

ПРИНЯТО

на Общем собрании трудового коллектива
Протокол от 27.08.2013г. № 1

УТВЕРЖДЕНО

Приказом от 28.08.2013г. № 35а

Положение об оплате и стимулировании труда работников

Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 5»

Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденного постановлением администрации муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области от 15 августа 2011 года № 2116 (с изм. от 31 августа № 2368, от 14 июня 2012 г. № 2153, от 11 сентября 2012г. № 3403).

1.2. Настоящее положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников ДООУ в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Положение устанавливает порядок компенсационных, стимулирующих выплат за исполнение работ, **не входящих в круг основных обязанностей** работника, за напряженность, высокое качество и результаты работы и порядок выплаты материальной помощи.

1.4. Источником средств для установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, и материального поощрения за напряженность, высокое качество работы и результат работы являются:

- Стимулирующий фонд заработной платы в размере не менее 30% от должностных окладом с учетом нагрузки (включая персональные надбавки), скорректированный на показатель посещаемости за предыдущий календарный год и при достижении нормативных показателей обслуживания получателей образовательных услуг);
- текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы и экономия по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода, за исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения;
- привлеченные внебюджетные средства.

1.5. Из фонда материального стимулирования производятся следующие обязательные выплаты:

- стимулирующие надбавки за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ;
- премии;
- поощрение юбиляров;
- материальная помощь;
- другие неучтенные в нормативных актах дополнительные виды работ, в том числе не входящих в круг основных обязанностей работников.

1.6. Дополнительные выплаты компенсационного характера в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, за выполнение которой законодательством не предусмотрена дополнительная оплата, устанавливаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа, либо коллективным договором.

1.7. Размеры таких выплат и порядок их установления определяются учреждением в пределах средств, направляемых на стимулирующий фонд, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения.

2. Распределение фонда стимулирующих выплат.

2.1. Расходование стимулирующей части оплаты труда работников ДОО производится с учетом результативности и качества труда, которые оцениваются по трем направлениям:

- результаты деятельности образовательного учреждения в целом;
- результаты деятельности конкретного педагога;
- результаты деятельности конкретного работника.

2.2. С целью распределения фонда стимулирующих выплат в образовательном учреждении создается комиссия из числа работников ДОО по сбору и обобщению данных о показателях деятельности сотрудников и по распределению фонда стимулирующих выплат.

(Приложение 1. Перечень стимулирующих выплат, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат).

2.3. Резервный фонд в размере 5 % от стимулирующих выплат по ДОО используется на поощрение особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных, неотложных работ, а также юбилеев.

2.4. Учредителем, исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации работников, определяется объем средств фонда стимулирующих выплат ДОО.

2.5. Установка стимулирующих выплат за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работников производится за квартал, месяц -????на основании приказа руководителя образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом в пределах фонда материального стимулирования.

3. Порядок определения размера стимулирующей выплаты сотрудникам.

3.1. Стимулирующие выплаты выплачиваются работникам на основании приказа руководителя ДОО в соответствии с порядком определения размера премии.

3.2. В число премируемых входят все работники ДОО, включая совместителей.

3.3. Предложения по количественным показателям стимулирующих выплат представляются администрацией ДОО рабочей аналитической комиссии. После обсуждения итогов деятельности работников за премируемый период, члены рабочей аналитической комиссии ДОО вносят предложения об изменении показателей и подписывают лист согласования итоговых показателей премирования.

3.4. Руководитель образовательного учреждения за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании приказа комитета образования в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету образования администрации муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области.

4. Периоды и сроки стимулирующих выплат.

4.1. Периоды стимулирующих выплат могут устанавливаться по итогам работы: за месяц, за квартал, за полугодие, за календарный год. Кроме того, премии могут выплачиваться в связи с юбилеями, в связи с уходом на пенсию, профессиональными праздниками.

4.2. При формировании экономии по стимулирующему фонду, средства экономии распределяются на стимулирующие выплаты работникам коллектива.

5. Условия предоставления стимулирующей выплаты.

5.1. Основным условием предоставления стимулирующей выплаты является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

5.2. Стимулирующей выплаты не выплачиваются при наличии существенных замечаний, при наличии замечаний при контроле и надзоре, по результатам проверок; при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава ДОО, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других

локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер стимулирующей выплаты за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

6. Показатели премирования.

6.1. Показатели премирования формируются образовательным учреждением в соответствии со своим типом и видом в разрезе должностей работников образовательных учреждений:

Качественный показатель Критерии установления стимулирующих выплат	Оценочный показатель	Баллы, периодичность выплат
--	-------------------------	-----------------------------------

6.2. Каждому показателю устанавливается соответствующее максимальное количество баллов, которое может быть установлено по соответствующему показателю. ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

7. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

7.1. Методика определения персонального размера **стимулирующей выплаты** работникам позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы каждого работника.

7.2. Размер **стимулирующей выплаты** не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объема нагрузки и максимальными размерами не ограничивается.

7.3. При определении персонального размера **стимулирующей выплаты** работника по итогам отчетного периода:

7.3.1. определяется объем средств фонда материального стимулирования для распределения (подтверждается служебной запиской с расчетом финансового органа образовательного учреждения);

7.3.2. по результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю премирования, находится их общая сумма;

7.3.3. вычисляется *коэффициент трудового участия*, который определяется отношением фактически отработанного времени к полному премиальному периоду;

7.3.4. определяется *коэффициент премирования* каждого работника путем умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия;

7.3.5. коэффициенты премирования суммируются по всем работникам образовательного учреждения, и определяется *коэффициент премий*;

7.3.6. общий фонд делится на коэффициент премий (определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу коэффициента премий);

7.3.7. премия в денежном выражении отдельного работника определяется умножением *коэффициента премирования* на денежную сумму, приходящуюся на единицу коэффициента премий.

8. Порядок выплаты материальной помощи.

8.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, в соответствии с п.8.3. настоящего положения.

8.2. Работникам, основным местом работы которых является ДООУ, при увольнении из ДООУ в связи с выходом на пенсию по старости, может быть оказана материальная помощь в размере должностного оклада в пределах фонда материального стимулирования ДООУ.

8.3. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;

- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- тяжелого заболевания по ходатайству заявителя с предоставлением документов, подтверждающих расходы на лечение.

8.4. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось ДООУ, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю ДООУ, в котором работал умерший.

8.5. По представлению руководителя ДООУ, профкома сотрудников ДООУ возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

8.6. Оказание материальной помощи производится только на основании решения комиссии, приказа руководителя ДООУ по личному заявлению работника или руководителя ДООУ.

9. Изменение размеров симулирующей выплаты работнику ДООУ.

9.1. Комиссия в течение года по мере необходимости рассматривает вопросы об изменении размеров **симулирующей выплаты**.

9.2. Размер **симулирующей выплаты** работнику ДООУ сокращается:

- Неоднократное нарушение Правил внутреннего трудового распорядка ДООУ – до 100%;
- Невыполнение должностных обязанностей – до 100%;
- Неоднократное нарушение санитарно-эпидемиологического режима по результатам административного контроля – до 100%;
- Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей – до 100%;
- Детский травматизм по вине работника – до 100%;
- **Обоснованные** жалобы родителей на педагогов и персонал (низкое качество воспитательно-образовательной работы, невнимательное и грубое отношение к детям) – до 100%;
- Нарушение педагогической этики – 50%;
- Халатное отношение к сохранности материально-технической базы – 50%;
- Низкая исполнительская дисциплина - до 50%;
- Не предоставление вовремя документации – до 50%;
- Несвоевременное прохождение периодических медицинских осмотров – до 50%

Согласовано:

Председатель Профкома ДООУ № 5: Томица Попова Е.Б.

« 4 » сентября 2013 г.

Перечень стимулирующих выплат, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат:

1.1. Стаж работы в ДОУ для технического персонала и общий педагогический стаж для педагогического персонала

Стаж работы в ДОУ для технического персонала и общий педагогический стаж для педагогического персонала	Процент %
1. От 3-х месяцев до 3-х лет	10
2. От 3 до 10 лет	15
3. От 10 до 15 лет	20
4. От 15 лет и выше	25

Основным документом для определения стажа работы для выплаты вознаграждения является трудовая книжка.

Выплаты за стаж работы устанавливаются на 1 число последующего квартала и в течение квартала не пересчитываются.

Выплата за непрерывный стаж работы в учреждении не начисляется: работникам, находящимся на испытательном сроке работы в ДОУ, временным работникам, кроме работников, принятых на период отпуска по уходу за ребёнком, совместителям.

1.2. Премии:

Награждение	сумма руб.
1. Почетная грамота или благодарность муниципального уровня	1000
2. Почетная грамота комитета общего и профессионального образования ЛО	2000
3. Почетная грамота Министерства образования РФ	3000
4. Победитель конкурса муниципального уровня (лауреат)	10 000 (6000)
5. Победитель конкурса областного уровня (лауреат)	15 000 (10000)

1.3. Поощрение юбиляров:

юбилей	сумма руб.
Юбилей работника: 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет	3 000

1.4. Материальная помощь

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника и подтверждающего документа (похороны, свадьба, несчастный случай, дорогостоящее лечение и др.) в пределах средств фонда стимулирования при условии работы в ДОУ не менее 1 года.

обстоятельство	сумма руб.
1. Свадьба, рождение ребенка	3000
2. Похороны близких родственников	3000
3. Дорогостоящее лечение	3000
4. Компенсация оплаты первичного медосмотра по истечении 6 месяцев работы в ДОУ, проезда курсы ПК	в соответствии с чеками, билетами

1.5. Неучтенные в нормативных актах дополнительные виды работ, в том числе не входящих в круг основных обязанностей работников.

Заместитель заведующего по воспитательной работе

Направление работы	Критерии эффективности деятельности	Периодичность	Оценочный показатель выплат в баллах /б	самооценка/ оценка комиссии
Участие в организационно-методической работе в ДОУ, представление опыта, участие в районных, областных мероприятиях	Выступление, семинар, создание методических материалов в электронном виде, техническое обеспечение	По факту	Уровень ДОУ-16, Муниципальный - 26, Областной-36	
Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	1.Организация деятельности ДОУ направленной на разработку и реализацию основной образовательной программы ДОУ 2.Методического сопровождения реализации педагогами образовательных областей 3.Формирование электронной, дидактической, методической базы для поддержки образовательного процесса 4.Оказание методической поддержки развития профессиональных умений педагогов ДОУ	По факту	До 26	
Организация физкультурно-оздоровительной работы	1. Организация системы мер по укреплению здоровья и физического развития воспитанников 2.Внедрение передового педагогического опыта 3.Реализация системы мероприятий оздоровительной направленности на уровне ДОУ	По факту	До 26	
Успешность образовательной деятельности в ДОУ	1.Методическая и инновационная деятельность ДОУ	По факту	До 3 б	

(повышение качества предоставления услуги).	2. Качество образовательного процесса в ДОУ			
За работу на сайте	МДОУ№5	По факту	0,5 б	
Взаимодействие с родителями	1.Разработка методических рекомендаций, позволяющих осуществлять разнообразие форм взаимодействия педагогов с родителями 2. Информирование родителей об образовательной деятельности ДОУ	По факту	До 16	
Проведение мониторинга развития и индивидуальных достижений детей	1.Ведение мониторинга образовательного процесса 2.Оказание практической и консультативной помощи 3.Проведение исследований совместно со специалистами научных учреждений	По факту	До 3-х б.	
Создание элементов образовательной инфраструктуры	Участие в создании комплекса условий, направленных на методическое обеспечение образовательного процесса	По факту	1 б	
Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	Организация педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей	По факту	16	
Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые проекты, социальные проекты др.).	1.Планирование совместной деятельности детского сада и других организаций детства и культуры, спорта 2.Организация (координация) совместной работы со школой по вопросам преемственности образования воспитанников	По факту		
Другое				
ИТОГО				

Заместитель заведующего по АХЧ, безопасности

Качественный показатель Критерии установления стимулирующих выплат	Оценочный показатель	Баллы-б, периодичность выплат	самооценка/ оценка комиссии
1. Подготовка и проведение управленческих совещаний	по факту	разовая 1 б.	
2. Обеспечение безопасности пребывания воспитанников в ДООУ.	отсутствие обоснованных жалоб сотрудников и родителей воспитанников	Ежемесячно 1 б.	
3. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДООУ.	отсутствие замечаний по Акту проверки	разовая 1	
4. Качественная организация, выполнение плана внутреннего контроля (мониторинга) по соблюдению СанПиНов и пожарной безопасности тех. персоналом.	по тетрадям контроля	Ежемесячно 1	
5. Высокий уровень ведения установленной документации (подготовка отчетов, заполнение журналов и т.д.)	результаты контроля	ежемесячно 1 б.	
6. за своевременную разработку и заполнение нормативно-технической документации (энергопаспорта, паспорт безопасности ДООУ, пожарная декларация и др.)	По факту	разовая до 3-х б.	
7. за качественную подготовку к новому учебному году	По факту	разовая До 5	
8. за работу по привлечению внебюджетных средств для обеспечения жизнедеятельности учреждения	по факту	разовая до 3-х б.	
9. Выполнение поручений администрации МДООУ, не входящих в должностные обязанности	по факту	разовая до 3-х б.	
10. Другое			

Основной педагогический персонал
(воспитатель)

Направления деятельности педагогических работников	Качественный показатель Критерии установления стимулирующих выплат	Периодичность	Оценочный показатель б-баллы	самооценка/ оценка комиссии
Охрана жизни и здоровья детей	Отсутствие замечаний по соблюдению требований санитарно – эпидемиологического режима. По результатам контроля	ежемесячно	до 3 б	
Организация физкультурно-оздоровительной работы	Качественное проведение мероприятий, приводящих к снижению заболеваемости воспитанников по количеству пропущенных дней на одного ребёнка по группе сад ясли От 0–1 д/д / 1-1,5 от 1,1–1,5 / 1,6-2 от 1,6 – 2,1/2,1-2,5	ежемесячно	1,5 б 1 б 0,5 б	
Участие в организационно-методической работе предоставление материалов в электронном виде	Представление опыта работы. Участие в выставках. Реализация дополнительных проектов (сетевое взаимодействие с другими организациями) на уровне МДОУ на уровне района на уровне Ленинградской области	По факту	1б 2б 3б	
Участие в реализации основной образовательной программы	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы ДОУ: - степень участия воспитателя в работе творческой группы, методического совета ДОУ по разработке основной образовательной программы; -степень участия в разработке и осуществлении различных образовательных проектов ДОУ; - степень участия в пополнении электронной, дидактической,	По факту	1б 1б 1б	

	методической базы для поддержки широкого спектра познавательных тем для детей разного возраста; - Качественное выполнение плана образовательной работы; - Работа в творческой группе по введению ФГОС; - Участие в ролях на детских праздниках не в своей группе		до 2б до 2б до 2б	
Успешность образовательной деятельности воспитателя	Методическая, инновационная деятельность воспитателя: - Участие в смотрах конкурсах МДОУ; - Участие в районных конкурсах; - Участие в областных конкурсах; - Подготовка детей к участию в городских, районных, областных конкурсах.	По факту на период подготовки	до 5б до 10б до 15б 0,5-3б	
Положительная динамика количества дней пребывания в МДОУ	По справке посещаемости предыдущего месяца сад / ясли свыше 70% / 50% свыше 80% / 60% свыше 90% / 70%	Ежемесячно	1б 2б 3б	
Эффективность работы в адаптационный период	По листам адаптации	По факту	До 4б	
Работа с документами	Качественное ведение документации	Ежемесячно	1б	
Увеличение объема работы	Работа на объединенных группах	более 20 детей	по 0,5 б. за 5 раб. дней	
Проведение исследований, мониторинга развития и индивидуальных достижений детей	Проведение мониторинга	По факту	до 2б	
За размещение на сайте д/с в СМИ информации	Публикации	По факту	0,5 б	

Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Обеспечение условий для взаимодействия с семьями воспитанников Качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников, нетрадиционные формы работы с родителями	По факту	0,5-3 б	
Создание элементов образовательной инфраструктуры	Участие в оформлении помещения группы Благоустройство участка Оформление предметной зоны в полном объёме.	По факту	0,5-5б	
Работа с родителями	отсутствие долгов родителей по оплате за дс	по факту	1 б	
ИТОГО				

Музыкальный руководитель

направления деятельности педагогических работников	Качественный показатель Критерии установления стимулирующих выплат	Периодичность	Оценочный показатель б-баллы	самооценка/ оценка комиссии
Охрана жизни и здоровья детей	Отсутствие замечаний по соблюдению требований санитарно– эпидемиологического режима	ежемесячно	до 3 б	
Организация физкультурно-оздоровительной работы	Реализация мероприятий физкультурно-оздоровительных программы	ежемесячно	1б	
Участие в организационно-методической работе предоставление материалов в электронном виде	Представление опыта работы Участие в выставках Реализация дополнительных проектов(сетевое взаимодействие с другими организациями)	По факту	Мероприятий для педагогов МДОУ 0,5-1б, района-2б, области-3б,	
Участие в реализации основной образовательной программы	Качественное выполнение плана образовательной работы Работа в творческой группе (введение ФГОС) Пополнение электронной, дидактической, методической базы Участие в ролях на детских праздниках	Ежемесячно По факту	до 2 б до 3 б	

			до 3 б	
Успешность образовательной деятельности	Методическая, инновационная деятельность воспитателя Участие в смотрах конкурсах МДОУ, Участие в районном конкурсе Участие детей в городских, районных, областных конкурсах	по факту По факту	до 3 б 0,5-1б 10б до10б	
Работа с документами	Качественное ведение документации	Ежемесячно	до 2 б	
Проведение исследований, мониторинга развития и индивидуальных достижений детей	Проведение мониторинга	По факту	1б	
За размещение на сайте д/с и СМИ информации	Публикации	По факту	0,5б	
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников	По факту	0,5-3б	
Создание элементов образовательной инфраструктуры	Благоустройство участка Оформление предметной зоны в полном объёме.	По факту	0,5-5б	
другое				
ИТОГО				

Учитель-логопед

направления деятельности педагогических работников	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности учителя-логопеда за месяц	Периодичность	Размер выплаты б-баллы	самооценка/ оценка комиссии
Реализация дополнительных проектов	Организация мероприятий с детьми коррекционного направления вне НОД (логопедические спектакли, досуги пр.)	По факту	16	
Проведение исследований, мониторинга развития и индивидуальных достижений воспитанников	Проведение мониторинга развития речи детей с целью комплектования групп компенсирующей направленности	По факту	16	
Динамика индивидуальных образовательных результатов воспитанников	Наличие положительной динамики результатов преодоления недостатков развития речи	1 раз в квартал	16	
Взаимодействие с родителями	Проведение консультаций, занятий с родителями, открытых мероприятий для родителей, участие в дне открытых дверей	По факту	16	
	Оформление наглядной информации (педагогическое просвещение родителей); Размещение информации на сайте ДОУ	ежемесячно	0,56 0,56	
Взаимодействие с воспитателями	Сотрудничество с воспитателями, посещение занятий, консультирование педагогов, участие в составлении общих планов оказания помощи воспитанникам по коррекции имеющихся недостатков	ежемесячно	16	
Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Участие педагога в работе творческой группы по разработке ООП, разработке и осуществлении образовательных проектов ДОУ, в пополнении электронной, дидактической, методической базы ДОУ	ежемесячно	до 36	
Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета и пр.)	Создание обогащенной развивающей среды кабинета	ежемесячно	0,5 -16	
	Обновление тематического оформления помещения ДОУ	ежемесячно	16	
Успешность образовательной	Инновационная деятельность педагога	ежемесячно	16	

деятельности педагога (повышение качества предоставления государственной услуги)	Участие в методической деятельности педагога (конкурсы, выставки, фестивали, открытые мероприятия, информационные сообщения, участие в ролях и т.п.) Уровень ДОУ: Уровень МО: Уровень ЛО:	ежемесячно по факту	за каждое мероприятие 1 б 2б 3 б	
Работа с документами	Качественное ведение документации (план и иные документы)	ежемесячно	1б	
ДРУГОЕ				
ИТОГО				

Инструктор по физкультуре

Направление работы	Критерии эффективности деятельности	Периодичность	Оценочный показатель выплат в баллах	самооценка/ оценка комиссии
Участие в организационно-методической работе в ДОУ, представление опыта, участие в районных (областных) мероприятиях	Выступление, семинар, создание методических материалов в электронном виде, техническое обеспечение	По факту	Уровень ДОУ-1б, Муниципальный -2б, Областной-3б	
Участие в разработке и реализации основной	1.Разработка рабочей программ, являющейся частью основной образовательной программы	По факту	До 2б	

образовательной программы	2.Методическая разработка, рекомендации		26	
Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственной услуги).	1. Результативность реализации программы. 2. Инновационная, методическая деятельность педагогического работника.(использование новых направлений) 3.Участие в образовательной деятельности группы, ДОУ (конкурсы, соревнования, открытые мероприятия)	По факту	Уровень ДОУ - 1 б Муниципальный - 2 б Областной - 3б	
За работу на сайте	МДОУ детский сад №5	По факту	0,5 б	
	АИС	По факту	До 5 б.	
Взаимодействие с родителями	1.Качественный уровень проведение мероприятий с родителями 2.Доля родителей положительно оценивающих деятельность педагога по итогам анкетирования	По факту	разовая До 1б	
Качественное ведение документации (написание планов, журналов)	Результаты контроля	Ежемесячно	до 1б	
Проведение мониторинга развития и индивидуальных достижений детей	Анализ материалов мониторинга	По факту	до 1-х б.	
Создание элементов образовательной инфраструктуры	1.Пополнение развивающей среды зала, бассейна 2. Работа по формированию методического содержания	По факту	Разовая 0,5-1 б.	
Участие в организации работы с использованием ИКТ	Оказание помощи при использовании ИКТ в ДОУ	По факту	1б	
ИТОГО				

Педагог-психолог

Направление работы	Критерии эффективности деятельности	Периодичность	Оценочный показатель выплат в баллах	самооценка/ оценка комиссии
Участие в организационно-методической работе в ДОУ, представление опыта, участие в районных (областных) мероприятиях	Выступление, семинар, создание методических материалов в электронном виде, техническое обеспечение	По факту	На уровне ДОУ-16, Района-26, Области-36	
Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	1.Разработка рабочей программ, являющейся частью основной образовательной программы 2.Методическая разработка, рекомендации	По факту	До 36 26	
Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственной услуги).	1. Достижение показателей результативности реализации программы. 2.Соответствие внутренней оценки общеобразовательного учреждения внешней оценке (независимые региональные и муниципальные срезовые работы, тестирование и др.). 3.Методическая и инновационная деятельность педагогического работника.	По факту	26	
Работа с детьми из социально неблагополучных семей.	Положительная динамика личностного развития воспитанника	По факту	26	
Обновление своей страницы на сайте МДОУ № 5	Публикация	По факту	0,5 б	
За работу на сайтах закупок, Барс- WEB-образование, www.bus.gov.ru	Качественное выполнение работы	По факту	15 тыс. руб	

Взаимодействие с родителями	1. Качественный уровень проведения мероприятий с родителями 2. Доля родителей положительно оценивающих деятельность педагога по итогам анкетирования	По факту	разовая До 16	
Качественное ведение документации (написание всех планов, заполнение журналов проведения мониторинга)	Результаты контроля	Ежемесячно	до 16	
Подготовка документов к областному ПМПК	Анализ документов	По факту	до 3-х б.	
Создание элементов образовательной инфраструктуры	1. Качественное участие в оформлении территории учреждения 2. Работа по формированию методического содержания кабинета.	По факту	разовая до 5 б.	

Обслуживающий персонал
(младшие воспитатели)

Качественный показатель Критерии установления стимулирующих выплат	Оценочный показатель	Баллы-б, периодичность выплат	самооценка/ оценка комиссии
1. Образцовое содержание групп, строгое соблюдение СанПиНов	контроль медсестры и зам. зав. по АХЧ	ежемесячно до 2-х б	
2. Активное участие в образовательном процессе, в том числе при проведении режимных моментов	оценка воспитателей группы	ежемесячно до 2-х б	
3. Активное участие в плановых мероприятиях Учреждения (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам и т. д.)	по факту	разовая до 2-х б.	

4. Инициативность при замене временно отсутствующих работников Учреждения, качественное выполнение работы заменяемого работника	по факту	разовая до 2-х б.	
5. Положительная динамика количества дней пребывания детей в ДОУ за месяц	в соответствии с справкой посещаемости сад / ясли свыше 70% / 50% свыше 80% / 60% свыше 90% / 70%	предыдущий месяц: 1 2 3	
6. Качественное проведение мероприятий, приводящих к снижению заболеваемости воспитанников по количеству пропущенных дней на одного ребёнка по группе.	по итогам сад ясли от 0–1 д/д / 1-1,5 от 1,1–1,5 / 1,6-2 от 1,6 – 2,1/2,1-2,5	ежемесячно 1,5 б 1 б. 0,5 б.	
7. Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории, экономия энергоресурсов	контроль зам.зав по АХЧ	ежемесячно 1 б	
8. Помощь в одевании детей младших групп	по факту	ежемесячно 1 б	
9. За напряженность работы на яслях	по факту	до 2 б	
10. За активное участие в адаптации вновь прибывших детей	по факту	до 4 б	
11. Активное и качественное участие в ремонтах помещений учреждения	по факту	разовая до 10 б.	
12. Активное и качественное участие в оформлении территории учреждения	по факту	разовая до 5 б.	
13. Дополнительный объем работ не входящий в должностные обязанности (устранение аварий и т.д)	по факту	разовая до 3 б.	
14. Другое			
ИТОГО			

Работники пищеблока

Качественный показатель Критерии установления стимулирующих выплат	Оценочный показатель	Баллы - б, периодичность выплат	самооценка/ оценка комиссии
1. Образцовое содержание пищеблока и кладовых строгое соблюдение СанПиН	контроль медсестры и зам. зав по АХЧ	ежемесячно до 2-х б	
2. Строгое соблюдение технологии приготовления пищи.	контроль администрации ДООУ	ежемесячно до 2-х б	
3. Отсутствие замечаний надзорных органов	по факту	разовая до 2-х б.	
4. Инициативность при замене временно отсутствующих работников Учреждения, качественное выполнение работы заменяемого работника	по факту	разовая до 2-х б.	
5. За шеф-повара	по факту	ежемесячно до 2-х б	
6. Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории, экономия энергоресурсов	контроль зам.зав по АХЧ	ежемесячно 1 б	
7. Помощь в одевании детей младших групп	по факту	ежемесячно 1 б	
8. Активное и качественное участие в ремонтах помещений учреждения	по факту	разовая до 10 б.	
9. Активное и качественное участие в оформлении территории учреждения	по факту	разовая до 5 б.	
10. Дополнительный объем работ не входящий в должностные обязанности (устранение аварий и т.д)	по факту	разовая до 3 б.	
11. Другое			
ИТОГО			

Кастелянша, кладовщик

Качественный показатель Критерии установления стимулирующих выплат	Оценочный показатель	Баллы, периодичность выплат	самооценка/ оценка комиссии
1. Высокое качество выполнения функциональных обязанностей, в том числе 2. - своевременное выполнение заявок на продукты. 3. - контроль за качеством, сертификацией и сроком годности продуктов. 4. - качественный уровень соблюдения санитарных норм, правил техники безопасности и противопожарной безопасности в кладовых помещениях. Соблюдение ТБ, инструкций по ОТ.	по результатам контроля	Ежемесячно 1	
5. Инициатива в решении проблем ДОУ, оформлении помещений ДОУ, обновление и изготовление костюмов, декораций для мероприятий.	по факту	Разовая 3	
6. Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории, экономия энергоресурсов	контроль зам.зав по АХЧ	ежемесячно 1 б	
7. Помощь в одевании детей младших групп	по факту	ежемесячно 1 б	
8. Активное и качественное участие в ремонтах помещений учреждения	по факту	разовая до 10 б.	
9. Активное и качественное участие в оформлении территории учреждения	по факту	разовая до 5 б.	
10. Дополнительный объем работы не входящий в должностные обязанности	по факту	разовая до 6	
ИТОГО			

Сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник

Качественный показатель Критерии установления стимулирующих выплат	Оценочный показатель	Баллы, периодичность выплат	самооценка/ оценка комиссии
1. Высокое качество выполнения функциональных обязанностей. Отсутствие замечаний по соблюдению инструкций по ОТ, ПБ, ТБ.	по результатам контроля	Ежемесячно 1	
2. Устранение аварийных ситуаций.	по факту	Разовая До 3	
3. Активное и качественное участие в ремонтах помещений учреждения	по факту	разовая до 10 б.	
4. Активное и качественное участие в оформлении территории учреждения	по факту	разовая до 5 б.	
5. Дополнительный объем работы не входящий в должностные обязанности	по факту	разовая до 6	
ИТОГО			