

**1. Общие положения**

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения Тальского детского сада № 12 Ирбейского района (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской федерации, Законом Российской федерации «Об образовании», Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Ирбейского района, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дошкольного образования, № 495-ПГ от 21.05.2012г., нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, Ирбейского района.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения Тальского детского сада № 12 Ирбейского района (далее по тексту МДОБУ № 12), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается Советом ДОУ, согласовывается с профсоюзной организацией ДОУ, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

1.3. Настоящее Положение регулирует:

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

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

1.4. В фонде оплаты труда на выплаты стимулирующего характера предусмотрена стимулирующая (надтарифная) часть в размере 20%.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МДОБУ № 12 в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

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

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

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

**2. Виды стимулирующих выплат**

2.1. В целях повышения качества деятельности работников МДОБУ № 12 устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

-доплаты за работу не входящую в круг должностных обязанностей;

-надбавки за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда;

-за квалификационную категорию:

Высшая квалификационная категория, в размере 20%

Первая квалификационная категория, в размере 15%

-за опыт работы в занимаемой должности:

В размере 25% (стаж работы свыше 10 лет)

В размере 15% (стаж работы с 5 до 10 лет)

В размере 5% (стаж работы от 1 года до 5 лет)

-педагогическим работникам за подготовку к занятиям в размере %

-педагогическим работникам за работу с родителями в размере %

-за работу в сельской местности в размере 25%

-молодым специалистам в размере 20%

-выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей в размере 1149,44 руб.-

**3. Порядок установления стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий)**

3.1. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по итогам каждого месяца.

3.2. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

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

Расчет стоимости балла производится по формуле:

S = ФОТ ст / (N1 + N2 + N3 + Nn ), где

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, …., Nn – количество баллов

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

3.5. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия) , утверждаемая приказом заведующего МДОБУ № 12. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

3.6. Основными задачами комиссии являются:

оценка результатов деятельности работников МДОБУ № 12 в соответствии с критериями и материалами самоанализа;

рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией МДОБУ № 12 перечня работников – получателей стимулирующих выплат;

подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

3.7. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее пяти человек. В состав Комиссии включаются:

председатель первичной профсоюзной организации;

члены коллектива, включённые в состав Комиссии путём выборов;

заведующий хозяйственного отдела.

3.8. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа рейтинговых листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников МБДОУ д/с № 12 представленных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

3.9. На каждого работника руководителем оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период.

3.10. Все работники МДОБУ № 12 предоставляют в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда материалы по самоанализу деятельности, соответствии с утвержденными бланками не позднее 05 числа текущего месяца.

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

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

3.13. Председатель комиссии ежемесячно предоставляет протокол заседания для согласования руководителю МДОБУ № 12 и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

3.14. На основании протокола Комиссии заведующий МДОБУ № 4 в течении 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

3.15. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам МДОБУ № 12 осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

3.16. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу заведующему детским садом за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливаются приказом органа управления образования с учетом оценки деятельности учреждения и личного вклада в развитие системы образования.

**4. Порядок и условия премирования**

4.1. Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх оклада (должностного оклада) в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

4.2. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование к праздничным и юбилейным датам за добросовестный и многолетний труд. Премии к юбилеям работы в МДОБУ № 12, ко дню рождения выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.

4.3. Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

4.4. Единовременное премирование работников МДОБУ № 12 проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

4.5. Педагогические работники ДОУ, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

4.6. Предложение о виде премирования выносит заведующий, размер премирования определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы и с учетом мнения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера МДОБУ № 12.

4.7. Решение о виде и размере премирования работников заведующий МДОБУ № 12 оформляет приказом.

4.8. Основными условиями премирования являются:

строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка МДОБУ № 12, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;

качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;

отсутствие случаев травматизма воспитанников;

отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);

отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

4.9. Премия выплачивается в начале месяца, следующего за отчетным периодом.

4.10. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, руководитель структурного подразделения ( начальник хозяйственного отдела, медицинская сестра,) представляет заведующей МДОБУ № 12 служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

4.11. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

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

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

полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;

полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;

полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;

полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава МДОБУ № 12, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;

частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;

полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

**6. Заключительные положения**

6.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам. Фонд оплаты труда по профессиональным квалификационным группам рассчитывается главным бухгалтером.

6.2. В отдельных случаях заведующий МДОБУ № 12 имеет право для выплат стимулирующего характера (премий) использовать средства экономии ФОТ.

6.3. Главный бухгалтер в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным месяцем, или кварталом, а в 4 квартале – до 5 декабря дает заведующему МДОБУ № 12 справку о сумме стимулирующей части фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда за прошедший отчетный период к распределению.

6.4. Заведующий детского сада, на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера, издает приказ о распределении обозначенной в протоколе суммы стимулирующей части фонда оплаты труда и передает его председателю первичной профсоюзной организации для согласования. После согласования заведующий направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

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

Составлено с учётом

мнения ППО

«03» сентября 2012г. Заведующий МДОБУ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.А. Смагина

Приложение № 1

к Положению о порядке установления выплат

стимулирующего характера работникам

Муниципального дошкольного

образовательного бюджетного учреждения

Тальского детского сада № 12

«Огонёк»

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателя**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии оценки деятельности | Баллы |
| 1 | Работа без больничных листов | 5 |
| 2 | Повышение авторитета и имиджа ДОУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.) | 10 |
| 3 | Работа с интернет - представительством, на образовательном форуме. Привлечение родителей к работе интернет – представительства | 10 |
| 4 | Продуктивное участие в реализации системы методической работы детского сада: ведение документации, создание методических разработок, разработка образовательных программ, систематизация и разработка методических материалов | 10 |
| 5 | Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса | 10 |
| 6 | Результативные выступления педагогов, курируемых зам.зав. по УВР, на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах  на внутрисадовском уровне  на муниципальном уровне  на краевом уровне  на федеральном уровне | 5  10  15  20 |
| 7 | Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта  на федеральном уровне  на краевом уровне | 20  15 |
| 8 | Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов и т.п. | От 10 до 20 |
| 9 | Участие в разработке локальных актов учреждения (программ развития, образовательной программы, положений и т.д.) | 10 |
| 10 | Реализация годового плана деятельности МДОУ в полном объёме, выполнение плана . | 10 |
| 11 | Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ | 5 |
| 12 | Интенсивность и напряжённость работы | 5 |
| 13 | Эффективность и качество исполнения управленческих решений. | 5 |
| 14 | Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления. | 5 |
| 15 | Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой и т.д.). | 5-10 |
| 16 | Активное участие в общественных мероприятиях (уборках, субботниках, ремонте и пр.). | 10 |
| 17 | Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций | 5 |
| 18 | Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе  посещаемость составляет свыше 91%, ранний возраст свыше 81%  посещаемость составляет от 81% до 90%, ранний возраст от 80% до 75%  посещаемость составляет от 75% до 80%, ранний возраст от 76% до 70% | 6  3  1 |
| 19 | Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников  до 1 случая заболевания по д/с; до 2 случаев – по яслям  от 1 до 2 случаев заболевания по д/с; от 2 до 3 случаев – по яслям  от 2 до 3 случаев заболевания по д/с; от 3 до 4 случаев – по яслям | 6  3  1 |
| 20 | Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.п.). | 5 |
| 21 | Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)  на федеральном уровне  на краевом уровне  на муниципальном уровне  на внутрисадовском уровне | 20  15  10  5 |
| 22 | Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ДОУ:  качественное проведение открытого занятия, выступление на педагогическом совете, семинаре-практикуме, консультации  за призовые места в смотрах-конкурсах | От 5 до 15 |
| 23 | Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.  на федеральном уровне  на краевом уровне  на муниципальном уровне  на внутрисадовом уровне. | 25  20  15  10 |
| 24 | Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов. | От 5 до 20 |
| 25 | Участие педагогического работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов). | От 5 до 20 |
| 26 | Увеличение объёма выполняемых работ. | До 10 |
| 27 | Превышение плановой наполняемости воспитанников в группе |  |

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя-логопеда, педагога-психолога**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии оценки деятельности | Баллы |
| 1 | Работа без больничных листов | 5 |
| 2 | Эффективная работа с родителями | 5 |
| 3 | Образцовое содержание кабинета и методического материала | 10 |
| 4 | Эффективная работа с воспитателями и специалистами ДОУ, обеспечивающая индивидуальный подход к детям | От 5до10 |
| 5 | Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития | От 5 до10 |
| 6 | Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, проведение открытых занятий, выставок | От 5 до 10 |
| 7 | Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.  на федеральном уровне;  на областном уровне;  на муниципальном уровне. | 25  20  15 |
| 8 | Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)  на федеральном уровне;  на областном уровне;  на муниципальном уровне. | 25  20  15 |
| 9 | Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта  на федеральном и международном уровне  на областном уровне. | 25  20 |
| 10 | Участие в общих мероприятиях ДОУ (участие в детских праздниках, конкурсах, развлечениях). | 10 |
| 11 | Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления. | 10 |
| 12 | Увеличение объёма работы | От 5 до 15 |
| 13 | Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДОУ и т.д.). | От 5 до 10 |

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя, инструктора по физической культуре.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии оценки деятельности | Баллы |
| 1 | Работа без больничных листов | 5 |
| 2 | Эффективная работа с родителями по проведению оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовке к праздникам и развлечениям. Выполнения плана мероприятий по работе с родителями | 10 |
| 3 | Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы. | 10 |
| 4 | Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.  на федеральном уровне  на краевом уровне  на муниципальном уровне | 25  20  15 |
| 5 | Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)  на федеральном и международном уровне  на краевом уровне  на муниципальном уровне | 25  20  15 |
| 6 | Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.  на федеральном уровне  на краевом уровне  на муниципальном уровне  на внутрисадовом уровне | 25  20  15  10 |
| 7 | Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта  на федеральном и международном уровне  на областном уровне | 25  20 |
| 8 | Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, консилиумах, проведение открытых занятий, выставок, проводимых в ДОУ. | От 5 до 10 |
| 9 | Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям | До 10 |
| 10 | Содержание в надлежащем виде рабочего места и музыкального (физкультурного) зала. | 5 |
| 11 | Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.) | 5 |
| 12 | Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления | 5 |
|  | Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности(работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДОУ и т.д.). | До 10 |
| 13 | Увеличение объёма выполняемой работы. | До 5 |

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности помощника воспитателя, младшего воспитателя**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии оценки деятельности | Баллы |
| 1 | Проведение работы по укреплению здоровья детей, ежедневное проведение совместное воспитателем и под его руководством закаливающих процедур | 15 |
| 2 | Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения,  надзорных органов | 5 |
| 3 | Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня | 10 |
| 4 | Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды,  оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию | 10 |
| 5 | Осуществление дополнительных работ (участие в проведении  ремонтных работ в учреждении, в подготовке к конкурсам, проведение дня именинника,  праздников для детей ) | От 5 до 15 |
| 6 | Соблюдение санитарно-гигиенических норм | 5 |
| 7 | Превышение плановой наполняемости воспитанников в группе | От 5 до 15 |
| 8 | Работа без больничных листов | 5 |

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего**

**хозяйством, кастелянши, дворника, машиниста по стирке белья, сторожа, подсобного рабочего**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии оценки деятельности | Баллы |
| 1 | Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам хозяйственной деятельности | 5 |
| 2 | Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом) | 10 |
| 3 | Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) | 5 |
| 4 | Содержание территории и помещений ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН | От 5 до 10 |
| 5 | Качественная организация и контроль проведения ремонтных работ | От 10 до 20 |
| 6 | Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты | 5 |
| 7 | Выполнение дополнительных видов работ, погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий, выполнение работ по благоустройству и  озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок | От 5 до 20 |
| 8 | Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов | От 5 до 10 |
| 9 | Участие в проведении праздников для детей | От 5 до 10 |
| 10 | Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно- гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений | От 5 до 10 |
| 11 | Создание условий для осуществления образовательного процесса- обеспечение санитарно- гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | От 5 до 10 |
| 12 | Сохранение здоровья детей в учреждении - создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей | От 5 до 20 |
| 13 | Участие в инновационной деятельности | От 5 до 20 |
| 14 | Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей ,  открытые утренники, праздники | От 5 до 10 |
| 15 | Осуществление дополнительных работ - участие в проведении ремонтных работ в учреждении | От 5 до 20 |

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии оценки деятельности | Баллы |
| 1 | Отсутствие или оперативное устранение предписаний  контролирующих или надзорных органов | От 5 до 10 |
| 2 | Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню | 5 |
| 3 | Соблюдение технологического процесса приготовления пищи | 5 |
| 4 | Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно- гигиеническими требованиями | 10 |
| 5 | Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд | От 5 до 15 |

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателя**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии оценки деятельности | Баллы | Оценка за  текущий месяц | | | |
| Работник | Рук-ль/  Комиссия | | |
| 1 | Работа без больничных листов | 5 |  |  |  | |
| 2 | Повышение авторитета и имиджа ДОУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.) | 10 |  |  |  | |
| 3 | Работа с интернет - представительством, на образовательном форуме. Привлечение родителей к работе интернет – представительства | 10 |  |  |  | |
| 4 | Продуктивное участие в реализации системы методической работы детского сада: ведение документации, создание методических разработок, разработка образовательных программ, систематизация и разработка методических материалов | 10 |  |  |  | |
| 5 | Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса | 10 |  |  |  | |
| 6 | Результативные выступления педагогов, курируемых зам.зав. по УВР, на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах  на внутрисадовском уровне  на муниципальном уровне  на краевом уровне  на федеральном уровне | 5  10  15  20 |  |  |  | |
| 7 | Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта  на федеральном уровне  на краевом уровне | 20  15 |  |  |  | |
| 8 | Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов и т.п. | От 10 до 20 |  |  |  | |
| 9 | Участие в разработке локальных актов учреждения (программ развития, образовательной программы, положений и т.д.) | 10 |  |  |  | |
| 10 | Реализация годового плана деятельности МДОУ в полном объёме, выполнение плана . | 10 |  |  |  | |
| 11 | Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ | 5 |  |  |  | |
| 12 | Интенсивность и напряжённость работы | 5 |  |  |  | |
| 13 | Эффективность и качество исполнения управленческих решений. | 5 |  |  |  | |
| 14 | Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления. | 5 |  |  | |  |
| 15 | Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой и т.д.). | 5-10 |  |  | |  |
| 16 | Активное участие в общественных мероприятиях (уборках, субботниках, ремонте и пр.). | 10 |  |  | |  |
| 17 | Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций | 5 |  |  | |  |
| 18 | Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе  посещаемость составляет свыше 91%, ранний возраст свыше 81%  посещаемость составляет от 81% до 90%, ранний возраст от 80% до 75%  посещаемость составляет от 75% до 80%, ранний возраст от 76% до 70% | 6  3  1 |  |  | |  |
| 19 | Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников  до 1 случая заболевания по д/с; до 2 случаев – по яслям  от 1 до 2 случаев заболевания по д/с; от 2 до 3 случаев – по яслям  от 2 до 3 случаев заболевания по д/с; от 3 до 4 случаев – по яслям | 6  3  1 |  |  | |  |
| 20 | Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.п.). | 5 |  |  | |  |
| 21 | Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)  на федеральном уровне  на краевом уровне  на муниципальном уровне  на внутрисадовском уровне | 20  15  10  5 |  |  | |  |
| 22 | Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ДОУ:  качественное проведение открытого занятия, выступление на педагогическом совете, семинаре-практикуме, консультации  за призовые места в смотрах-конкурсах | От 5 до 15 |  |  | |  |
| 23 | Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.  на федеральном уровне  на краевом уровне  на муниципальном уровне  на внутрисадовом уровне. | 25  20  15  10 |  |  | |  |
| 24 | Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов. | От 5 до 20 |  |  | |  |
| 25 | Участие педагогического работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов). | От 5 до 20 |  |  | |  |
| 26 | Увеличение объёма выполняемых работ. | До 10 |  |  | |  |
| 27 | Превышение плановой наполняемости воспитанников в группе |  |  |  | |  |

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя-логопеда, педагога-психолога**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии оценки деятельности | Баллы | Оценка за  текущий месяц  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | |
| Работник | Рук-ль | | Комис-  сия |
| 1 | Работа без больничных листов | 5 |  |  | |  |
| 2 | Эффективная работа с родителями | 5 |  |  | |  |
| 3 | Образцовое содержание кабинета и методического материала | 10 |  |  | |  |
| 4 | Эффективная работа с воспитателями и специалистами ДОУ, обеспечивающая индивидуальный подход к детям | От 5до10 |  |  | |  |
| 5 | Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития | От 5 до10 |  |  | |  |
| 6 | Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, проведение открытых занятий, выставок | От 5 до 10 |  |  | |  |
| 7 | Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.  на федеральном уровне;  на областном уровне;  на муниципальном уровне. | 25  20  15 |  |  | |  |
| 8 | Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)  на федеральном уровне;  на областном уровне;  на муниципальном уровне. | 25  20  15 |  |  | |  |
| 9 | Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта  на федеральном и международном уровне  на областном уровне. | 25  20 |  |  | |  |
| 10 | Участие в общих мероприятиях ДОУ (участие в детских праздниках, конкурсах, развлечениях). | 10 |  |  | |  |
| 11 | Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления. | 10 |  |  | |  |
| 12 | Увеличение объёма работы | От 5 до 15 |  |  | |  |
| 13 | Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДОУ и т.д.). | От 5 до 10 |  | |  |  |

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя, инструктора по физической культуре.**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии оценки деятельности | Баллы | Оценка за  текущий месяц | | | |
| Работ  ник | Рук-ль | | Комис  сия |
| 1 | Работа без больничных листов | 5 |  |  | |  |
| 2 | Эффективная работа с родителями по проведению оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовке к праздникам и развлечениям. Выполнения плана мероприятий по работе с родителями | 10 |  |  | |  |
| 3 | Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы. | 10 |  |  | |  |
| 4 | Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.  на федеральном уровне  на краевом уровне  на муниципальном уровне | 25  20  15 |  |  | |  |
| 5 | Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)  на федеральном и международном уровне  на краевом уровне  на муниципальном уровне | 25  20  15 |  |  | |  |
| 6 | Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.  на федеральном уровне  на краевом уровне  на муниципальном уровне  на внутрисадовом уровне | 25  20  15  10 |  |  | |  |
| 7 | Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта  на федеральном и международном уровне  на областном уровне | 25  20 |  |  | |  |
| 8 | Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, консилиумах, проведение открытых занятий, выставок, проводимых в ДОУ. | От 5 до 10 |  |  | |  |
| 9 | Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям | До 10 |  |  | |  |
| 10 | Содержание в надлежащем виде рабочего места и музыкального (физкультурного) зала. | 5 |  |  | |  |
| 11 | Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.) | 5 |  |  | |  |
| 12 | Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления | 5 |  |  | |  |
|  | Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДОУ и т.д.). | До 10 |  |  | |  |
| 13 | Увеличение объёма выполняемой работы. | До 5 |  |  |  | |

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности помощника воспитателя, младшего воспитателя**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии оценки деятельности | Баллы | Оценка за  текущий месяц | | | |
| Работ  ник | Рук-ль | | Комис  сия |
| 1 | Проведение работы по укреплению здоровья детей, ежедневное проведение совместное воспитателем и под его руководством закаливающих процедур | 15 |  |  | |  |
| 2 | Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения,  надзорных органов | 5 |  |  | |  |
| 3 | Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня | 10 |  |  | |  |
| 4 | Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды,  оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию | 10 |  |  | |  |
| 5 | Осуществление дополнительных работ (участие в проведении  ремонтных работ в учреждении, в подготовке к конкурсам, проведение дня именинника,  праздников для детей ) | От 5 до 15 |  | |  |  |
| 6 | Соблюдение санитарно-гигиенических норм | 5 |  | |  |  |
| 7 | Превышение плановой наполняемости воспитанников в группе | От 5 до 15 |  | |  |  |
| 8 | Работа без больничных листов | 5 |  | |  |  |

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего**

**хозяйством, кастелянши, дворника, машиниста по стирке белья, сторожа, подсобного рабочего**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии оценки деятельности | Баллы | Оценка за  текущий месяц | | | |
| Работ  ник | Рук-ль | | Комис  сия |
| 1 | Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам хозяйственной деятельности | 5 |  | |  |  |
| 2 | Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом) | 10 |  | |  |  |
| 3 | Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) | 5 |  | |  |  |
| 4 | Содержание территории и помещений ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН | От 5 до 10 |  | |  |  |
| 5 | Качественная организация и контроль проведения ремонтных работ | От 10 до 20 |  | |  |  |
| 6 | Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты | 5 |  | |  |  |
| 7 | Выполнение дополнительных видов работ, погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий, выполнение работ по благоустройству и  озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок | От 5 до 20 |  | |  |  |
| 8 | Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов | От 5 до 10 |  | |  |  |
| 9 | Участие в проведении праздников для детей | От 5 до 10 |  | |  |  |
| 10 | Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно- гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений | От 5 до 10 |  | |  |  |
| 11 | Создание условий для осуществления образовательного процесса- обеспечение санитарно- гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | От 5 до 10 |  | |  |  |
| 12 | Сохранение здоровья детей в учреждении - создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей | От 5 до 20 |  | |  |  |
| 13 | Участие в инновационной деятельности | От 5 до 20 |  | |  |  |
| 14 | Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей ,  открытые утренники, праздники | От 5 до 10 |  | |  |  |
| 15 | Осуществление дополнительных работ - участие в проведении ремонтных работ в учреждении | От 5 до 20 |  | |  |  |

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии оценки деятельности | Баллы | Оценка за  текущий месяц | | |
| Работ  ник | Рук-ль | Комис  сия |
| 1 | Отсутствие или оперативное устранение предписаний  контролирующих или надзорных органов | От 5 до 10 |  |  |  |
| 2 | Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню | 5 |  |  |  |
| 3 | Соблюдение технологического процесса приготовления пищи | 5 |  |  |  |
| 4 | Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно- гигиеническими требованиями | 10 |  |  |  |
| 5 | Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд | От 5 до 15 |  |  |  |