

СОГЛАСОВАНО:

Председатель

Совета Учреждения

Весел Е.А.Веселкова

« 28 » 09 20 16 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий

МБДОУ Детский сад № 21

Перминова Т.Н.Перминова

Приказ № 169

« 28 » 09 20 16 г.



Положение
о стимулировании работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Детский сад № 21 «Ивушка»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации

Музыченко Ю.В.Музыченко

« 28 » сентября 20 16 г.

ПРИНЯТО:

на общем собрании работников
протокол № 3

« 28 » сентября 20 16 г.

Осинниковский городской округ
2016г.

1. Общие положения

1.1. Положение о стимулировании работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детского сада № 21 «Ивушка» (далее - Положение) разработано на основании Постановлением администрации Осинниковского городского округа от 26.09.2016г. № 802 – п «О внесении изменений в Постановление администрации Осинниковского городского округа от 28.03.2011г. № 410 – П оплаты труда работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детского сада № 21 «Ивушка» (далее - Учреждение).

1.2. Стимулирование работников Учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя Учреждения, решений педагогического совета Учреждения.

1.3. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда, и распределяет его на стимулирующие выплаты в пределах рекомендуемых значений по видам:

премиальные выплаты по итогам работы (не менее 60% от стимулирующего фонда);

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3% от стимулирующего фонда и (или) при наличии экономии).

Конкретные виды и доли каждого вида выплат Учреждение определяет самостоятельно и утверждает настоящим Положением.

1.4. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

1.5. Для установления выплат в Учреждении избирается на общем собрании работников комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – комиссия), в состав которой входят:

- председатель Совета Учреждения;
- председатель профсоюзного комитета;
- работники административного персонала с целью внесения предложений по

результатам контроля за деятельностью работников Учреждения:

- Руководитель заместитель заведующей (представляет интересы педагогических работников),
- старшая медицинская сестра и завхоз (представляют интересы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала)
- специалист по кадрам (ведет документацию).

Состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

1.6. Число членов комиссии по премированию должно быть нечетным. Данное условие позволяет принять решение по спорным вопросам большинством голосов.

1.7. В настоящее Положение могут вноситься дополнения и изменения связанные с производственной необходимостью и (или) изменением в законодательстве.

2. Премияльные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат работникам Учреждения из средств стимулирующего фонда по итогам работы осуществляется комиссией по премированию (далее – комиссия), образованной в Учреждении.

Премияльные выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за прошедший месяц. Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. В случае совершения работником проступков, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчётный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом руководителя.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа руководителя.

2.3. Учреждение по согласованию с профсоюзным комитетом и советом Учреждения устанавливает показатели эффективности деятельности в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению Учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов:

- по административно – управленческому персоналу – 90 баллов,
- по педагогическому персоналу – 100 баллов,
- по учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу - 50 баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в настоящем Положении.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника Учреждения по виду выплат.

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Стоимость балла и сумма, предназначенная для стимулирующих выплат административно – управленческому, педагогическому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу разная.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату (премиальные выплаты по итогам работы; выплаты за интенсивность труда; иные поощрительные и разовые выплаты) с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов работниками Учреждения по данной выплате.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода производится перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат.

2.5. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам стимулирующих выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения, порядок определения стоимости балла, возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, которые закреплены настоящим Положением.

Перечень показателей стимулирования работников Учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается Учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации.

Перечень показателей стимулирования отражается в настоящем Положении (приложение 1).

2.6. Порядок работы премиальной комиссии.

2.6.1. Каждому работнику Учреждения выдается оценочный лист (приложение 2,3), в котором работник проставляет баллы в соответствии с критериями качества деятельности по категориям работников Учреждения.

2.6.2 Ежемесячно до 15 числа в комиссию представляются оценочные листы с заполненной информацией по итогам работы за прошедший месяц.

2.6.3 Заполненные оценочные листы работники передают:

- воспитатели, педагогические работники – старшему воспитателю;
- работники из числа учебно-вспомогательного – старшей медицинской сестре;
- работники из числа обслуживающего персонала – заведующему хозяйством;
- старший воспитатель, старшая медсестра, заведующий хозяйством, специалист по кадрам оцениваются руководителем Учреждения.

Каждый работник Учреждения обязан лично аккуратно, разборчиво заполнить все необходимые графы бланка оценочного листа. Исправления в оценочном листе не допускаются.

Работник обязан, представить подтверждающие документы по той или иной оценке своего труда, зафиксированной в оценочном листе.

2.6.4. В системе мониторинга и оценки результативности в профессиональной деятельности работников Учреждения учитываются результаты самооценки работников, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки, представляемые комиссией.

Руководитель Учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат, по итогам работы на всех работников Учреждения с заполненной информацией:

о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;

об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками Учреждения по видам выплат (с учётом коэффициента увеличения педагогической (учебной) нагрузки в расчётном периоде);

о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

о «стоимости» балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

Стоимость балла и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников Учреждения, должно быть одинаковым.

2.7. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по каждому работнику Учреждения. Решение комиссии согласовывается с профсоюзным комитетом (ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации) и Советом Учреждения.

Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении премиальных выплат и размере выплачиваемой премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом (приложение 4,5), на основании которого руководитель Учреждения готовит приказ, который согласовывается с профсоюзным комитетом. Согласованный и утвержденный приказ по Учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.8. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников Учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- интенсивность труда (наполняемость класса (группы)) выше нормы.

3.2. Специальная выплата медицинским работникам Учреждения определяется в следующих размерах:

1885 рублей – старшая медицинская сестра.

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей;
- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур;
- выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам по возрастной диспансеризации.

Выплата медицинским работникам назначается приказом руководителя Учреждения сроком на квартал. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в одном учреждении более чем на одну ставку размер выплаты медицинским работникам не увеличивается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении.

3.3. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям Учреждения определяется в следующих размерах:

1885 рублей - воспитателям, младшим воспитателям Учреждения;

1000 рублей - воспитателям, младшим воспитателям семейных групп, являющихся структурным подразделением Учреждения;

885 рублей - педагогическим работникам учреждений (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель), осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям вводится с целью повышения качества образовательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, которое оценивается по следующим критериям:

отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

отсутствие несчастных случаев и травм у детей;

систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается ежеквартально на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты педагогическим работникам и младшим воспитателям осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в одном образовательном учреждении, находящемся на территории муниципального образования – Осинниковский городской округ и реализующем образовательную программу дошкольного образования, на одну ставку и более размер надбавки не увеличивается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в разных образовательных учреждениях, находящихся на территории муниципального образования – Осинниковский городской округ и реализующих образовательную программу дошкольного образования, выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в каждой образовательном учреждении.

Для назначения надбавки издается приказ руководителя Учреждения.

3.4. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам муниципальных

образовательных учреждений, - молодым специалистам (далее – выплата молодым специалистам) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании» (далее – Закон).

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

850 рублей – при стаже работы до одного года;

640 рублей – при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей – при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей – при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

- копия паспорта;

- копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

- копия трудовой книжки;

- копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника или медицинского работника.

Из стимулирующей части фонда оплаты труда в течение первого года работы молодого специалиста дополнительно устанавливаются ежемесячные поощрительные выплаты:

- наставнику молодого специалиста – 3000 руб.

- молодому специалисту – 2000 руб.

Выплаты данной категории работников производятся с учетом фактически отработанного времени.

3.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за фактически отработанное время.

3.6. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется Учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

3.7. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

3.8. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются Учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации.

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы:

№ п/п	Наименование работ	Размер премий, руб.
1.	Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения)	
1.1.	работа, связанная с сезонными работами (скос травы на территории и детских участках, уборка территории от листвы, стрижка кустарников, уборка снега на прилегающей территории, вывоз листвы, очистка кровли от снега и др.)	до 5000
1.2.	подготовка Учреждения к зимнему, летнему сезонам, началу учебного года, проведение ремонтных работ	до 5000
1.3.	закладка и переборка овощей, подготовка овощехранилища к закладке овощей на зиму	до 1000
1.4.	содержание складских помещений и хозяйственных построек	500
1.5.	работа, связанная с рациональным использованием финансовых средств (экономия тепло-водо-энерго ресурсов и т.д.)	500
1.6.	организация безопасной среды, жизнеобеспечения Учреждения	1000
2.	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета имиджа образовательного учреждения среди населения	
2.1.	выполнение оформительских работ: выставок детских рисунков, тематических выставок к праздничным дням, информационных стендов и т.п.	1000
2.2.	Подготовка, проведение и участие в региональных, муниципальных, на базе Учреждения мероприятиях научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотрах, конкурсах, фестивалях, выставках, научно-практических конференциях,	До3000

	форумах, спартакиадах, олимпиадах, мастер-классах и др.	
2.3.	участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ	до 3000
2.4.	проведение мероприятий, направленных на взаимодействие с семейными группами	1000
2.5.	участие в детских праздниках в качестве актеров, ведущих	до 2000
2.6.	работа в творческой группе	до 1000
2.7.	организация адаптационной работы с вновь поступившими детьми	до 3000
2.8.	участие в социально- значимых мероприятиях	до 3000
3.	Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат	
3.1.	подготовка и проведение проверок надзорных органов	до 3000
3.2.	своевременное проведение подписной кампании в Учреждении (периодическая печать, методические пособия и др.)	до 1000
3.3.	обеспечение работ по контрольно-пропускному режиму, административное дежурство	500
3.4.	ремонт и установка технологического, сантехнического оборудования	до 3000
3.5.	пошив изделий повышенной сложности	до 2000
3.6.	своевременная разработка нормативно – правовой, нормативно-технической документации, качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	до 3000
3.7.	подготовка воспитанников и работников к медосмотрам	1000
3.8.	подготовка и проведение ПМПК	1000
4.	Реализация отдельных видов деятельности Учреждения	
4.1.	организация в Учреждении безопасной среды жизнеобеспечения (ОТ и ТБ, ПБ, ГО и ЧС)	до 2000
4.2.	ведение, поддержка, безопасность и хранение базы данных ДОУ (информационно-техническое сопровождение программного продукта АИС)	до 2000
4.3.	организации деятельности профсоюзного комитета	1000
4.4.	работа с внешними организациями	500
4.5.	организация и проведение студийной и кружковой работы	500
4.6.	размещение заказов на официальном сайте РФ	1000
4.7.	размещение и ежемесячное обновление материалов о деятельности учреждения на сайте ДОУ в сети «Интернет» (1 раз в неделю)	до 3000
4.8.	подготовка и предоставление персонифицированных данных в пенсионный фонд РФ	2000
4.9.	оформление компенсации части родительской платы	500
4.10.	руководство городскими методическими сообществами	1000
4.11.	участие в городских соревнованиях	до 2000
5.	Интенсивность труда	

5.1.	за интенсивность в работе, связанную с превышением нормативной наполняемости детей в группе	от 1000
------	---------------------------------------------------------------------------------------------	---------

3.9. При рассмотрении премиальных выплат стимулирующего характера учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение учетного периода в выполнении важных и срочных работ и мероприятий, оперативность и качественный результат.

3.10. В случае, если работник не имеет качественных показателей для заполнения оценочного листа, ему устанавливаются выплаты до 10000 руб.:

- работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком;
- вновь принятым работникам или при переводе работника с одной должности на другую.

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в Учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда Учреждения.

4.2. Иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам Учреждений приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи (от 1000 руб.).

Основанием указанных выплат является:

- юбилейные даты Учреждения (45, 50,60,70,75 лет);
- юбилейные даты работников (50,55,60,65, 70 лет);
- праздничные и профессиональные даты (День дошкольного работника, 23 февраля, 8 Марта);
- при выходе на пенсию.

6.3. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника Учреждения в следующих случаях:

- рождение ребенка;
- смерть близких;
- в связи с тяжёлой болезнью работника;
- дорогостоящее лечение (операции);
- в связи с кражами, пожарами, наводнениями.

6.4. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается Учреждением в абсолютном значении и максимальным значением не ограничен.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение принимается общим собранием работников, утверждается руководителем Учреждения по согласованию с Советом Учреждения, профсоюзным комитетом.

5.2. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2016 года и действует до принятия нового.

Перечень показателей стимулирования

Показатели стимулирования заместителя заведующей

№ п/п	Критерии и показатели	индикаторы	оценка в баллах
1.	Раздел 1 Качество и доступность образования		30
1. 1.	Рейтинг образовательных организаций	место расположения организации в общем рейтинге общеобразовательных организаций	17
1. 2.	Удовлетворенность качеством образования	место расположения организации в общем рейтинге удовлетворенности качеством образования	15
2.	Раздел 2. Модернизация дошкольного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования		50
2. 1.	Обеспечение инновационной - экспериментальной и методической деятельности	2.1.1.Отработка инновационного содержания, форм работы, технологий	15
		2.1.2.Удельный вес воспитанников, участвующих в конкурсных мероприятиях различного уровня	5
		2.1.3. Результативность проведение совместно с родителями конкурсов, выставок, круглых столов, открытых занятий, родительских собраний.	5
		2.1.4.Организация и проведение на базе Учреждения открытых занятий, мастер-классов, семинаров – практикумов, методических объединений и др.	10
2. 2.	Результативная работа с педагогическими кадрами	2.2.1.Своевременное повышение квалификации, аттестации педагогических кадров	5
		2.2.2.Участие педагогов в конкурсах	20
3.	Раздел 3. Повышение профессиональной компетенции воспитателя		8
3.1.	Повышение профессиональной компетенции	2.3.1 Прохождение добровольной сертификации	4
		2.3.2. Наличие документа о профессиональной переподготовке руководителя по образовательной программе "Менеджмент в образовании"	4
Итого max количество баллов			90

Показатели стимулирования воспитателя

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Оценка в баллах
Стратегическая цель. Модернизация дошкольного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования			
1.	Раздел 1. Качество и доступность образования		42
	Качество и доступность образования	1.1. Соответствие требованиям реализуемой образовательной программы: соответствие среды возрастным возможностям и содержанию программы.	12
		1.2. Учет индивидуальных особенностей воспитанников при реализации образовательных программ. Доля воспитанников, для которых	10

		разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут	
		1.3. Организация совместной деятельности с родителями (законными представителями) в интересах развития ребенка. Доля семей, участвовавших в совместных мероприятиях.	10
		1.4. Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	5
		1.5. Достижения воспитанников. Участие в конкурсах, выставках, музыкально-театрализованных представлениях, фестивалях, спартакиадах.	5
2.	Раздел 2. Повышение профессиональной компетенции воспитателя		32
	Повышение профессиональной компетенции воспитателя	2.1. Прохождение процедуры сертификации	6
		2.2. Участие в экспериментальных инновационных проектах, в творческих группах, разработке программы развития ДОУ, образовательной программы	5
		2.3. Наличие публикации	4
		2.4. Проведение мастер-классов, открытых занятий и др.	4
		2.5. Участие в конкурсах профессионального мастерства	13
3.	Раздел 3. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей		26
	Положительная динамика заболеваемости за год	3.1. Показатель индекса здоровья группы	16
		3.2. Обеспечение фактической посещаемости детей в соответствии с СанПиН	10
	Итого мах количество баллов		100

Показатели стимулирования учителя - логопеда

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Оценка в баллах
Стратегическая цель. Модернизация дошкольного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования			
1.	Раздел 1. Качество и доступность образования		52
	Качество и доступность образования	1.1. Соответствие предметной среды: требованиям реализуемой образовательной программы; соответствие среды возрастным возможностям; наличие в помещении различных пространств; соответствие предметно-пространственной среды требованиям безопасности и надежности	12
		1.2. Учет индивидуальных особенностей воспитанников при реализации образовательных программ. Доля воспитанников, для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут	10
		1.3. Организация совместной деятельности с родителями (законными представителями) в интересах развития ребенка. Доля семей,	10

		участвовавших в совместных мероприятиях.	
		1.4. Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	5
		1.5. Координация работы педагогического персонала по вопросам коррекции речи детей	10
		1.6. Результативная подготовка детей к конкурсам, фестивалям, утренникам и др.	5
2.	Раздел 2. Повышение профессиональной компетенции педагога		32
	Повышение профессиональной компетенции педагога	2.1. Прохождение процедуры сертификации	6
		2.2. Участие в экспериментальных инновационных проектах, в творческих группах, разработке программы развития ДОУ, образовательной программы	5
		2.3. Наличие публикации	4
		2.4. Проведение мастер-классов, открытых занятий и др.	4
		2.5. Участие в конкурсах профессионального мастерства	13
3.	Раздел 3. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей		16
	Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей	3.1. Положительная динамика коррекционного сопровождения ребёнка	16
	Итого мах количество баллов		100

Показатели стимулирования музыкального руководителя

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Оценка в баллах
Стратегическая цель. Модернизация дошкольного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования			
1.	Раздел 1. Качество и доступность образования		58
	Качество и доступность образования	1.1. Соответствие предметно – развивающей среды: требованиям реализуемой образовательной программы; соответствие среды возрастным возможностям и содержанию программы	12
		1.2. Учет индивидуальных особенностей воспитанников при реализации образовательных программ. Доля воспитанников, для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут	10
		1.3. Организация совместной деятельности с родителями (законными представителями) в интересах развития ребенка. Доля семей, участвовавших в совместных мероприятиях.	10
		1.4. Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	5

		1.5. Координация работы педагогического персонала и родителей по вопросам музыкального воспитания детей	до 10
		1.6. Достижения воспитанников. Участие в конкурсах, выставках, музыкально-театрализованных представлениях, фестивалях, спартакиадах.	5
		1.7. Проведения массовых мероприятий с детьми (музыкальные вечера, развлечения, разные виды театров, спортивные мероприятия и др.)	до 6
2.	Раздел 2. Повышение профессиональной компетенции педагога		32
	Повышение профессиональной компетенции педагога	2.1. Прохождение процедуры сертификации	6
		2.2. Участие в экспериментальных инновационных проектах, в творческих группах, разработке программы развития ДООУ, образовательной программы	5
		2.3. Наличие публикации	4
		2.4. Проведение мастер-классов, открытых занятий и др.	4
		2.5. Участие в конкурсах профессионального мастерства	13
3.	Раздел 3. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей		10
	Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей	3.1. Использование в работе здоровьесберегающих компонентов	10
Итого мах количество баллов			100

Показатели стимулирования инструктора по физической культуре

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Оценка в баллах
Стратегическая цель. Модернизация дошкольного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования			
1.	Раздел 1. Качество и доступность образования		58
	Качество и доступность образования	1.1. Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	12
		1.2. Учет индивидуальных особенностей воспитанников при реализации образовательных программ. Доля воспитанников, для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут	10
		1.3. Организация коррекционно-оздоровительных мероприятий с детьми, имеющими отклонения в физическом развитии	10
		1.4. Организация совместной деятельности с родителями (законными представителями) в интересах развития ребенка. Доля семей, участвовавших в совместных мероприятиях.	10
		1.5. Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	5
		1.6. Качественное и эффективное проведение массовых мероприятий с детьми (спортивные	до 6

		развлечения, мероприятия, спартакиады и др.)	
		1.7. Достижения воспитанников. Участие в конкурсах, выставках, музыкально-театрализованных представлениях, фестивалях, спартакиадах.	5
2.	Раздел 2. Повышение профессиональной компетенции педагога		32
	Повышение профессиональной компетенции педагога	2.1. Прохождение процедуры сертификации	6
		2.2. Участие в экспериментальных инновационных проектах, в творческих группах, разработке программы развития ДОУ, образовательной программы	5
		2.3. Наличие публикации	4
		2.4. Проведение мастер-классов, открытых занятий и др.	4
		2.5. Участие в конкурсах профессионального мастерства	13
3.	Раздел 3. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей		10
	Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей	3.1. Использование в работе здоровьесберегающих компонентов	10
	Итого мах количество баллов		100

Показатели стимулирования педагога - психолога

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Оценка в баллах
Стратегическая цель. Модернизация дошкольного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования			
1.	Раздел 1. Качество и доступность образования		52
	Качество и доступность образования	1.1 Соответствие требованиям реализуемой образовательной программы: соответствие среды возрастным возможностям и содержанию программы, наличие в помещении различных пространств; соответствие предметно-пространственной среды требованиям безопасности и надежности; свободный доступ детей к играм, пособиям, обеспечивающим все основные виды детской активности.	12
		1.2. Учет индивидуальных особенностей воспитанников при реализации образовательных программ. Доля воспитанников, для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут	10
		1.3. Организация совместной деятельности с родителями (законными представителями) в интересах развития ребенка. Доля семей, участвовавших в совместных мероприятиях.	10
		1.4. Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	4
		1.5. Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	8

		1.6. Психологическое сопровождение деятельности коллектива (беседа, анкетирование, тренинги, консультирование и др.).	8
2.	Раздел 2. Повышение профессиональной компетенции педагога		32
	Повышение профессиональной компетенции педагога	2.1. Прохождение процедуры сертификации	6
		2.2. Участие в экспериментальных инновационных проектах, в творческих группах, разработке программы развития ДОУ, образовательной программы	5
		2.3. Наличие публикации	4
		2.4. Проведение мастер-классов, открытых занятий и др.	4
		2.5. Участие в конкурсах профессионального мастерства	13
3.	Раздел 3. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей		16
		3.1. Положительная динамика психолого - педагогического сопровождения ребёнка	16
	Итого мах количество баллов		100

Показатели стимулирования старшей медицинской сестры

№ п/п	Критерии	Индикаторы	Оценка в баллах
1.	Обеспечение качественной организации работы по сохранению и укреплению здоровья и физического развития воспитанников	1.1. Выполнение детодней	10
		1.2. Формула индекса здоровья: количество не болевших детей/количество детей по списку x 100	10
		1.3. Выполнение натуральных норм питания воспитанников по основным видам продуктов (мясо, рыба, молочные продукты, масло сливочное)	10
		1.4. Контроль качества доставляемых продуктов, их правильное хранение и соблюдение сроков хранения и реализации	5
		1.5. Контроль соблюдения санитарно-противоэпидемиологического режима помещений и участков	10
		1.6. Участие в педагогическом процессе (педсоветы и др. мероприятиях; мероприятия по профилактике заболеваний; контроль по оценке физической нагрузки на занятиях и проведению всех режимных моментов)	5
	Итого мах количество баллов		50

Показатели стимулирования заведующего хозяйством

№ п/п	Критерии	Индикаторы	Оценка в баллах
1.	Организация работы по вопросам жизнеобеспечения учреждения	1.1.Оперативность и качество исполнения предписаний контролирующих органов	10
		1.2.Эффективное расходование энергоресурсов	5
		1.3.Контроль за бесперебойной работой оборудования	5
		1.4.Обеспечение сохранности имущества учреждения, его восстановление, ремонт, пополнение	7
		1.5.Обеспечение безопасности участников образовательного процесса в помещениях и на участке. Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	7
		1.6.Своевременное заключение договоров по хозяйственному обслуживанию учреждения и по выполнению договорных обязательств	8
		1.7.Своевременное взаимодействие с внешними социальными партнерами по вопросам обеспечения функционирования и хозяйственного обслуживания организации	8
	Итого мах количество баллов		50

Показатели стимулирования специалиста по кадрам

№ п/п	Критерии	Индикаторы	Оценка в баллах
1.	Качество выполняемой работы	1.1.Качественное ведение документации (табеля учета, личные дела работников и т.п.)	10
		1.2.Ведение, учет и оформление листков нетрудоспособности	10
		1.3.Заполнение, учет и хранение трудовых книжек	10
		1.4.Подготовка документов для их хранения в архиве	10
		1.5.Своевременное и качественное оформление и предоставление документации во внешние организации	10
	Итого мах количество баллов		50

Показатели стимулирования младшего воспитателя

№ п/п	Критерии	Индикаторы	Оценка в баллах
1.	Обеспечение качества выполняемой работы	1.1. Обеспечение состояния помещений, оборудования, участка соответствующее санитарно-гигиеническим нормам их содержания в соответствии с СанПиН	до10

	1.2. Оказание помощи в проведении занятий, коррекционной работы, участие в организации разных видов детской деятельности	до 7
	1.3. Помощь воспитателю при одевании и раздевании детей: первые две трети одетых на прогулку детей выходят с воспитателем, оставшуюся одну третью часть детей одевает младший воспитатель и выводит их на участок, передавая воспитателю	до 4
	1.4. Индекс здоровья группы. Формула индекса здоровья: количество не болеющих детей в группе/количество детей группы по списку X 100	10
	1.5. Обеспечение фактической посещаемости детей в соответствии с СанПиН	10
	1.6. Качественная организации питания детей (сервировка, объем порций, докармливание и др.)	до 6
	1.7. Совместно с медицинскими работниками и под руководством воспитателя обеспечивает сохранение и укрепление здоровья детей, проведение мероприятий, способствующих их психофизическому развитию, соблюдение ими режима дня возрастной группы	до 3
	Итого мах количество баллов	50

Показатели стимулирования повара

№ п/п	Критерии	Индикаторы	Оценка в баллах
1.	Обеспечение качества выполняемой работы	1.1. Качественное и своевременное приготовление пищи с учетом разрешенной технологии и возраста детей	10
		1.2. Соблюдение соответствия веса порционных блюд выходу блюда, указанному в меню-раскладке	10
		1.3. Эффективная и рациональная эксплуатация технологического оборудования (маркировка, сохранность, работоспособность)	10
		1.4. Своевременный отбор суточной пробы готовой продукции в полном объеме	10
		1.5. Эффективное расходование воды и энергоресурсов	10
	Итого мах количество баллов		50

Показатели стимулирования кухонной рабочей

№ п/п	Критерии	Индикаторы	Оценка в баллах
1.	Качество выполняемой работы	1.1. Отсутствие замечаний контролирующих органов	10
		1.2. Выполнение вспомогательных работ при приготовлении блюд и кулинарных изделий	10

		1.3. Санитарно-гигиеническое состояние помещений, оборудования и посуды на пищеблоке	10
		1.4. Эффективное расходование воды и энергоресурсов	10
		1.5. Качество первичной обработки продуктов питания	10
	Итого мах количество баллов		50

Показатели стимулирования рабочей по стирке белья

№ п/п	Критерии	Индикаторы	Оценка в баллах
1.	Качество выполняемой работы	1.1. Эффективное и рациональное использование моющих средств	10
		1.2. Эффективное расходование воды и энергоресурсов	10
		1.3. Сохранность материальных ценностей	10
		1.4. Соблюдение технологии стирки и глажки белья, спецодежды из различных материалов	10
		1.5. Выполнение инструкций по эксплуатации технологического оборудования	10
	Итого мах количество баллов		50

Показатели стимулирования сторожа

№ п/п	Критерии	Индикаторы	Оценка в баллах
1.	Обеспечение качества выполняемой работы	1.1. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации в Учреждении и на территории	10
		1.2. Регулярный обход здания, территории	10
		1.3. Сохранность имущества	10
		1.4. Эффективное расходование энергоресурсов	10
		1.5. Обеспечение доступности подхода и подъезда к зданию в утренние часы, выходные и праздничные дни (очистка снега, листвы и др.)	10
	Итого мах количество баллов		50

Показатели стимулирования рабочего по комплексному обслуживанию здания (дворник)

№ п/п	Критерии	Индикаторы	Оценка в баллах
1.	Качество выполняемой работы	1.1. Сезонная подготовка обслуживаемых зданий и территории	10
		1.2. Оперативное и качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок и оборудования	20

		1.3. Уборка и содержание в надлежащем санитарном состоянии зданий и прилегающих к ним территорий	10
		1.4. Помощь в создании клумб, рабаток, снежных построек	10
	Итого мах количество баллов		50

**Показатели стимулирования рабочего по комплексному обслуживанию здания
(уборщик служебных помещений)**

№ п/п	Критерии	Индикаторы	Оценка в баллах
	Качество выполняемой работы	1.1. Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в вверенных ей помещениях	до 20
		1.2. Эффективное расходование воды и электроэнергии	до 10
		1.3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	до 10
		1.4. Сезонная работа по подготовке помещений (мытьё и утепление окон, смена штор по мере необходимости и т.п.)	до 10
	Итого мах количество баллов		50

Показатели стимулирования рабочего по обслуживанию и текущему ремонту здания

№ п/п	Критерии	Индикаторы	Оценка в баллах
1.	Качество выполняемой работы	1.1. Эффективность выполнение мероприятий по экономии тепло- водо- энерго ресурсов	до 10
		1.2. Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий	до 15
		1.3. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 15
		1.4. Отсутствие замечаний контролирующих органов	до 10
	Итого мах количество баллов		50

Показатели стимулирования кастелянши-швей

№ п/п	Критерии	Индикаторы	Оценка в баллах
1.	Качество выполняемой работы	1.1. Проведение мелкого ремонта спецодежды и другого мягкого инвентаря	15
		1.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	10
		1.3. Сохранность материальных ценностей	15
		1.4. Эффективное расходование материалов, электроэнергии	10

	Итого мах количество баллов	50
--	------------------------------------	-----------

Показатели стимулирования грузчика

№ п/п	Критерии	Индикаторы	Оценка в баллах
1.	Качество выполняемой работы	1.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	10
		1.2. Исполнение административных приказов, распоряжений и решений органов общественного самоуправления	Отсутствие замечаний - 15
		1.3. Участие и помощь в выполнении работ по жизнеобеспечению и ремонту здания	15
		1.4. Помощь в создании клумб, рабаток, снежных построек	10
	Итого мах количество баллов		50

Показатели стимулирования сторожа-вахтера

№ п/п	Критерии	Индикаторы	Оценка в баллах
1.	Качество выполняемой работы	1.1. Недопущение аварийных ситуаций в период дежурства (своевременное реагирование на возникшие аварийные ситуации)	до 10
		1.2. Отсутствие замечаний контролирующих органов	до 10
		1.3. Соблюдение правил пользования КТС	до 10
		1.4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	до 10
		1.5. Исполнение административных приказов, распоряжений и решений органов общественного самоуправления	отсутствие замечаний – 10
	Итого мах количество баллов		50

Показатели стимулирования педагогического персонала

за период _____ 20__ г. (Ф.И.О.)

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Контрольный период	Источник информации	самооценка	Оценка комиссии
Стратегическая цель. Модернизация дошкольного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования									
1.	Раздел 1. Качество и доступность образования								
2.	Раздел 2. Повышение профессиональной компетенции воспитателя								
3.	Раздел 3. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей								

Председатель комиссии:

Члены комиссии:

_____	ФИО	«__» _____	20__ г.
_____	ФИО	«__» _____	20__ г.
_____	ФИО	«__» _____	20__ г.
_____	ФИО	«__» _____	20__ г.
_____	ФИО	«__» _____	20__ г.
_____	ФИО	«__» _____	20__ г.

С оценочным листом ознакомлен: _____

«__» _____ 20__ г.

Показатели стимулирования учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала

(Ф.И.О.)

за период _____ 20__ г.

№	Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы) показателей	Баллы	Источник данных	Период	самооценка	Оценка комиссии

Председатель комиссии:

_____ ФИО «__» _____ 20__ г.

Члены комиссии:

_____ ФИО «__» _____ 20__ г.

_____ ФИО «__» _____ 20__ г.

_____ ФИО «__» _____ 20__ г.

_____ ФИО «__» _____ 20__ г.

_____ ФИО «__» _____ 20__ г.

С оценочным листом ознакомлен: _____

«__» _____ 20__ г.