

Принято
На общем собрании
трудового коллектива
Протокол от 14.11.2019 №4



Утверждено:
заведующий МБДОУ
детский сад № 5 «Березка»
В.И Овчинникова
Приказ № 276 /о от 18.11.2019

С учетом мнения
первичной профсоюзной организации
МБДОУ детский сад № 5 "Березка"
протокол от 06.11.2019 № 3

Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат работникам учреждения

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Собинского района детский сад № 5 «Березка»
присмотра и оздоровления**

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат, далее «Положение», разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Собинского района детский сад № 5 «Березка» пристра и оздоровления» в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об Образовании в РФ», Уставом МБДОУ детский сад № 5 «Березка», Законом Владимирской области от 01.12.2004 №215-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета»; постановлением губернатора Владимирской области от 30.07.2008 №544 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования»; Положением о системе оплаты труда работников МБДОУ детский сад № 5 «Березка».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам МБДОУ детский сад № 5 «Березка», в дальнейшем «Учреждение».

1.3. Положение разработано с целью достижения высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу, повышения эффективности педагогического труда, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, мотивации работников в области инновационной деятельности, успешного и добросовестного исполнения должностных

1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам «Учреждения» за фактически отработанное время.

1.5. Настоящее Положение разрабатывается администрацией «Учреждения, принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается заведующим «Учреждения» с учетом мнения первичной профсоюзной организации «Учреждения». Настоящее положение распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Стимулирующие выплаты работникам распределяются Комиссией, обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению работниками показателей критерий оценки результативности, качества работы за предыдущий период.

(1 период - с 01.01. по 31.05.; 2 период - с 01.09. по 31.12.),

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. В «Учреждении» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.1.1. Надбавки могут устанавливаться:

- за высокую результативность работы,
- успешное выполнение более сложных работ, работ не связанных с должностным функционалом,
- высокое качество,
- напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели

труда конкретного работника «Учреждения»

- доплаты воспитателям (молодые специалисты в течение 1 года) – 25%

2.1.2. Премия – дополнительная часть заработной платы, может выплачиваться работникам к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 55-летие, 60-летие), профессиональным и другим государственным праздникам, в связи с уходом на пенсию, а также к юбилеям образовательного учреждения, а так же по показателям определенным пунктом 10 настоящего Положения.

2.1.3. Материальная помощь может выплачиваться работнику учреждения при наличии средств, с целью обеспечения социальных гарантий. Порядок выплаты материальной помощи определен пунктом 9 настоящего Положения.

3. Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников

3.1. Оптимальный размер стимулирующей части составляет не менее 30% педагогическим работникам и 20% фонда оплаты труда учреждения, установленного для руководителей, заместителей руководителя, специалистов и служащих, работников рабочих профессий от общих поступлений в фонд оплаты труда «Учреждение».

3.2. Стимулирующая часть формируется за счет средств экономии учреждения по оплате труда и начислениям по оплате труда.

4. Порядок и условия назначения компенсационных выплат

4.1. Работникам «Учреждения» производится компенсационные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных. Конкретный размер определяется работодателем в зависимости от продолжительности их работы в данных условиях.

4.2. Размер и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад работника без учёта иных доплат и надбавок.

4.4. К компенсационным выплатам относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – 12%
- доплата за работу в ночное время - каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35%
- доплата за работу в выходные и праздничные дни;
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы - доплата за сверхурочную работу - сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением

дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

- доплата за совмещение профессий (должностей) - размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- надбавка за работу в группах с воспитанниками, имеющих отклонения в развитии;

4.5. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации, приведены в **Приложении №1** к настоящему Положению

5. Порядок распределения стимулирующей части оплаты труда МБДОУ

5.1. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту «Комиссия»), утверждаемая приказом заведующего.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

5.2. Основными задачами «Комиссии» являются:

- оценка результатов деятельности работников в соответствии с критериями и материалами самоанализа;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией перечня работников – получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

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

- старший воспитатель; зам.зав. по АХР, члены коллектива, включённые в состав Комиссии путём выборов.

5.4. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа рейтинговых листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников, представленных в **Приложении № 2** к настоящему Положению.

5.5. На каждого работника руководителями структурных подразделений (заместителем заведующего по АХР, старшим воспитателем) оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период.

5.6. Все работники предоставляют в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда материалы по самоанализу деятельности, соответствия с утвержденными бланками не позднее 05 числа текущего периода.

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

время.

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

5.9. Председатель комиссии предоставляет протокол заседания для согласования руководителю и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

5.10. На основании протокола Комиссии заведующий в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

5.11. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

5.12. Условием для назначения стимулирующих выплат являются:

- отсутствие случаев травматизма воспитанников, во время которых ответственность за их жизнь и здоровье была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

5.13. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться ежемесячно, полугодие или на учебный год, премии и оказание помощи устанавливается на основании определённых показателей или в случае непредвиденных обстоятельств с целью материальной поддержки и социальной защиты работников в суммах.

6. Условия для назначения стимулирующих выплат: надбавок, доплат, премий.

6.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- доплаты воспитателям (молодые специалисты в течение 1 года) – 25%

6.2. Выплаты за интенсивность и результативность носят постоянный характер и устанавливаются работникам:

на период с 01.09. по 31.05

на период с 01.09. по 31.12.

согласно следующим показателям предыдущего периода (**приложение 2**)

за период с 01.06. по 31.08. согласно следующим показателям (**приложение 3**)

6.3. Выплаты за результативность, качество работы включают в себя следующие показатели:

- общие показатели;
- качество воспитательного образовательного процесса;
- качество коррекционно-оздоровительной работы;
- качество партнерских отношений с участниками образовательного процесса;
- инновационную деятельность;
- профессиональный рост, профессиональную реализацию.

7. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат: надбавок, доплат, премий.

7.1. Условиями для снижения стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий) являются:

- невыполнение критериев оценки, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников государственных дошкольных образовательных учреждений, указанных в Положении о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу «Учреждение»;

7.2. Условиями отмены стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий) являются:

- применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- невыполнение правил внутреннего трудового распорядка, должностного функционала, локальных актов учреждения, приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц «Учреждение»

8. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

8.1. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной комиссией, он вправе подать апелляцию.

8.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

8.3. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценки.

8.4. На основании поданной апелляции председатель комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для её рассмотрения заседание комиссии с приглашением работника, подавшего апелляцию.

8.5. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены комиссии повторно проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

8.6. Оценка, данная комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением комиссии.

9. Порядок выплаты материальной помощи.

9.1. Работникам «Учреждения» может быть выплачена материальная помощь (ежемесячно) за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда

9.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях в сумме 5000 рублей
- при несчастных случаях в сумме 2000 рублей
- рождение ребенка в сумме 3000 рублей

- вступление в брак в сумме 3000 рублей
- с выходом на пенсию – в сумме 2000 рублей
- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами – до 3 000;
- тяжелое финансовое положение 5 тысяч;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий: землетрясение, пожар, наводнение и другие
- форс-мажорные обстоятельства 5 000 рублей;
- смерть близких родственников (родителей, супруга, (супруги), детей) – 3 000.
- иные выплаты (в пределах должностного оклада)

9.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам «Учреждения» материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

9.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается «Комиссией».

9.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам «Учреждения» определяется «Комиссией» и оформляется приказом.

9.6. Порядок выплаты материальной помощи заведующему «Учреждения» определяется учредителем.

10. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, и иных работников образовательного учреждения.

10.1. Работникам «Учреждение» может быть выплачена премия, за счёт стимулирующей части в фонде оплаты труда «Учреждения», а так же за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

10.2. Основными показателями премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, иных работников дошкольного образовательного учреждения являются:

- юбилейные даты со дня рождения (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65 -летие, 70-летие)- 3000 руб.
- профессиональные и другие государственные праздники – 2000 руб.
- юбилей образовательного учреждения; 3000 руб.
- за гранд «Лучший педагог ДОУ», обобщение опыта на уровне: ДОУ, района, области 3000/5000/ 10000 рублей
- выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности: большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания, и др. 2000 руб.
- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда 1000 руб.
- оказание помощи в работе с молодыми специалистами (наставник) 1000 руб.

10.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам «Учреждения», либо отдельным работникам.

10.4. Педагогические работники, административно – управленческий персонал, иные работники «Учреждения» могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

10.5. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала, иных работников «Учреждение» определяется заведующим и оформляется приказом.

10.6. Порядок премирования заведующего «Учреждение» определяется учредителем.

10.7. «Выплаты за непрерывный стаж работы» включают в себя доплату за непрерывную работу в данном учреждении на период с 01.09. по 31.08. следующего года.

- 3 - 5 лет – 100 руб
- 5-10 лет – 200 руб
- 10- 15 лет – 300 руб
- 15-20 лет - 400 руб
- Свыше 20 лет – 500 руб

**Приложения
о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат работникам
учреждения**

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Собинского района детский сад № 5 «Березка»
присмотра и оздоровления**

Приложение 1
к положению о порядке установления
выплат стимулирующего характера
работникам МБДОУ детского сада № 5 «Берёзка»

I. Виды и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Виды	Размер %
1.	За работу в ночное время	В соответствии со ст.154 ТК РФ до 35%
2.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	В соответствии со ст.153 ТК РФ
3	За сверхурочные работы	В соответствии со ст. 99 ТК РФ
4.	За работу с вредными условиями труда:	
	Повару	12%
	Машинисту по стирке и ремонту спецодежды	12%
	Уборщику служебных помещений	12%
	Подсобному рабочему	12%
	Рабочему по обслуживанию здания	12%
	Младшему воспитателю	12%

Приложение № 2
к положению о порядке установления
выплат стимулирующего характера
работникам МБДОУ детского сада № 5 «Берёзка»

Содержание критериев	Зам зав по АХР	Секретарь-машинистка	Младший воспитатель	Повар	Машинист по стирке и ремонту спец. одежды	Технический персонал
1. Качество воспитательного образовательного процесса						
1.1. <i>Создание образовательного пространства для реализации ФГТ к условиям реализации ООП ДО</i> <ul style="list-style-type: none"> • Соблюдение принципов к предметно-развивающей среде(информированности, вариативности, полифункциональности, педагогической целесообразности, трансформируемости). • Выполнение требований к оснащению воспитательно - образовательного процесса (играм, игрушкам, дидактическому материалу, издательской продукции, оборудованию кабинетов). 			1 1			
2. Профессиональный рост, профессиональная реализация						
2.1. . Отсутствие значимых замечаний инспектирующих организаций (охрана жизни и здоровья детей и сотрудников, безопасность детского травматизма, чёткое соблюдение санэпидрежима, качество ведения документации)	2	2	1	2	2	2
3.Качество оздоровительной работы						
3.1. <i>Позитивные результаты внедрения здоровье сберегающих технологий</i> <ul style="list-style-type: none"> • Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников <ul style="list-style-type: none"> ➤ показатели пропуска одним ребенком по болезни ниже, чем по ДОУ (ясли – ниже 1,2; сад – ниже 1,0) ➤ показатели пропуска одним ребенком по болезни на уровне ДОУ (ясли = 1,2; сад = 1,0) • Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе, выполнение муниципального задания <ul style="list-style-type: none"> ➤ посещаемость составляет свыше 80% -85% ➤ посещаемость составляет от 76% до 80% ➤ посещаемость составляет от 73% до 75% • Организация питания (соблюдение режима питания, соблюдение выдачи норм питания, соблюдение КГН, эстетика питания). 	3 2	3 2	3 2	3 2		
3.1. <i>Травматизм во время воспитательно-образовательного процесса, зафиксированный в здравоохранении.</i> <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие случаев травматизма 	1				2	2
3.2. <i>Выполнение натуральных норм всех продуктов питания (в пределах 95-105%)</i>		2	1	2		
4.Качество партнерских отношений с участниками образовательного процесса						
4.1. <i>Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации жизни и здоровья детей и к проведению мероприятий</i> <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций. 	1	1	1	1	2	2
4.2. <i>Отсутствие дебиторской задолженности по оплате за детопосещение.</i>	2					
5. Профессиональный рост, профессиональная реализация						
4.1. <i>Соблюдение режима потребления топливно энергетических ресурсов мероприятий)</i>	1	1	1	1	2	2
4.3. <i>Оперативность и качество выполнения работ по выполнению требований санэпидрежима.</i>	1	1	1	1	2	2
4.4. <i>Преобразование, обновление предметно-развивающей среды в</i>						

соответствии требованиями к условиям реализации ФГТ	1					
Итого:	22	15	15	15	10	10

Критерии оценки результативности и качества работы
ВОСПИТАТЕЛЯ

(Ф.И.О.педагога)

Критерии	Показатели		Допустимое количество баллов	Максимальное количество баллов	Период применения показателя	Мероприятия
Общие показатели:	1	Участие в общественной деятельности ДОУ	0.5/1			
	2	Модернизация РППС (пополнение наглядным и дидактическим материалом, игровым и учебным оборудованием, творческий подход, привлечение спонсорских средств по оснащению пед. процесса)	2			
Качество воспитательно-образовательного процесса:	3	Обеспечение стабильности и роста уровня усвоения программных требований по возрастам и областям знаний <ul style="list-style-type: none"> доля воспитанников, освоивших ООП ДОУ на высоком и среднем уровне (от 80% и выше) положительная динамика в нервно-психическом развитии детей раннего возраста (для воспитателей групп раннего возраста) 	2	годовая		
	4	Работа с воспитанниками с ОВЗ и девиантного поведения	1			
	5	Участие в подготовке и реализации дополнительных программ и оказании платных услуг <ul style="list-style-type: none"> эффективное руководство кружковой работы (организация выставок детских работ, выступление детей для родителей или других детей, фотоотчет и т.п.) эффективное участие в организации платных дополнительных услуг 	3 2			
	6	Личный вклад педагога в участие/призер/победа воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. <ul style="list-style-type: none"> на региональном уровне на муниципальном уровне на уровне ДОУ (призер/победа) 	2/3 1/2 0.5/1			
Обеспечение здоровых и безопасных	7	Положительная динамика уровня заболеваемости воспитанников (соответствует или ниже районного уровня)	2			

условий пребывания воспитанников в ДОУ	8	Положительная динамика уровня посещаемости детьми группы <ul style="list-style-type: none"> • процент посещаемости в группе раннего и младшего возраста 75% и выше • процент посещаемости в группах среднего и старшего возраста свыше 80 % 	2			
	9	Отсутствие случаев травматизма во время воспитательно-образовательного процесса (обращение в больницу, серьезные травмы)	1			
Организация работы с родителями:	10	Отсутствие задолженности по родительской оплате за прием и уход за ребенком в ОУ	1	полугодие		
	11	Вариативные формы взаимодействия с родителями («Семейный клуб», «Школа для родителей будущих первоклассников», консультативный пункт, семинары-практикумы, мастер-классы и т.п.) 2-3 мероприятия	1			
	12	Удовлетворенность родителей работой группы (по результатам независимого анкетирования), отсутствие жалоб со стороны родителей	1			
	13	Наличие авторских материалов: - публикаций, опыт работы по модулю РМК и т.п.	2			
Профессиональный рост, профессиональная реализация:	14	Трансляция личного опыта работы на различных уровнях (показ открытого мероприятия на м/о, конференциях, семинарах, проектная деятельность) <ul style="list-style-type: none"> • на уровне ДОУ • на муниципальном уровне • на региональном уровне 	1 2 3			
	15	Участия/призер/победа педагога в конкурсах профессионального мастерства <ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне • на муниципальном уровне • победа на уровне ДОУ 	3/4/5 2/3/4 1/2/3			
		Итого:		43		

Критерии оценки результативности и качества работы
УЧИТЕЛЯ-ЛОГОПЕДА

(Ф.И.О.педагога)

Критерии	Показатели		Допустимое количество баллов	Максимальное количество баллов	Период применения показателя	Мероприятия
Общие показатели:	1	<ul style="list-style-type: none"> Участие в организационных мероприятиях ДОУ Участие в управлении учреждением и в общественной деятельности 	1 0.5/1			
	2	Модернизация РППС (пополнение наглядным и дидактическим материалом, игровым и учебным оборудованием, творческий подход, привлечение спонсорских средств по оснащению пед. процесса)	2			
	3	Участие в подготовке и реализации дополнительных программ и оказании платных услуг <ul style="list-style-type: none"> эффективное руководство кружковой работы (организация выставок детских работ, выступление детей для родителей или других детей, фотоотчет и т.п.) эффективное участие в организации платных дополнительных услуг 	3 2			
Качество воспитательно-образовательного процесса:	4	Обеспечение стабильности и роста уровня усвоения Адаптированной программы ДО	2	годовая		
	5	Результативность проведенной работы с дошкольниками ДОУ выпуск детей из логопункта с чистой речью 80-100%	1			
Качество оздоровительной работы:	6	Отсутствие случаев травматизма во время воспитательно-образовательного процесса (обращение в больницу, серьезные травмы)	1			
	7	Положительная динамика заинтересованности посещения детьми НОД, организованных педагогом-специалистом (по результатам внутреннего рейтинга, 80% и выше)	2			
Организация работы с родителями:	8	Вариативные формы взаимодействия с родителями («Семейный клуб», «Школа для родителей будущих первоклассников», семинары-практикумы, мастер-классы и т.п.)	1	полугодие		

	9	Уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) качеством предоставляемых услуг, отсутствие жалоб со стороны родителей	1			
	10	Положительная динамика уровня заболеваемости воспитанников (соответствует или ниже районного уровня)	2			
	11	Профилактическая работа с родителями ДОУ	1			
Профессиональный рост, профессиональная реализация:	12	Трансляция личного опыта работы на различных уровнях (показ открытого мероприятия на м/о, конференциях, семинарах, мастер-класс, защита проектов) <ul style="list-style-type: none"> • на уровне ДОУ • на муниципальном уровне • на региональном 	1 2 3			
	13	Диссеминация эффективного опыта работы через публикации (статей, пособий, методических материалов, опытов работы по модулю РМК)	2			
	14	Участия/призер/победа педагога в конкурсах профессионального мастерства <ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне • на муниципальном уровне • победа на уровне ДОУ 	3/4/5 2/3/4 1/2/3			
	15	Повышение профессиональной компетенции педагога через различные формы ПК : <ul style="list-style-type: none"> • участие в вебинарах, • в дистанционных курсах, • в тематических проблемных курсах 	1 1 1			
		Итого:		43		

**Критерии оценки результативности и качества работы
СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ**

Критерии	Показатели		Допустимое количество баллов	Максимальное количество баллов	Период применения показателя	Мероприятия
Общие показатели:	1	Участие в организационных мероприятиях ДОУ	1			
		Участие в управлении учреждением и в общественной деятельности	0.5/1			
Качество воспитательно-образовательного процесса:	2	Создание условий для реализации пед.процесса	2			
	3	Качественное взаимодействие с социальными партнерами. Эффективное выполнение плана мероприятий с социальными партнерами	2			
	4	Охват детей дополнительным образованием: от 60 и выше	2			
	5	Положительная динамика качества выполнения ООП ДОУ (в среднем по ДОУ): ООП выполнена на 80%- 100%	2			-
Качество оздоровительной работы:	6	Положительная динамика уровня заболеваемости воспитанников (показатели пропуска одним ребенком по болезни соответствуют или ниже районного)	2			-
	7	Положительная динамика посещаемости ребенка ДОУ (показатель посещаемости соответствует или выше, районного)	2			-
Организация работы с родителями:	8	Организация и координация вариативных форм взаимодействия с родителями и их эффективность: консультационный пункт, «Семейный клуб», «Школа для родителей будущих первоклассников», семинары, мастер-классы и т.п.	1	полугодие		
	9	Рейтинг ДОУ среди родителей (по результатам анкетирования) от 95% и выше	1			-
	10	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей по вопросам организации воспитательно-образовательного процесса	1			
Профессиональный рост, профессиональная реализация:	11	Обобщение и диссеминация опыта работы (открытые занятия, семинары, круглые столы, конференции, методические объединения, мастер-классы и т.д.) на различных уровнях ДОУ районный уровень областной уровень	2			-
			3			
			4			

	12	Диссеминация эффективного опыта работы через публикации (статей, пособий, методических материалов, проектов)	2			-
	13	Участие/призер/победа старшего воспитателя и ДОУ в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) региональный уровень муниципальный уровень	3/4/5 2/3/4			-
	14	Положительная динамика участия педагогов: в профессиональных конкурсах, в вебинарах, дистанционных курсах, тематических проблемных курсах	1 1 1			
	15	Положительная динамика профессионального уровня педагогов (увеличение количества педагогов с высшей и первой кв. категории)	2			-
		Итого:		42		

Критерии оценки результативности и качества работы
МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

(Ф.И.О.педагога)

Критерии	Показатели		Допустимое количество баллов	Максимальное количество баллов	Период применения показателя	Мероприятия
Общие показатели:	1	Участие в управлении учреждением и в общественной деятельности	0.5/1			
	2	Модернизация РППС (пополнение наглядным и дидактическим материалом, игровым и учебным оборудованием, творческий подход, привлечение спонсорских средств по оснащению пед. процесса)	2			
	3	Участие в подготовке и реализации дополнительных программ и оказании платных услуг <ul style="list-style-type: none"> • эффективное руководство кружковой работы (организация выставок детских работ, выступление детей для родителей или других детей, фотоотчет и т.п.) • эффективное участие в организации платных дополнительных услуг 	3 2			
Качество воспитательно-образовательного процесса:	4	Личный вклад педагога в участие/призер/победа воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. на различных уровнях <ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне • на муниципальном уровне 	2/3 1/2			
	5	Обеспечение стабильности и роста уровня усвоения ООПДО по музыкальному развитию (доля воспитанников, освоивших ООПДО на высоком и среднем уровне от 80% и выше)	2			
	6	Активное и эффективное взаимодействие с социумом (школой, другими ДОУ, организациями дополнительного образования) 2-3 мероприятия в квартал	1			
Качество оздоровительной работы:	7	Отсутствие случаев травматизма во время воспитательно-образовательного процесса (обращение в больницу, серьезные травмы)	1			

	8	Положительная динамика заинтересованности посещения детьми НОД, организованных педагогом-специалистом (по результатам внутреннего рейтинга, 80% и выше)	2			
Организация работы с родителями:	9	Организация вариативных форм взаимодействия с родителями и их эффективность: выпуск журнала «Веселые нотки», организация «Музыкальной гостиной», «Театральной студии» и т.п.	1	полугодие		
	10	Уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) качеством предоставляемых услуг, отсутствие обоснованных жалоб	1			
	11	Положительная динамика уровня заболеваемости воспитанников (соответствует или ниже районного уровня)	1			
Профессиональный рост, профессиональная реализация:	12	Трансляция личного опыта работы на различных уровнях (показ открытого мероприятия на м/о, конференциях, семинарах, мастер-класс, проекты) <ul style="list-style-type: none"> • на уровне ДООУ • на муниципальном уровне • на региональном 	1 2 3			
	13	Диссеминация эффективного опыта работы через публикации (статей, пособий, методических материалов, защита опыта по модулю на РМК)	2			
	14	Участие/призер/победа педагога-специалиста в конкурсах профессионального мастерства <ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне • на муниципальном уровне • победа на уровне ДООУ 	3/4/5 2/3/4 1/2/3			
	15	Повышение профессиональной компетенции педагога через различные формы ПК : <ul style="list-style-type: none"> • участие в вебинарах, • в дистанционных курсах, • в тематических проблемных курсах 	1 1 1			
		Итого:		43		

Критерии оценки результативности и качества работы
ИНСТРУКТОРА ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ
_____ (Ф.И.О.педагога)

Критерии	Показатели		Допустимое количество баллов	Максимальное количество баллов	Период применения показателя	Мероприятия
Общие показатели:	1	<ul style="list-style-type: none"> • Участие в организационных мероприятиях ДОУ • Участие в управлении учреждением и в общественной деятельности 	1 0.5/1			
	2	Модернизация РППС (пополнение наглядным и дидактическим материалом, игровым и учебным оборудованием, творческий подход, привлечение спонсорских средств по оснащению пед. процесса)	1			
	3	Участие в подготовке и реализации дополнительных программ и оказании платных услуг <ul style="list-style-type: none"> • эффективное руководство кружковой работы (организация выставок детских работ, выступление детей для родителей или других детей, фотоотчет и т.п.) • эффективное участие в организации платных дополнительных услуг 	3 2			
Качество воспитательно-образовательного процесса:	4	Положительная динамика физической подготовленности дошкольников (в среднем по ДОУ) (показатели на уровне или выше районного, наблюдается положительная динамика физической подготовленности детей) и усвоения ООПДО	2	годовая		
	5	Личный вклад педагога в участие/призер/победа воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. <ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне • на муниципальном уровне 	2/3 1/2			
	6	Активное и эффективное взаимодействие с социумом (школой, другими ДОУ, организациями дополнительного образования) 2-3 в квартал	1			
Качество	7	Отсутствие случаев травматизма во время воспитательно-	1			

оздоровительной работы:		образовательного процесса (обращение в больницу, серьезные травмы)				
	8	Положительная динамика по снижению уровня заболеваемости детей (показатели выше или на уровне районного)	2			
	9	Положительная динамика заинтересованности посещения детьми НОД, организованных педагогом-специалистом (по результатам внутреннего рейтинга, 80% и выше)	1			
Организация работы с родителями:	10	Вариативные формы взаимодействия с родителями («Семейный клуб», «Школа для родителей будущих первоклассников», семинары-практикумы, мастер-классы и т.п.)	1	полугодие		
	11	Уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) качеством предоставляемых услуг, отсутствие жалоб со стороны родителей	1			
Профессиональный рост, профессиональная реализация:	12	Трансляция личного опыта работы на различных уровнях (показ открытого мероприятия на м/о, конференциях, семинарах, мастер-класс, защита проектов) <ul style="list-style-type: none"> • на уровне ДООУ • на муниципальном уровне • на региональном 	1			
			2			
			3			
	13	Диссеминация эффективного опыта работы через публикации (статей, пособий, методических материалов, опытов работы по модулю РМК)	2			
	14	Участия/призер/победа педагога в конкурсах профессионального мастерства <ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне • на муниципальном уровне • победа на уровне ДООУ 	3/4/5 2/3/4 1/2/3			
15	Повышение профессиональной компетенции педагога через различные формы ПК : <ul style="list-style-type: none"> • в дистанционных курсах, • в тематических проблемных курсах 	0.5 0.5				
		Итого:		43		

приложение 3
к положению о порядке установления выплат стимулирующего характера
работникам МБДОУ детского сада № 5 «Берёзка»

Выплаты за качество выполняемых работ

Содержание критериев	Старший воспитатель	Учитель-логопед	Музыкальный руководитель	Педагог-психолог	Инструктор по физической культуре	Воспитатели	Зам. зав. по АХР	Секретарь-машинистка	Младший воспитатель	Повар	Кладовщик	Машинист по стирке и ремонту спец. одежды	Технический персонал
	Баллы												
выплачиваются за высокие результаты труда по итогам летне-оздоровительной работы на период с 01.06. по 31.08													
1. Положительная динамика оздоровления детей (заболеваемость, посещаемость), отсутствие травматизма	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2. Качество познавательно - исследовательской и досуговой деятельности с предоставлением материала	2	2	2	2	2	2							

Содержание критериев	Старший воспитатель	Учитель-логопед	Музыкальный руководитель	Педагог-психолог	Инструктор по физической культуре	Воспитатели	Зам. зав. по АХР	Секретарь-машинистка	Младший воспитатель	Повар	Кладовщик	Машинист по стирке и ремонту	Технический персонал
	Баллы												
3. Качество подготовки к началу нового учебного года													
1. Качество подготовки всех помещений и территории ДОУ к началу нового учебного года (без замечаний и с первого предъявления согласно показателям акта приемки ДОУ к новому учебному году, Положения о подготовке помещений к новому учебному году).	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4.3. Соблюдение режима потребления топливно энергетических ресурсов мероприятий)	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1
4.4. Оперативность и качество выполнения работ по выполнению требований санэпидрежима.	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1

Ф.И.О.

Подпись

Дата

№

лист

Пронумеровано,
прошнуровано и скреплено
печатью

24/август 2009г лист *2*

Заведующий МБДОУ № 5
В.И. Овчинникова

