

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПР МБДОУ № 128
С.С. Соболева
Протокол № 08
от 29 08 2018 г.



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующая МБДОУ № 128
И.А. Соболева
Приказ № 132/1
от 30 08 2018 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
№ 128
«Детский сад общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением деятельности
по познавательно-речевому направлению развития воспитанников»

СОГЛАСОВАНО:
Родительский комитет МБДОУ № 128
Мамочки / Я.А. Макарова

Протокол № 1 от 29 августа 2018 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального образовательного учреждения в повышении качества воспитательного и образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, закрепления кадров.

1.2. 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 руководителя учреждения, решений педагогического совета образовательного учреждения.

В случае невыполнения требований одного из оснований размер стимулирующих выплат снижается или не начисляется.

1.3. Настоящее Положение регламентирует порядок установления стимулирующих премиальных выплат:

1.3.1. Педагогическим работникам и административно-управленческому персоналу:

- выплаты по итогам работы – 67 %;
- выплат за интенсивность и высокие результаты работы – 5,32 %;
- оказание материальной помощи работникам учреждения и иные поощрительные и разовые выплаты – 2,18 % от стимулирующего фонда (при наличии экономии).

1.3.2. Учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу:

- выплаты по итогам работы – 60 %;
- выплат за интенсивность и высокие результаты работы – 39,0 %;
- оказание материальной помощи работникам учреждения и иные поощрительные и разовые выплаты – 3 % от стимулирующего фонда (при наличии экономии).

1.4. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

1.5. Экономия по фонду распределяется: премиальные выплаты по итогам работы 60%;
иные поощрительные и разовые выплаты 40%.

1.6. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемая на выплаты установленные настоящим Положением, составляет 37,4% от фонда оплаты труда.

2. Премияльные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат (далее премиальной надбавки) по итогам работы осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия).

В состав комиссии входят: представитель от педагогического персонала учреждения, учебно-вспомогательного или младшего обслуживающего персонала, председатель первичной профсоюзной организации, представитель родительского комитета и представители мониторинговой группы. Состав комиссии утверждается приказом по учреждению.

2.2. Премияльная надбавка работникам устанавливается работникам на основании результатов их деятельности за полугодие (с 01 сентября по 28 февраля и с 01 марта по 31 августа) и выплачивается в течение полугодия, следующего за отчетным периодом.

2.3. Установление премиальной надбавки работникам учреждения осуществляется исходя из количества набранных баллов по показателям стимулирования, установленных для каждой категории работников (приложение № 1), и размера стимулирующего фонда, имеющегося у учреждения на момент установления премиальной надбавки (плановый размер стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года).

2.4. Каждому показателю стимулирования работников учреждения установлены индикаторы его измерения, оцениваемые определенным количеством баллов.

Общая сумма баллов по показателям стимулирования определенной категории работников образовательного учреждения составляет максимальное количество баллов.

Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

- Воспитатели (в т.ч. старший воспитатель) – 100 баллов;
- Прочий педагогический персонал – 60 баллов;
- Учебно-вспомогательный персонал – 50 баллов;
- Административно-управленческий персонал – 40 баллов;
- Обслуживающий персонал – 30 баллов.

2.5. Порядок заполнения оценочных листов.

2.5.1. Каждому работнику учреждения выдается оценочный лист, в котором работник оценивает результаты своей работы, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности.

При совмещении должностей сторожа и дворника оценочный лист заполняется по двум должностям.

В остальных случаях, при внутреннем совмещении должностей, работник заполняет оценочный лист по основной должности.

2.5.2. Заполненные работниками оценочные листы передаются:

- Воспитатели, прочий педагогический персонал – старшему воспитателю;
- Младшие воспитатели – старшей медицинской сестре;
- Учитель-логопед – руководителю внутрисадового психолого-медико-педагогического консилиума;
- Работники из числа обслуживающего персонала - заведующему хозяйством.
- Работники из числа административно-управленческого персонала, старший воспитатель, медицинские работники – руководителю учреждения.

2.5.3. Члены мониторинговой группы в составе: руководитель учреждения, старший воспитатель, старшая медицинская сестра, завхоз, руководитель внутрисадового психолого-медико-педагогического консилиума, дают оценку

качества деятельности работникам соответствующих категорий, проставляя баллы в оценочных листах работников. Руководитель учреждения дает оценку результатов деятельности каждому работнику.

Разногласия, возникшие при установлении баллов самим работником и членами мониторинговой группы, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки одной и другой сторонами. При невозможности разрешения, разногласия выносятся на обсуждение комиссии.

2.6. В установленные руководителем учреждения сроки, старшим воспитателем представляется в комиссию аналитическая информация:

- о набранной сумме баллов каждым работником учреждения;
- об итоговом количестве набранных баллов по учреждению;
- плановом размере стимулирующего фонда, которым учреждение располагает на момент установления премиальной надбавки работникам учреждения;
- «стоимости» единицы балла для педагогического, АУП персонала и прочего персонала (размеры стимулирующих фондов педагогического персонала + АУП и прочего персонала, соответственно деленные на итоговые количества баллов, набранные работниками данных категорий);
- размере причитающейся премиальной надбавки по каждому работнику учреждения, с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла.

2.7. Размеры премиальной надбавки, устанавливаемой работникам учреждения, рассматриваются комиссией и согласовываются с председателем профсоюзной организации и представителем родительского комитета.

2.8. Комиссия принимает решение об установлении премиальной надбавки и ее размере открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины ее членов.

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

2.10. Решение комиссии оформляется протоколом, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения. На основании протокола руководитель учреждения издает приказ, который является основанием для выплаты.

Обязательными условиями для установления надбавок стимулирующего характера являются: отсутствие дисциплинарных взысканий, добросовестное выполнение должностных обязанностей, отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

2.11. Снижение размеров стимулирующих выплат:

С учетом тяжести допущенных нарушений работники могут быть лишены частично стимулирующих выплат в следующих случаях:

- за нарушение Устава Учреждения;
- за нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда и технике безопасности.

2.12. Работнику, получившему дисциплинарное взыскание, премиальная надбавка за месяц, в котором допущено нарушение, не начисляется (приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности направляется в бухгалтерию).

2.13. Педагогическому персоналу, работающему на основе совместительства, количество баллов из стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается согласно фактически отработанному времени.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и родительским комитетом по должностям работников учреждения.

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 организации среди населения;
- премии за успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- стимулирующая выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений;
- стимулирующая выплата медицинским работникам дошкольных образовательных учреждений;

3.2. Показатели стимулирования (индикаторы их измерения, значение индикатора) за

реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

3.3. 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.

3.4. 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).

3.5. 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 или иного представительного органа и представителя органа государственно-общественного управления. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

3.6. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, определяется учреждением исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей.

3.7. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, реализацию отдельных видов деятельности, выполнение особо важных и срочных работ, возлагается на работников приказом руководителя учреждения.

Перечень показателей за интенсивность и высокие результаты работы:

	Наименование работ	Размер доплат (руб)
Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения	Выполнение обязанностей ответственного за аттестацию педагогических работников	до 800
	За изготовление методических пособий, нестандартного оборудования	до 500
	За подготовку и предоставление персонифицированных данных, работу с Пенсионным фондом РФ, фондом соцзащиты	до 1000
	За разработку нормативно-организационной базы	до 1500
	За работу по ведению и пополнению сайта образовательного учреждения	до 1500
	Оператору по заполнению показателей автоматизированной информационной системы «Образование Кемеровской области» (АИС)	до 1000
	Оператору по заполнению показателей федерального электронного мониторинга реализации региональных планов мероприятий («дорожных карт») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» (КПМО)	до 1000
	За работу с Фондом соцстрахования, учет и заполнение больничных листов	до 700

	За ведение табеля учета рабочего времени	до 1000
	За участие в детских праздниках в качестве актеров - в 2 ролях - в 3 ролях	до 1000
	За разработку и реализацию авторских программ и методических разработок не входящих в основную общеобразовательную программу учреждения	до 1000
	За высокие результаты по укреплению физического и психического здоровья воспитанников	до 1000
	За качественное осуществление необходимой коррекции недостатков в физическом и (или) психическом развитии воспитанников	до 1000
	За активное участие в работе методических объединений, творческих групп	до 300
	За участие в инновационной деятельности МБДОУ	до 500
	За организацию дополнительных оздоровительных мероприятий, оказание профилактической помощи воспитанникам	до 500
	За организацию и (или) проведение семинаров, педагогических советов, открытых занятий: - район - город	500 700
	За выполнение оформительских работ: выставка детских рисунков, тематические выставки к праздничным дням, детским праздникам	до 700
	За участие в профессиональных конкурсах - района - города - области	1000 2000 3000
	За подготовку детей к смотрам, конкурсам, фестивалям	до 1000
	Оказание консультативной и методической помощи родителям по вопросам воспитания, обучения и развития детей	до 500
	За эстетическое оформление территории МБДОУ (дизайн участков, озеленение, постройки в зимний период)	до 1500
	За организацию и использование инновационных форм взаимодействия с семьями для обеспечения полноценного развития воспитанников	до 1000
	За организацию психолого-педагогического сопровождения семей для обеспечения психического здоровья и развития личности воспитанников	до 1000
	За организацию и проведение консультационной профилактической деятельности с педагогами	до 500
Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы	Подготовка к отопительному сезону	до 1000
	Выполнение обязанностей ответственного за антитеррористическую деятельность	до 1500
	Своевременное принятие мер по устранению аварийной ситуации в ДОУ и на его территории	до 1000
	За проведение генеральных уборок подсобных и служебных помещений (кроме лиц, в чьи должностные обязанности входит выполнение данной работы)	до 700
	Спиливание или уборка сучьев, веток после урагана	500

инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения ОУ.	За особый режим работы по уборке листвы $S=3510 \text{ м}^2$	до 1500
	За особый режим работы по уборке снега $S=2710 \text{ м}^2$	до 1500
	За очистку крыши от снега	2000
Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат	За участие в подготовке учреждения к началу учебного года - побелка потолков - покраска стен, окон, дверей и т.д. - наклеивание обоев - оформление групповых помещений	до 3000
	За выполнение разовых поручений	200
	За мелкий ремонт	до 700
	За выполнение срочных работ по ремонту здания, оперативность и качественный результат	до 1000
	За выполнение работ по ремонту мебели, спортивного инвентаря и оборудования, наглядных пособий; монтажу учебного и хозяйственного оборудования	до 800
	Выполнение погрузо-разгрузочных работ: - продукты питания, - мусор, хозтовары и др. тяжести	до 1000 до 1500
	За пошив костюмов, постельного белья и спецодежды для МОП	До 1500
	Выполнение обязанностей диетсестры	500
	За успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность, качественный результат	1000

3.7. За счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается надбавка вновь принятым работникам до момента проведения оценки их деятельности в размере:

- из числа педагогического персонала – 4000 рублей;
- из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – 800 рублей.

3.8. В случае нахождения на длительном больничном листе и, в связи с этим, отсутствием возможности заполнения оценочного листа, работнику устанавливается надбавка в размере 10% от тарифной ставки до момента проведения следующей оценки деятельности работника.

Установление надбавки оформляется приказом руководителя учреждения.

3.9. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям ДОУ устанавливается в следующих размерах:

- 1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждения;
- 1000 рублей младшим воспитателям семейных групп учреждения;
- 885 рублей прочему педагогическому персоналу учреждений (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования), осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

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

- соблюдение требований охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологических норм;
- успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя, старшего воспитателя, старшей медицинской сестры);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов реализации общеобразовательной программы дошкольного воспитания;
- 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 осуществляется пропорционально штатной нагрузке и фактически отработанному времени.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в одном учреждении более чем на ставку, размер выплаты не увеличивается.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается как по основному месту работы, так и работающим в учреждении на условиях внешнего совместительства.

Для назначения выплаты издается приказ руководителя учреждения.

3.10. Специальная выплата медицинским работникам ДОО устанавливается в следующих размерах:

- 1885 рублей старшей медицинской сестре.

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

- создание условий для сохранения здоровья и обеспечения безопасности жизнедеятельности воспитанников;
- успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя, старшего воспитателя, контролирующих органов);
- выполнение натуральных норм питания, организация качественного питания детей;
- обеспечение высокой посещаемости детьми детского сада, инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов профилактической работы и просветительской деятельности по снижению заболеваемости детей;
- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

Выплата 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 осуществляется пропорционально штатной нагрузке и фактически отработанному времени.

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

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

3.11. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам дошкольных образовательных учреждений - 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».

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.

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 и медицинского работника.

4. Выплаты за качество выполняемых работ

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с выборным профсоюзным органом и родительским комитетом учреждения в виде единовременных премий в случаях награждения государственными наградами в абсолютном значении в следующих размерах:

№ п/п	Категория	Сумма (руб)
1	Ведомственные	1000
2	Награды и почетные грамоты Кемеровской области	800
3	Почетная грамота управления образования и администрации города Кемерово	500

6. Премирование работников по результатам деятельности учреждения.

6.1. Премирование работников по результатам деятельности учреждения производится в случае сложившейся экономии фонда заработной платы.

6.2. Премирование производится по результатам работы учреждения за месяц, квартал, год.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, премируются за фактически проработанное время.

7. Иные поощрительные и разовые выплаты

7.1. Иные поощрительные и разовые выплаты осуществляются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда и экономии по фонду оплаты труда, с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

При установлении размера премии конкретному работнику учитывается его совокупный вклад в развитие и совершенствование деятельности учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

7.2. Предложения по премированию работников готовятся администрацией ДООУ и выносятся на обсуждение комиссии по премированию.

Решение премиальной комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель издает приказ о премировании.

7.3. Иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам в виде разовых премий к знаменательным и юбилейным датам, профессиональному празднику и материальной помощи:

- к юбилейным датам учреждения (50 лет, 75 лет, 100 лет;) – 500 рублей;
- к юбилейным датам работника (50 и 55 лет, 60 и 65 лет) - 500 рублей;
- к праздничным дням и профессиональному празднику – 500 рублей.

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

- 1) в связи со смертью близких родственников - 2000 руб.
- 2) на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) - от 2000 до 5000 руб.
- 3) в связи с кражами, пожаром, наводнением - до 2000 руб.

Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения.

7.5. Руководитель учреждения вправе направить сложившуюся по учреждению экономию фонда оплаты труда (компенсационной части, централизованной и стимулирующей) на увеличение работникам учреждения ранее установленного размера премиальной надбавки за показатели стимулирования, путем пересчета стоимости балла исходя из сложившегося размера экономии.

В этом случае, в дополнение к первоначальному приказу издается новый приказ, с указанием нового размера премиальной надбавки, установленной работникам учреждения на оставшийся период времени (до наступления следующего срока установления надбавки), с приложением к приказу расчета новой стоимости балла. Согласования нового размера персональной надбавки, установленной работникам учреждения, с представителями профсоюзного органа и родительского комитета не требуется.

С 01.01.2014 г. зарплата административно-управленческого и педагогического персонала финансируется за счет средств областной субвенции соответственно вся экономия, сложившаяся по данному фонду, идет на стимулирование соответствующих категорий работников.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению о распределении
стимулирующей части фонда оплаты
труда МБДОУ № 128 «Детский
сад общеразвивающего вида»

**Показатели оценки деятельности работников учреждения
по каждой должности.**

№ п/п	Наименование должностей	Критерии и показатели
1.	Воспитатель (100 баллов)	<p>1. Эффективность организации воспитательно-образовательного процесса, обеспечивающего результативность и качество дошкольного образования:</p> <p>1.1. Уровень развития воспитанников ДОУ по результатам мониторинга реализации образовательной программы.</p> <p>1.2. Стабильная и позитивная динамика качества уровня развития детей, достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом.</p> <p>1.3. Пополнение предметно-развивающей среды и учебно-наглядного материала.</p> <p>1.4. Нетрадиционные формы организации воспитательно-образовательной деятельности.</p> <p>1.5. Качество планирования воспитательно-образовательной работы.</p> <p>2. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья и физического развития детей:</p> <p>2.1. Уровень заболеваемости детей.</p> <p>2.2. Выполнение плана посещаемости.</p> <p>2.3. Отсутствие случаев травматизма по вине педагога.</p> <p>2.4. Уровень физической подготовленности детей.</p> <p>2.5. Положительная динамика, достижение воспитанниками более высоких показателей физической подготовленности в сравнении с предыдущим периодом.</p> <p>3. Повышение профессионального мастерства:</p> <p>3.1. Использование инновационных технологий, методов, новых программ, ТСО, видео, аудио аппаратуры.</p> <p>3.2. Владение ИКТ (уровень выше пользователя)</p> <p>3.3. Обобщение и распространение передового опыта.</p> <p>3.4. Проведение открытых мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, педагогических советах.</p> <p>3.5. Участие в конференциях и семинарах.</p> <p>3.6. Участие в профессиональных конкурсах, выставках.</p> <p>3.6. Методическая, научно-исследовательская деятельность.</p> <p>4. Эффективность взаимодействия с родителями:</p> <p>4.1. Вовлечение родителей в воспитательно-образовательный процесс.</p> <p>4.2. Информационно-просветительская деятельность среди родителей.</p> <p>4.3. Удовлетворённость родителями качеством образовательных услуг.</p> <p>4.4. Отсутствие задолженности по родительской плате.</p> <p>4.5. Отсутствие обоснованных обращений родителей по фактам нарушения прав детей.</p> <p>5. Исполнительская дисциплина:</p> <p>5.1. Своевременность и качество заполнения документации.</p> <p>5.2. Экономия электроэнергии.</p> <p>5.3. Экономия воды.</p> <p>5.4. Выполнение правил внутреннего трудового распорядка.</p> <p>Исполнение административных решений.</p>

2.	Старший воспитатель (100 баллов)	<p>1. Эффективность организации воспитательно-образовательного процесса, обеспечивающего результативность и качество дошкольного образования:</p> <p>1.1. Уровень развития воспитанников ДОУ по результатам мониторинга реализации программ.</p> <p>1.2. Стабильная и позитивная динамика качества уровня развития детей, достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом.</p> <p>1.3. Участие воспитанников и педагогов в конкурсах, фестивалях, смотрах, концертных программах.</p> <p>2. Качество и результативность методической работы с педагогическим коллективом ДОУ, направленной на повышение эффективности организации воспитательно-образовательного процесса:</p> <p>2.1. Информационно-методическое обеспечение воспитательно-образовательного процесса, соответствующее требованиям программы.</p> <p>2.2. Использование дополнительных альтернативных инновационных образовательных программ.</p> <p>2.3. Планирование воспитательно-образовательного процесса.</p> <p>2.4. Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам качества образования.</p> <p>3. Повышение профессионального мастерства педагогов и развитие педагогического творчества:</p> <p>3.1. Прохождение педагогами курсов повышения квалификации, аттестация работников.</p> <p>3.2. Обобщение и распространение передового опыта.</p> <p>3.3. Владение ИКТ (уровень выше пользователя).</p> <p>3.4. Участие в профессиональных конкурсах, выставках.</p> <p>3.5. Участие в конференциях, семинарах.</p> <p>3.6. Методическая, научно-исследовательская деятельность.</p> <p>4. Эффективность взаимодействия с родителями:</p> <p>4.1. Удовлетворённость родителями качеством образовательных услуг.</p> <p>4.2. Отсутствие обоснованных обращений родителей по фактам нарушения прав детей.</p> <p>5. Исполнительская дисциплина:</p> <p>5.1. Своевременность и качество заполнения документации исполнение административных решений, выполнение правил внутреннего трудового распорядка.</p>
3.	Учитель-логопед (60 баллов)	<p>1. Эффективность организации коррекционно-речевой работы с детьми, обеспечивающей результативность и качество речевого развития детей:</p> <p>1.1. Качество и результативность коррекции речевых нарушений.</p> <p>1.2. Обследование детей, определение структуры и степени выраженности имеющегося у детей речевого нарушения.</p> <p>1.3. Участие в работе ПМПк ДОУ, индивидуальное сопровождение развития детей.</p> <p>1.4. Содержание, методы и организация воспитания и обучения воспитанников.</p> <p>1.5. Организация предметно-развивающей среды в групповых комнатах и кабинетах для реализации коррекционной программы.</p> <p>1.6. Планирование воспитательно-образовательного процесса.</p> <p>1.7. Признание высокого профессионализма педагога воспитанниками и родителями.</p>

		<p>2. Обеспечение, сохранение и укрепление здоровья детей:</p> <p>2.1. Отсутствие или наличие происшествий, травм во время организации воспитательно-образовательного процесса.</p> <p>2.2. Создание благоприятных условий для комфортного пребывания детей в детском саду, не допуская перенапряжения нервной системы и переутомления.</p> <p>2.3. Отсутствие обоснованных жалоб воспитанников, родителей (законных представителей) и работников образовательного учреждения.</p> <p>3. Повышение профессионального мастерства:</p> <p>3.1. Использование инновационных технологий, методов, новых программ, ТСО, видео, аудио аппаратуры.</p> <p>3.2. Владение ИКТ (уровень выше пользователя)</p> <p>3.3. Обобщение и распространение передового опыта, наставничество.</p> <p>3.4. Проведение открытых мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, педагогических советах.</p> <p>3.5. Участие в профессиональных конкурсах, выставках.</p> <p>3.6. Методическая, научно-исследовательская деятельность.</p> <p>3.7. Повышение квалификации, профессиональная переподготовка.</p> <p>4. Эффективность взаимодействия с родителями:</p> <p>4.1. Использование нестандартных форм работы с родителями.</p> <p>4.2. Посещаемость родителями собраний.</p> <p>4.3. Информированность родителей.</p> <p>5. Исполнительская дисциплина:</p> <p>5.1. Своевременность и качество заполнения документации (речевая карта, карта индивидуального сопровождения, журнал взаимодействия с воспитателями, индивидуальные тетради детей и т.п.), исполнение административных решений.</p>
4.	Инструктор ФИЗО (60 баллов)	<p>1. Эффективность организации воспитательно-образовательного процесса, обеспечивающего результативность и качество дошкольного образования:</p> <p>1.1 Уровень развития воспитанников ДОУ по результатам мониторинга реализации программы.</p> <p>1.2 Стабильная и позитивная динамика качества выполнения детьми основных видов движений, достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом.</p> <p>1.3. Участие воспитанников и педагогов в эстафетах, олимпиадах, соревнованиях.</p> <p>2. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья и физического развития детей:</p> <p>2.1. Индивидуальная работа с детьми, имеющими низкий уровень физической подготовленности.</p> <p>2.2. Отсутствие травм в период воспитательно-образовательного процесса.</p> <p>3. Повышение профессионального мастерства:</p> <p>3.1. Использование инновационных технологий, методов, новых программ, ТСО, видео, аудио аппаратуры.</p> <p>3.2. Обобщение и распространение передового опыта.</p> <p>3.3. Проведение открытых мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, педагогических советах.</p> <p>3.4. Участие в профессиональных конкурсах, выставках.</p> <p>3.5. Методическая, научно-исследовательская деятельность.</p> <p>4. Эффективность взаимодействия с родителями:</p> <p>4.1. Вовлечение родителей в воспитательно-образовательный процесс.</p> <p>4.2. Информационно-просветительская деятельность среди родителей.</p> <p>4.3. Удовлетворённость родителями качеством образовательных услуг.</p> <p>4.4. Отсутствие обоснованных обращений родителей по фактам нарушения прав детей.</p>

		<p>5. Исполнительская дисциплина:</p> <p>5.1. Своевременность и качество заполнения документации, исполнение административных решений, выполнение правил внутреннего трудового распорядка.</p>
5.	Музыкальный руководитель (60 баллов)	<p>1. Эффективность организации воспитательно-образовательного процесса, обеспечивающего результативность и качество музыкального образования:</p> <p>1.1. Уровень развития воспитанников ДООУ по результатам мониторинга реализации программы.</p> <p>1.2. Стабильная и позитивная динамика качества уровня развития детей, достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом.</p> <p>1.3. Система работы с одаренными детьми, своевременное выявление талантливых детей, развитие творческих способностей детей.</p> <p>1.4. Обеспечение наглядным дидактическим материалом, музыкальным оборудованием для реализации программы.</p> <p>1.5. Нетрадиционные формы организации воспитательно-образовательной деятельности.</p> <p>2. Обеспечение сохранение здоровья:</p> <p>2.1. Отсутствие травм в период воспитательно-образовательного процесса.</p> <p>3. Повышение профессионального мастерства:</p> <p>3.1. Использование инновационных технологий, методов, новых программ, ТСО, видео, аудио аппаратуры.</p> <p>3.2. Обобщение и распространение передового опыта.</p> <p>3.3. Проведение открытых мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, педагогических советах.</p> <p>3.4. Участие в профессиональных конкурсах, выставках.</p> <p>3.5. Методическая, научно-исследовательская деятельность.</p> <p>4. Эффективность взаимодействия с родителями:</p> <p>4.1. Вовлечение родителей в воспитательно-образовательный процесс.</p> <p>4.2. Информационно-просветительская деятельность среди родителей.</p> <p>4.3. Удовлетворённость родителями качеством образовательных услуг.</p> <p>4.4. Отсутствие обоснованных обращений родителей по фактам нарушения прав детей.</p> <p>5. Исполнительская дисциплина:</p> <p>5.1. Своевременность и качество заполнения документации, исполнение административных решений, выполнение правил внутреннего трудового распорядка.</p>
6.	Педагог-психолог (60 баллов)	<p>1. Качество психолого-педагогического сопровождения воспитательно-образовательного процесса, направленного на обеспечение психического здоровья и развития личности детей:</p> <p>1.1. Уровень готовности детей к школе.</p> <p>1.2. Стабильная и позитивная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы в сравнении с предыдущим периодом.</p> <p>1.3. Обеспечение наглядным дидактически материалом.</p> <p>1.4. Нетрадиционные формы организации коррекционно-развивающей деятельности.</p> <p>1.5. Работа с педагогами по профилактике «профвыгорания».</p> <p>2. Повышение профессионального мастерства:</p> <p>2.1. Использование инновационных технологий, методов, новых программ, ТСО, видео, аудио аппаратуры.</p> <p>2.2. Обобщение и распространение передового опыта.</p> <p>2.3. Проведение открытых мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, педагогических советах.</p> <p>2.4. Участие в профессиональных конкурсах, выставках.</p> <p>2.5. Методическая, научно-исследовательская деятельность.</p>

		<p>3. Эффективность взаимодействия с родителями:</p> <p>3.1. Информационно-просветительская деятельность среди родителей.</p> <p>3.2. Удовлетворённость родителями качеством образовательных услуг.</p> <p>3.3. Отсутствие обоснованных обращений родителей по фактам нарушения прав детей.</p> <p>4. Исполнительская дисциплина:</p> <p>4.1. Своевременность и качество заполнения документации, исполнение административных решений, выполнение правил внутреннего трудового распорядка.</p>
7.	ПДО по хореографии (60 баллов)	<p>1. Эффективность организации воспитательно-образовательного процесса, обеспечивающего результативность и качество музыкального образования:</p> <p>1.1. Уровень развития воспитанников ДОУ по результатам мониторинга реализации программы.</p> <p>1.2. Стабильная и позитивная динамика качества уровня развития детей, достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом.</p> <p>1.3. Система работы с одаренными детьми, отбор и подготовка их к конкурсам.</p> <p>1.4. Обеспечение наглядным дидактическим материалом для реализации программы.</p> <p>1.5. Нетрадиционные формы организации воспитательно-образовательной деятельности.</p> <p>2. Обеспечение сохранение здоровья:</p> <p>2.1. Отсутствие травм в период воспитательно-образовательного процесса.</p> <p>3. Повышение профессионального мастерства:</p> <p>3.1. Использование инновационных технологий, методов, новых программ, ТСО, видео, аудио аппаратуры.</p> <p>3.2. Обобщение и распространение передового опыта.</p> <p>4. Эффективность взаимодействия с родителями:</p> <p>4.1. Вовлечение родителей в воспитательно-образовательный процесс.</p> <p>4.2. Информационно-просветительская деятельность среди родителей.</p> <p>5. Исполнительская дисциплина:</p> <p>5.1. Своевременность и качество выполнения документации, исполнение административных решений, выполнение правил внутреннего трудового распорядка.</p>
8.	Младший воспитатель (50 баллов)	<p>1. Соответствие санитарно-гигиенического состояния группы требованиям СанПин:</p> <p>1.1. Чистота и сохранность посуды, оборудования и инвентаря группы.</p> <p>1.2. Маркировка посуды.</p> <p>1.3. Выполнение светового режима.</p> <p>1.4. Выполнение режима проветривания.</p> <p>2. Уровень организации питания воспитанников группы:</p> <p>2.1. Сервировка стола.</p> <p>2.2. Культура раздачи пищи.</p> <p>2.3. Соблюдение нормы блюд.</p> <p>2.4. Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков.</p> <p>3. Уровень помощи воспитателю:</p> <p>3.1. Участие в организации воспитательно-образовательной деятельности.</p> <p>3.2. Помощь в оформлении и изготовлении дидактических пособий.</p> <p>3.3. Оформление и благоустройство участка группы.</p> <p>4. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья и физического развития детей:</p> <p>4.1. Недопущение травм в период воспитательно-образовательного процесса.</p> <p>5. Эффективность взаимодействия с родителями:</p> <p>5.1. Отсутствие обоснованных обращений родителей по фактам нарушения прав детей.</p>

		<p>6. Исполнительская дисциплина:</p> <p>6.1. Исполнение административных решений, выполнение правил внутреннего трудового распорядка.</p> <p>6.2. Экономия электроэнергии.</p> <p>6.3. Экономия воды.</p>
9.	Завхоз (40 баллов)	<p>1. Обеспечение санитарно - гигиенических условий в закреплённых помещениях:</p> <p>1.1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий хранения продуктов.</p> <p>2. Своевременное обеспечение разнообразными продуктами питания:</p> <p>2.1. Своевременная и качественная подача заявки для привоза продуктов.</p> <p>3. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, требований Роспотребнадзора, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ:</p> <p>3.1. Отсутствие замечаний со стороны органов Госпожнадзора, Роспотребнадзора, Энергонадзора.</p> <p>3.2. Выполнение мероприятий по охране труда и технике безопасности, своевременное проведение инструктажей, учебной эвакуации.</p> <p>4. Подготовка и организация ремонтных работ:</p> <p>4.1. Обеспечение контроля за подготовкой и качеством проведения срочных и плановых ремонтных работ.</p> <p>5. Качество финансово-хозяйственной деятельности учреждения:</p> <p>5.1. Своевременный контроль за исправностью приборов учёта, своевременная поверка.</p> <p>5.2. Экономия электроэнергии.</p> <p>5.3. Экономия воды.</p> <p>5.4. Списание материальных ценностей и постановка на подотчет.</p> <p>6. Исполнительская дисциплина:</p> <p>6.1. Исполнение административных решений. Выполнение правил внутреннего трудового распорядка.</p> <p>6.2. Своевременное и качественное ведение отчётной и другой документации.</p>
10.	Старшая медицинская сестра (50 баллов)	<p>1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий ДОУ:</p> <p>1.1. Соответствие среды санитарно-гигиеническим нормам.</p> <p>2. Обеспечение сохранения и укрепление здоровья и физического развития детей:</p> <p>2.1. Снижение количества заболеваемости детей.</p> <p>2.2. Выполнение плана посещаемости.</p> <p>2.3. Организация качественного питания, выполнение натуральных норм.</p> <p>2.4. Организация мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению здоровья детей.</p> <p>3. Эффективность взаимодействия с родителями:</p> <p>3.1. Информационно-просветительская деятельность среди родителей.</p> <p>3.2. Отсутствие обоснованных обращений родителей по фактам нарушения прав детей.</p> <p>4. Исполнительская дисциплина:</p> <p>4.1. Исполнение административных решений. Выполнение правил внутреннего трудового распорядка.</p> <p>4.2. Своевременное и качественное ведение отчётной и другой документации.</p>
11.	Повар (30 баллов)	<p>1. Обеспечение качественного питания воспитанников, соблюдение натуральных норм питания:</p> <p>1.1. Соблюдение технологии приготовления блюд.</p> <p>1.2. Соблюдение натуральных норм питания.</p> <p>1.3. Обеспечение надлежащих условий отбора и хранения суточных проб.</p> <p>2. Взаимодействие с родителями:</p> <p>2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей (их законных представителей) на качество питания.</p>

		3. Исполнительская дисциплина: 3.1. Исполнение административных решений. Выполнение правил внутреннего трудового распорядка.
12.	Кухонная рабочая (30 баллов)	1. Качественное выполнение работ согласно должностной инструкции: 1.1. Обеспечение чистоты и сохранности посуды, инвентаря, чистоты помещения пищеблока. 1.2. Обеспечение качества первичной обработки продуктов питания. 1.3. Соблюдение требований инструкции по ОТ и ТБ. 2. Исполнительская дисциплина: 2.1. Исполнение административных решений. Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие обоснованных жалоб.
13.	Машинист по стирке белья (30 баллов)	1. Качественная обработка и стирка белья и спецодежды: 1.1. Своевременная и качественная стирка смены белья и спецодежды. 1.2. Качественное глажение белья и спецодежды. 1.3. Качество хранения белья и спецодежды. 2. Исполнительская дисциплина: 2.1. Исполнение административных решений. Выполнение правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие обоснованных жалоб.
14.	Сторож (30 баллов)	1. Качественное выполнение работ согласно должностной инструкции: 1.1. Обеспечение сохранности имущества ДОУ. 1.2. Оперативное и качественное разрешение возникших проблем. 1.3. Соблюдение требований инструкции по ОТ и ТБ. 2. Исполнительская дисциплина: 2.1. Исполнение административных решений. Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие обоснованных жалоб.
15.	Дворник (30 баллов)	1. Содержание закрепленных участков в соответствии с требованиями СанПиН: 1.1. Своевременная и качественная уборка закрепленных помещений, территорий. 1.2. Соблюдение правил пользования вспомогательными средствами и инвентарем. 2. Обеспечение выполнения требований техники безопасности: 2.1. Соблюдение правил техники безопасности на вверенном участке. 3. Исполнительская дисциплина: 3.1. Исполнение административных решений. Выполнение правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие обоснованных жалоб.
16.	Кастелянша (30 баллов)	1. Содержание закрепленного имущества в соответствии с СанПиН: 1.1. Обеспечение сохранности инвентаря и оборудования с соблюдением СанПиН. 1.2. Своевременная маркировка и ремонт белья и спецодежды. 1.3. Своевременное обеспечение групп ДОУ необходимым мягким инвентарем. 2. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов: 2.1. Творческий подход к реставрации и ремонту мягкого инвентаря. 2.2. Пошив костюмов к праздникам. 3. Исполнительская дисциплина: 3.1. Исполнение административных решений. Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие обоснованных жалоб.