованиями ОТ	В соответствии	5 б	
1.5. Применение современных образовательных технологий	Своевременное отслеживание и быстрое реагирование по созданию условий к их исполнению	своевременно	2б	
2. Выплата за качество выполняемых работ				
2.1. Эффективность и качество контрольно-аналитической деятельности			5б	
2.2. Эффективность и качество планово-прогностической деятельности			5б	
2.3. За высокий уровень исполнительской (качественное ведение документации: планов, отчетов и их своевременная сдача, архивирование и др.)		качественно	10 б	
2.4. За организацию и проведение мероприятий, направленных на улучшение условий ОТ и ПБ в ДОУ, соблюдение профессиональной и корпоративной этики		Улучшает паспорт ГО	10 б	
2.5. Эффективность организации работы по охране жизни и здоровья детей и персонала	Качественная подготовка учреждения к учебному году и летне - оздоровительному периоду			
	Отсутствие замечаний, предписаний ОГПН, ОТ и других надзорных органов		10б	
2.6. Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения			3б	
2.7. Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, о персональных данных сотрудников, детей и др.)			2б	
2.8. Участие в общественной и общепользуемой деятельности учреждения, мероприятиях (субботники, праздники)			3 б	
2.9. Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема			делопроизводство	16 б

работ					
3.0 Выполнение однократных поручений			выполняет	5 б	
Итого:					
№ п/п	Показатели критерия		Шкала	Кол-во баллов	Общее кол-во
	1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом учреждения по вопросам финансово-экономической деятельности	эффективно	76	
		Проявление инициативы в улучшении качества ведения делопроизводства.	номенклатура	26	
1.2.	Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями (соцзащита, пенсионный фонд, медстрах и т.д.).			86	\
1.3.	Участие в общественной и общепольной деятельности учреждения		участвует	56	
1.4.	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)			56	
1.5.	Применение современных информационно-коммуникативных технологий	Использование информационно-коммуникативных технологий в делопроизводстве	использует	56	
1.6.	Отсутствие замечаний внутреннего и внешнего контроля.		отсутствуют	56	
1.7.	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ		дежурство в празд. Дни, тр .книжки		
	2. Выплата за качество выполняемых работ				
2.1.	Эффективность и качество документооборота	Качественное ведение текущей и отчетной документации	Своевременно, без замечаний	106	
		Ведение архивной документации	Высокий уровень	56	
		Своевременность и оперативность исполнения служебных материалов (писем, запросов и пр.)	Своевременно, без замечаний	56	
2.2.	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)		выполняет	46	
2.3.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики		соблюдает	26	
2.4.					
2.5.	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения		эффективно использует	36	

2.6.	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, о персональных данных сотрудников и детей и др.)	выполняет	56	
	Итого:		100	

Примерные показатели эффективности профессиональной деятельности делопроизводителя

№ п/п	Показатели критерия		Шкала	Кол-во баллов	Общее кол-во
	1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом учреждения по вопросам финансово-экономической деятельности	эффективно	76	
		Проявление инициативы в улучшении качества ведения делопроизводства.	номенклатура	26	
1.2.	Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями (соцзащита, пенсионный фонд, медстрах и т.д.).		пенсионный, электронная почта , управление .	86	
1.3.	Участие в общественной и общепольной деятельности учреждения		участвует	56	
1.4.	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)			56	
1.5.	Применение современных информационно-коммуникативных технологий	Использование информационно-коммуникативных технологий в делопроизводстве	использует	56	
1.6.	Отсутствие замечаний внутреннего и внешнего контроля.		отсутствуют	56	
1.7.	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ		дежурство в празд. Дни, тр .книжки	26 б	
	2. Выплата за качество выполняемых работ				
2.1.	Эффективность и качество документооборота	Качественное ведение текущей и отчетной документации	Своевременно, без замечаний	106	
		Ведение архивной документации	Высокий уровень	56	
		Своевременность и оперативность исполнения служебных материалов (писем, запросов и пр.)	Своевременно, без замечаний	56	

2.2.	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)	выполняет	46	
2.3.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики	соблюдает	26	
2.4.				
2.5.	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	эффективно использует	36	
2.6.	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, о персональных данных сотрудников и детей и др.)	выполняет	56	
	Итого:		100	

Примерные показатели эффективности профессиональной деятельности младшего воспитателя, помощника воспитателя.

№ п/п	Показатели критерия		Шкала	Кол-во баллов	Общее кол-во
	1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1 .	За сложность, напряженность и интенсивность труда	положительная динамика посещаемости детей	72%	66	
		положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие ЖКЗ и ОРЗ)	2	36	
1.2 .	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей		отсутствуют	26	
1.3 .	Оказание помощи воспитателю при организации режимных моментов и воспитательно – образовательного процесса			76	
1.4 .	Участие в общественной и общепольной деятельности учреждения	Участие в утренниках, праздниках, досугах, развлечениях, профсоюзной деятельности и др. (исполнение ролей, помощь при подготовке)		26	
		Помощь воспитателю в оформлении и оснащении групп.		26	
		Участие в субботниках, засолке капусты, утепление окон, стирке ковров		26	
		Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)			
		Присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях (педсоветы, методические часы и т.п.)		26	

1.5 .	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ		46	
1.6 .	Стаж работы в системе образования		0	
2. Выплата 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.	в соответствии приемная	36	
		не соответствует	0	
		в соответствии игровая	46	
		не соответствует	0	
		в соответствии спальня	46	
		не соответствует	0	
		в соответствии буфетная	36	
		не соответствует	0	
		в соответствии туалет	36	
		не соответствует	0	
2.2 .	Соблюдение режимов: светового, питьевого, воздушного, чистоты веранд	соблюдает	46	
2.3 .	Эффективность работы с детьми по привитию культурно – гигиенических навыков и навыков самообслуживания	проводит работу	56	
2.4 .	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени, режим работы, пользование средствами сотовой связи, соблюдение ОТ и ПБ)		46	
2.5 .	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики (общение с детьми, воспитателями, родителями, руководством)		26	
2.6 .	Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно – развивающей среды, эстетика оформления помещений (спальни, приемные)		2	
2.7 .	Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	Оказание помощи воспитателю в организации здоровьесберегающих технологий (закаливание, бассейн, занятия физкультурой, динамическая пауза и др.) в воспитательно – образовательном процессе	оказывает	26
		Оказание помощи в организации оздоровительных мероприятий детей, связанных с приемом оздоровительных напитков, фиточаев, лактовита и др.	оказывает	26
2.8 .	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	осуществляет	46	
2.9	Работа в особых условиях	выполняет	126	

.	(карантинные мероприятия)				
	Итого:			100	

Приложение 6

Стимулирующие выплаты *обслуживающему персоналу МКДОУ д/с № 32 – повар, шеф-повар, кухонный работник, рабочий по обслуживанию и ремонту зданий, грузчик, дворник, сторож, кастелянша, швея, машинист по стирке и ремонту спец одежды* устанавливаются за эффективное обеспечение образовательной деятельности по следующим критериям и показателям оценки качества профессиональной деятельности:

Примерные показатели эффективности профессиональной деятельности повара, шеф-повара

№ п/п	Показатели критерия		Шкала	Кол-во баллов	Общее кол-во
	1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Положительная динамика в обслуживании количества детей в учреждении (по показателю общей посещаемости детей)	положительная динамика	6б	
		положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие ЖКЗ и ОРЗ)	Отсутствуют ЖКЗ и ОРЗ	4б	
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников на качество приготовления блюд		отсутствуют	4б	
1.3.	Составление меню по организации диетического питания детей-аллергиков, осуществление рациональной и сбалансированной замены продуктов по предписанию врачей		выполняет		
1.4.	Создание условий в пищеблоке в соответствии с Сан. ПиН		присутствуют	5б	
1.5.	Участие в общественной и общепольной деятельности учреждения	Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)		4б	
		Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации	качественно	4б	
1.6.	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ		Имеется в зависимости от отработанных часов	2-6 б	
	2. Выплата за качество выполняемых работ				
2.1.	Обеспечение условий для качественного приготовления пищи, соблюдение норм закладки продуктов, рецептуры		хороший уровень	6б	

	и нормы выхода блюд в соответствие с технологическими картами			
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 режима	соблюдает	46	
2.3 .	Правильное и своевременное оформление документации	осуществляет	46	
2.4 .	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)	выполняет в полном объеме	26	
2.5 .	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики	соблюдает	26	
2.6 .	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН, итогам ревизии, проверок надзорных органов, внутреннего контроля	замечания отсутствуют	36	
2.7 .	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения	частично обеспечивает	36	
	Итого:		100	

Примерные показатели эффективности профессиональной деятельности кухонного работника, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша.

№ п/п	Критерий		Показатели критерия		кол-во баллов	макс. балл
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы						
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	положительная динамика в обслуживании количества детей в учреждении (по показателю общей посещаемости детей)	положительная динамика	6		
			стабильные показатели			
			снижение показателей			
		эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм в период карантинных мероприятий	без замечаний	4		
			с нарушениями	0		
1.2	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)	выполняет результативно	6			
		частично выполняет	3			
		не выполняет	0			
1.3	Оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов на группах раннего, младшего и дошкольного возраста (организация детей на прогулку, возвращение с прогулки, занятий плаванию и другое)	системно и эффективно оказывают помощь	6			
		носит эпизодический характер	3			
		помощь не оказывают, не имеет результативности	0			
1.4	Участие в общественной и общепольной деятельности учреждения	Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям	активно участвует	6		
			частично участвует	3		
			не участвует	0		
		Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.)	участвует	5		
			не участвует	0		
			Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)	участвует		5
не участвует	0					
1.5	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ	> 100 часов	6			
2. Выплаты за качество выполняемых работ						
			для всех категорий			
2.1	Эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН	кух.раб.	создание оптимальных условий для нормального режима работы поваров	Высокий уровень	6	
				Средний уровень	3	
				Низкий уровень	0	
		уборщица	содержание в чистоте закрепленных за работником помещений	Высокий уровень	6	
				Средний уровень	3	
				Низкий уровень	0	
		машинист по стирке белья	качественная стирка и глажение белья	Высокий уровень	6	
				Средний уровень	3	
				Низкий уровень	0	
		кастелян-ша	Качественный ремонт мягкого инвентаря, своевременная его маркировка	Высокий уровень	6	
				Средний уровень	3	
				Низкий уровень	0	
2.2	Соблюдение режимов: светового, воздушного, графика ежедневной и генеральной уборки, стирки, приема, кипячения и выдачи белья и т.д.	соблюдает системно	6			
		не соблюдает	0			
2.3	Обеспечение содержания рабочих мест персоналом ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ	обеспечивает	6			
		не обеспечивает	0			
2.4	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)	выполняется в полном объеме	6			
		не выполняется	0			

2.5	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики.	соблюдает	6	
		не соблюдает	0	
2.6	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, соблюдению СанПиН	замечания отсутствуют	6	
		имеются замечания	0	
2.7	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	обеспечивает эффективное использование	6	
		не обеспечивает	0	
	Работа в особых условиях (карантинные мероприятия)	Выполняет	6	
		Не выполняет	0	
		ИТОГО:	100	

Примерные показатели эффективности профессиональной деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, грузчик, дворник, сторож.

№ п/п	Показатели критерия			Шкала		Кол-во баллов	Общее кол-во
	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	увеличение объёма работ из за климатических условий (уборка снега)		10б		
		Увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (гололед, снегопад, листопад, покос, травы и пр)	большой объем		10б		
1.2.	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)		качественно		8б		
1.3.	Участие в общественной и общепольной деятельности учреждения	Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям (изготовление атрибутов и простейших конструкций для создания условий для образовательно-воспитательного процесса)			5б		
1.4.		Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.)	участвует		5б		
1.5.		Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ) и выполнение работ повышенной сложности (постил линолеума, изготовление малых архитектурных форм и др.)	сборка мебели		10		
1.7.	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ		более 40 часов		10б		
	2. Выплата за качество выполняемых работ						
2.1.	Эффективность и качество исполнения работ	Рабочий по обслуживанию бассейна	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в учреждении	оперативно	5б		
		дворник	Содержание территории учреждения и площадок под контейнеры по ТБО с	хороший уровень	10б		

			требованиями СанПиН			
2.2.	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени, режим работы, пользование средствами сотовой связи, соблюдение ОТ и ПБ)			высокий	46	
2.3.	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики			соблюдает	26	
2.4.	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН			отсутствуют	106	
2.5.	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения			обеспечивает	86	
	Итого:				100	



Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью
42 серед
два (листа(ов)) 7
Заведующий МКДОУ д/с №32
У.П. Косилов

