

ПРИНЯТЫ
Общим собранием работников
МБДОУ д/с № 50
Протокол от 30.08.2024 № 01

УТВЕРЖДЕНЫ
Приказом и.о. заведующего МБДОУ
д/с № 50 О.В. Мудрик
от 02.09.2024г. № 271

СОГЛАСОВАНЫ
Председатель ППО МБДОУ д/с № 50
02.09.2024г. Н.В. Малева

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
работникам Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения ЗАТО г. Североморск
«Детский сад № 50»

1. Общие положения

- 1.1.** Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения ЗАТО г. Североморск «Детский сад № 50» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», нормативными правовыми актами Российской Федерации, органов местного самоуправления.
- 1.2.** Настоящее Положение является локальным нормативным актом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения ЗАТО г. Североморск «Детский сад № 50» (далее - МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 50). Положение принимается Общим собранием работников, согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.
- 1.3.** Положение разработано в целях материальной заинтересованности работников МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 50 в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, в повышении мотивации по реализации инновационной деятельности, современных образовательных технологий.
- 1.4.** В МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 50 устанавливается следующий перечень *выплат стимулирующего характера*:
 - за достижение показателей эффективности деятельности;
 - за сложность, напряженность (интенсивность);

- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы).

Премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные выплаты.

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера на единовременные выплаты не начисляются. Единовременные выплаты производятся по заявлению работника.

- 1.5.** Стимулирующие выплаты за достижение показателей эффективности деятельности не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных критериев оценки эффективности деятельности, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате.
- 1.6.** Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 50 в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
- 1.7.** При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 50 вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.
- 1.8.** Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. Порядок установления стимулирующих выплат

- 2.1.** При наличии средств работникам МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 50 стимулирующая выплата производится ежемесячно.
- 2.2.** Все основные документы для расчета заработной платы за текущий месяц сдаются в централизованную бухгалтерию управления образования к 16 числу текущего месяца, таким образом, для распределения стимулирующих выплат работникам за достижение показателей эффективности деятельности МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 50 рассматривается период с 16 числа прошедшего месяца по 15 число текущего месяца. При переносе даты сдачи документов в ЦБ, рассматриваемый период может меняться.
- 2.3** Лицам, не проработавшим полный расчетный период, стимулирующие выплаты распределяются с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

- 2.4. Стимулирование работников с учетом выполнения критериев оценки эффективности деятельности осуществляется по балльной системе. Критерии эффективности включают в себя показатели достижения эффективности деятельности, показатели сложности, напряженности (интенсивности) работы. (Приложение № 01).
- 2.5. Другие выплаты стимулирующего характера производятся в рублях.
- 2.6. Общая сумма стимулирующих выплат для распределения в данном месяце просчитывается муниципальным бюджетным учреждением образования централизованная бухгалтерия и сообщается заведующему МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 50 для распределения работникам. Отдельно рассчитываются стимулирующие фонды для педагогического персонала, для младших воспитателей, для медицинского и для прочего персонала.
- 2.7. Денежный вес (в рублях) каждого балла (для каждой категории работников МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 50), определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) запланированного на месяц, на общую сумму баллов работников.
Расчет стоимости балла производится по формуле:
$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn),$$
 где
S – стоимость одного балла;
ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;
N1, N2, ..., Nn – количество баллов.
Такой расчет производится отдельно для трех категорий работников: для педагогического персонала, для младших воспитателей и для прочего персонала.
- 2.8. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 50 за отчетный период показатель (денежный вес) балла умножается на сумму набранных баллов каждым работником.
- 2.9. Работнику **могут быть снижены** ежемесячные выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда, штрафные баллы определены отдельно для каждой категории работников. (Приложение № 01)
- 2.10. В случае, если распределение фонда стимулирующих выплат за достижение показателей эффективности деятельности невозможно распределить с использованием балльной системы, то распределение производится в рублях. С учетом мнения заведующего, представителя ППО.
- 2.11. Ежемесячные выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда **не производятся** педагогическим работникам за происшедший случай травматизма ребенка в рассматриваемом месяце.
- 2.12. Лишение работника ежемесячных выплат стимулирующей части фонда оплаты труда согласуется с председателем ППО, оформляется в протоколе заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты

труда и утверждается приказом заведующего МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 50.

- 2.13.** Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу заведующему детским садом устанавливаются приказом органа управления образования.

3. Порядок и условия премирования

- 3.1.** Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 50 в улучшении результатов работы дошкольного учреждения.
- 3.2.** Премии в МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 50 выплачиваются за:
- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
 - за выполнение особо важных или срочных работ;
 - единовременные выплаты.
- 3.3.** Премирование работников есть право, а не обязанность работодателя. Работник не может требовать выплату премии.
- 3.4.** Единовременное премирование работников проводится при наличии средств в фонде заработной платы учреждения.
- 3.5.** Премияльные выплаты производятся в рублях.
- 3.6.** Предложение о премировании работников выносит заведующий детским садом. Предложение руководителя рассматривает Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 50.
- 3.7.** Комиссия рассматривает результаты работы сотрудников дошкольного учреждения и основания для распределения единовременных выплат. (Приложении № 02).
- 3.8.** Работнику могут быть снижены или не производиться премияльные выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда за грубое нарушение или неисполнение Устава МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 50, правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей, инструкции по организации охраны жизни и здоровья детей в детском саду и на детской площадке.
- 3.9.** Лишение работника премияльных выплат стимулирующей части фонда оплаты труда производится за тот период, в котором было допущено нарушение в работе.
- 3.10.** Лишение работника премияльных выплат стимулирующей части фонда оплаты труда согласовывается с председателем ПОО и оформляется приказом заведующего.

4. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 50

- 4.1.** Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 50 (далее Комиссия), которая назначается приказом заведующего МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 50.
- 4.2.** Основными задачами Комиссии являются:
- ✓ обеспечение объективного и справедливого установления работникам МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 50 стимулирующих выплат;
 - ✓ оценка результатов деятельности работников МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 50 в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности и материалами самоанализа.
- 4.3.** Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее 3-х человек. В состав Комиссии включаются:
- ✓ заместители руководителя МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 50 (по выбору заведующего детским садом);
 - ✓ председатель первичной профсоюзной организации;
 - ✓ работники МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 50 по желанию и по представлению сотрудников.
- 4.4.** При временном отсутствии членов комиссии, назначенных приказом, решение о замене члена комиссии принимает заведующий детским садом. При временном отсутствии председателя ППО, первичная профсоюзная организация самостоятельно делегирует представителя для работы в Комиссии.
- 4.5.** Любой работник МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 50 в свободное от работы время может по желанию присутствовать на заседании Комиссии без права совещательного голоса. Работники коллектива МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 50 вправе представлять свои предложения по улучшению работы Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда заведующему детским садом.
- 4.6.** Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников в соответствии с критериями оценки деятельности работников МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 50 представленных в Приложении № 01 к настоящему Положению. Педагогические работники и младшие воспитатели заполняют рейтинговые листы, проводя самоанализ деятельности.
- 4.7.** Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием большинством голосов. Принятое решение оформляется протоколом, протокол подписывают все члены Комиссии.
- 4.8.** Комиссия предоставляет протоколы заседания для согласования руководителю МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 50, заведующий детским

садом утверждает результаты распределения стимулирующей части фонда оплаты труда приказом.

- 4.9.** Работодатель не вправе принуждать членов Комиссии к принятию определённых решений.
- 4.10.** Члены Комиссии не вправе разглашать служебную информацию и информацию персональных данных работников, ставшую им известной в ходе заседаний Комиссии.
- 4.11.** В летний период, в период массовых отпусков распределение стимулирующих выплат производится представителями администрации МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 50 с обязательным оформлением протоколов. Председатель ППО вправе ознакомиться с результатами распределения выплат стимулирующего характера за период его отпуска.

Составлены с учётом
мнения ППО
Председатель ППО МБДОУ
ЗАТО г. Североморск д/с № 50
_____ / Н. В. Малева /

Приложение № 01

к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения ЗАТО г. Североморск «Детский сад № 50»

Критерии оценки эффективности деятельности заместителя заведующего (по образовательно-воспитательной работе)

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа полный месяц (без дней отсутствия по любой причине, кроме курсовой переподготовки и повышения квалификации)	3
2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников в части оформления и реализации образовательных программ, в рамках должностных обязанностей. (При наличии предписания, баллы не ставятся весь период до устранения замечаний).	5
3.	Высокий уровень контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса (с соответствующим оформлением контроля).	до 5
4.	Своевременное заключение договоров. Организация курсовой подготовки и профессиональной переподготовки педагогов.	2
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).	до 3
6.	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений.	до 3
7.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
8.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (ведение графиков, табелей работы, протоколов, участие в работе комиссий, взаимодействие со сторонними организациями, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, в субботниках, в уборках и т.д.).	до 5
9.	Материальная ответственность.	2
10.	Повышение авторитета и имиджа ДОУ (связь со СМИ, очное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.). Реализация планов сетевого взаимодействия.	до 7
11.	Работа с интернет - представительством, на образовательном форуме. Размещение методических материалов на сайте ДОУ.	3

12.	Организация инновационной деятельности: участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов и т.п.	до 7
13.	Результативные выступления команд, педагогов, курируемых заместителем заведующего, в различных семинарах, конференциях, соревнованиях, конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> • на внутри садовском уровне, • на муниципальном уровне, • на областном уровне, • на федеральном уровне. 	2 3 4 5
14.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта <ul style="list-style-type: none"> • на областном уровне, • на федеральном уровне. 	2 3
15.	Эффективная деятельность по реализации работы ДОУ с детьми с ОВЗ (ПМПК, разработка индивидуальных образовательных маршрутов, мероприятия и другое).	до 3
16.	Участие в разработке локальных актов учреждения. (Положений, правил и т.д.).	до 5
17.	Получение и доставка на личном транспорте хозяйственных материалов, документации, в случае отсутствия транспортных средств УО.	до 3
Штрафные баллы		
	Несоблюдение должностных обязанностей (при наличии фиксации нарушений в листе контроля, других документах)	до -5

**Критерии оценки эффективности деятельности
заместителя заведующего по обеспечению безопасности**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа полный месяц (без дней отсутствия по любой причине, кроме курсовой подготовки и профессиональной переподготовки)	3
2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников в части оформления и реализации мероприятий по обеспечению безопасности в рамках должностных обязанностей. (При наличии предписания, баллы не ставятся весь период до устранения замечаний).	5
3.	Высокий уровень контроля (мониторинга) безопасности образовательно-воспитательного процесса (с соответствующим оформлением контроля).	до 4
4.	Своевременное заключение договоров, экономное расходование бюджетных средств.	2
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).	до 3
6.	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений.	до 2
7.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
8.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (ведение графиков, табелей работы, протоколов, участие в работе комиссий,	до 5

	взаимодействие со сторонними организациями, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, в субботниках, в уборках и т.д.).	
9.	Повышение авторитета и имиджа ДООУ (связь со СМИ, очное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.). Реализация планов сетевого взаимодействия.	до 10
10.	Работа с интернет – представительством. Размещение материалов на сайте ДООУ.	5
11.	Участие в разработке локальных актов учреждения. (Положений, правил и т.д.).	до 5
12.	Получение и доставка на личном транспорте хозяйственных материалов, документации, в случае отсутствия транспортных средств УО.	до 3
13.	Помощь администрации в решении кадровых проблем. 1 личная замена в группе-	2
Штрафные баллы		
	Несоблюдение должностных обязанностей (при наличии фиксации нарушений в листе контроля, других документах)	до -5

**Критерии оценки эффективности деятельности
заместителя заведующего по АХЧ
(административно-хозяйственной части)**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа полный месяц (без дней отсутствия по любой причине, кроме курсовой подготовки и профессиональной переподготовки)	3
2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников в части организации бытовых условий и охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках должностных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств). (При наличии предписания, баллы не ставятся весь период до устранения замечаний).	5
3.	Осуществление контроля за состоянием помещений, прилегающей территории, технологического, электрооборудования.	2
4.	Своевременное заключение договоров. Экономное расходование бюджетных средств.	3
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).	до 3
6.	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений.	до 2
7.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
8.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (ведение графиков работы, участие в работе комиссий, дополнительное взаимодействие со сторонними организациями, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, в субботниках, в уборках и т.д.).	до 7
9.	Материальная ответственность.	5
10.	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону (качественное проведение ремонтных работ, подготовка технологического оборудования, подготовка уборочного инвентаря и другое). Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования.	до 5
11.	Получение и доставка на личном транспорте хозяйственных материалов, документации, в случае отсутствия транспортных средств УО.	до 3
12.	Помощь руководителю в решении кадровых проблем. 1 личная замена –	1

Штрафные баллы	
Несоблюдение должностных обязанностей (при наличии фиксации нарушений в листе контроля, других документах)	до -5

**Критерии оценки эффективности деятельности
воспитателя**

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности	Баллы
<i>1. Показатели эффективности организации работы</i>		
1.	Непрерывная работа в учреждении: <ul style="list-style-type: none"> • 5 лет и более • 10 лет и более 	1 2
2.	Работа (без отсутствия по различным причинам, кроме курсовой подготовки, профессиональной переподготовки)	2
3.	Показатель посещаемости детей группы (за полный прошедший месяц, <u>согласно нормы</u>): <ul style="list-style-type: none"> • сад 100 % и выше, ранний возраст 90 % и выше • сад 90 % и выше, ранний возраст 80 % и выше 	2 1
4.	Показатель заболеваемости воспитанников (за полный прошедший месяц) <ul style="list-style-type: none"> • сад – ниже 1,8; ясли – ниже 2,3 • сад – 1,9 – 2,5; ясли – 2,3 – 2,9 • сад – 2,6 – 3; ясли – 3 – 3,6 	3 2 1
5.	Увеличение объёма педагогической нагрузки, помощь администрации в решении кадровых вопросов (1 замена)	1
<i>1. Методическая работа, педагогическое мастерство</i>		
6.	- Участие в экспериментальной работе	2
	- Эффективная работа в творческих группах	1
	- Разработка и реализация авторских программ (кружковая работа)	4
7.	Продуктивное участие в методических мероприятиях <u>на уровне ДОУ</u> (1 мероприятие – открытое занятие, выступление с докладом (кроме отчета), подготовка семинара-практикума, консультация, мастер-класс)	2
8.	оформление выставок	1
9.	Участие в работе ЦИПР (одно занятие)	1
10.	Психолого-педагогический консилиум (1 характеристика)	1
11.	Изготовление игрового, учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов (перечислить)	2

12.	Участие в детских утренниках, в праздничных мероприятиях ДОУ (1 роль), (повторяющаяся роль)	1 (0,5)
13.	Посещение с детьми учреждений социального партнерства (1 мероприятие)	1
14.	Наставничество (практикант, молодой специалист. Приказ по д/с, результативность)	1
15.	Посещение ГМО (1 посещение)	1
<i>2. Повышение авторитета и имиджа ДОУ, педагогический рост</i>		
ОЧНОЕ (личное присутствие и выступление) УЧАСТИЕ		
16.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.)	4
17.	Результаты участия <u>работника в конкурсах профессионального мастерства</u> <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне (1,2,3,уч.) • на региональном уровне (1,2,3,уч.) • на муниципальном уровне (1,2,3,уч.) • на уровне ДОУ 	6,5,4,3 5,4,3,2 4,3,2,1 1
ЗАОЧНОЕ УЧАСТИЕ		
18.	Участие педагогов и <u>воспитанников</u> в конкурсах, фестивалях и т.п.	1
19.	Наличие публикаций в периодических изданиях, в СМИ, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта.	1
<i>3. Работа с родителями</i>		
20.	Привлечение родителей к совместной деятельности (семейные праздники, походы, конкурсы, социальные акции и т.п.) (перечислить)	2
<i>4. Прочее</i>		
21.	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, с электронными системами, ведение журналов, подсчет статистических данных и т.п.).	
22.	Участие в мероприятиях профсоюза	1
23.	Отсутствие задолженности по родительской плате за прошедший месяц	1
<i>Штрафные баллы (по результатам контроля – за каждый конкретный случай)</i>		
24.	Не качественное и несвоевременное ведение документации	- 1
25.	Несоблюдение санитарно-гигиенических норм в кабинетах, студиях, залах	- 2
26.	Нарушение режима дня, сетки занятий, циклограммы	- 2
27.	Несоблюдение педагогической этики по отношению к участникам образовательного процесса	- 3
28.	Жалоба со стороны родителей	- 3
29.	Приказ о выговоре педагогу	Полное снятие

30.	Травма у ребенка	стимулирующих выплат за текущий месяц
-----	------------------	---------------------------------------

Критерии оценки эффективности деятельности педагога-специалиста

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности	Баллы
<i>1. Показатели эффективности организации работы</i>		
1.	Непрерывная работа в учреждении: <ul style="list-style-type: none"> • 5 лет и более • 10 лет и более 	1 2
2.	Работа полный месяц (без отсутствия по различным причинам, кроме курсовой подготовки, профессиональной переподготовки)	1
3.	Увеличение объема педагогической нагрузки, помощь администрации в решении кадровых проблем (1 замена)	1
<i>2. Методическая работа, педагогическое мастерство</i>		
4.	- участие в экспериментальной работе (по приказу)	2
	- эффективная работа в творческих группах (протокол заседания + методическая разработка)	1
	- разработка и реализация авторских программ (кружковая работа)	4
5.	Продуктивное участие в методических мероприятиях на уровне ДОУ (1 мероприятие – открытое занятие, выступление с докладом (кроме отчета), подготовка семинара-практикума, консультации, мастер-класс)	2
6.	Оформление выставок	1
7.	Участие в работе ЦИПР (1 занятие)	1
8.	Психолого-педагогический консилиум	3
9.	Изготовление игрового, учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов (перечислить)	2
10.	Участие в детских утренниках, в праздничных мероприятиях ДОУ (1 роль), (повторяющаяся роль)	1 (0,5)
11.	Посещение с детьми учреждений социального партнерства (1 мероприятие)	1
12.	Наставничество (Практикант, молодой специалист. Приказ по д/с, результативность)	1
13.	Посещение ГМО (1 посещение)	1
<i>3. Повышение авторитета и имиджа ДОУ, педагогический рост</i>		
ОЧНОЕ УЧАСТИЕ		

14.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.)	4
15.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства и организация участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.	
	• на федеральном уровне (1,2,3,уч.)	6,5,4,3
	• на региональном уровне (1,2,3,уч.)	5,4,3,2
	• на муниципальном уровне (1,2,3,уч.)	4,3,2,1
	• на уровне ДОУ	1
ЗАОЧНОЕ УЧАСТИЕ (не более 4 баллов)		
16.	Участие педагогов и воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (1 мероприятие)	1
17.	Наличие публикаций в периодических изданиях, в СМИ, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта (1 публикация)	1
<i>4. Работа с родителями</i>		
18.	Помощь воспитателям в организации совместной деятельности с родителями (семейные праздники, походы, конкурсы, социальные акции) (перечислить)	2
<i>5. Прочее</i>		
19.	Участие в работе органов самоуправления и выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, с электронными системами, ведение журналов, подсчет статистических данных и т.п.)	
20.	Участие в мероприятиях профсоюза	1
<i>Штрафные баллы (по результатам контроля – за каждый конкретный случай)</i>		
21.	Не качественное и несвоевременное ведение документации	- 1
22.	Несоблюдение санитарно-гигиенических норм в кабинетах, студиях, залах	- 2
23.	Нарушение режима дня, сетки занятий, циклограммы	- 2
24.	Несоблюдение педагогической этики по отношению к участникам образовательного процесса	- 3
25.	Жалоба со стороны родителей	- 3
26.	Приказ о выговоре педагогу	Полное снятие стимулирующих выплат за текущий месяц
27.	Травма у ребенка	

**Критерии оценки эффективности деятельности
младшего воспитателя**

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности	Баллы
1.	Работа полный месяц (без больничных листов и отпусков, другие причины)	2
2.	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей),	1

	сотрудников.	
3.	<p>Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников:</p> <ul style="list-style-type: none"> качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения) 	3 2
4.	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ, группы	2
5.	<p>Показатель посещаемости детей группы (за полный прошедший месяц, <u>согласно нормы</u>):</p> <ul style="list-style-type: none"> сад 100 % и выше, ранний возраст 90 % и выше сад 90 % и выше, ранний возраст 80 % и выше 	2 1
6.	<p>Показатель заболеваемости воспитанников (за полный прошедший месяц)</p> <ul style="list-style-type: none"> сад – ниже 1,8; ясли – ниже 2,3 сад – 1,9 – 2,5; ясли – 2,3 – 2,9 сад – 2,6 – 3; ясли – 3 – 3,6 	3 2 1
7.	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке	2
8.	Выполнение карантинных мероприятий	1
9.	<p>Активная помощь воспитателям в организации жизнедеятельности воспитанников. Помощь воспитателям в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, в подготовке и проведении занятий. (По ходатайству сотрудников + 1 балл)</p>	1
10.	Помощь администрации в решении кадровых вопросов. 1 замена -	1
11.	Выполнение норм охраны труда, техники безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда	2
12.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	2
13.	Активное участие в мероприятиях ДОУ (уборки, субботники, ремонтные работы, конкурсы, развлечения, праздники, роль в утреннике – 2 балла и т.д.)	до 5
	Штрафные баллы	
14.	Несоблюдение санитарно-гигиенических норм в групповых помещениях, невыполнение должностных обязанностей (при наличии фиксации нарушений в листе контроля, других документах)	до - 5

**Критерии оценки эффективности деятельности
старшей медицинской сестры**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа полный месяц (без дней отсутствия по любой причине, кроме курсовой переподготовки и повышения квалификации)	3
2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников в части оформления и реализации мероприятий по обеспечению организации питания воспитанников, соблюдения требований СанПиН, лечебно-оздоровительной деятельности в рамках должностных обязанностей. (При наличии предписания, баллы не	5

	ставятся весь период до устранения замечаний).	
3.	Эффективная работа по повышению посещаемости воспитанников	до 5
4.	Осуществление контроля за своевременностью внесения родительской платы	2
5.	Высокий уровень контроля (мониторинга) санитарно-гигиенического, оздоровительного процессов, работы по организации питания воспитанников (с соответствующим оформлением контроля).	до 7
6.	Своевременное заключение договоров, экономное расходование бюджетных средств.	2
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).	до 5
8.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
9.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников в части оформления и реализации мероприятий по обеспечению лечебно-оздоровительной деятельности в рамках должностных обязанностей. (При наличии предписания, баллы не ставятся весь период до устранения замечаний).	до 5
10.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (сбор денег за питание сотрудников, табелей работы, протоколов, участие в работе комиссий, взаимодействие со сторонними организациями, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, в субботниках, в уборках и т.д.).	до 5
11.	Повышение авторитета и имиджа ДООУ (связь со СМИ, очное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.). Реализация планов сетевого взаимодействия.	до 10
12.	Работа с интернет – представительством. Размещение материалов на сайте ДООУ.	до 5
13.	Получение и доставка на личном транспорте хозяйственных материалов, документации, в случае отсутствия транспортных средств УО.	до 3
	Штрафные баллы	
	Несоблюдение должностных обязанностей (при наличии фиксации нарушений в листе контроля, других документах)	до -5

**Критерии оценки эффективности деятельности
заведующего медицинским блоком, врача-педиатра**

1.		
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 5
3.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
4.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (ведение протоколов, участие в работе комиссий, взаимодействие со сторонними организациями, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ, в субботниках, в уборках и т.д.).	до 5
5.	Повышение авторитета и имиджа ДООУ (связь со СМИ, очное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.). Реализация планов сетевого взаимодействия.	до 10
6.	Работа с интернет – представительством. Размещение материалов на сайте ДООУ.	до 5
	Штрафные баллы	
	Несоблюдение должностных обязанностей (при наличии фиксации нарушений в листе контроля, других документах)	до -5

**Критерии оценки эффективности деятельности
секретаря руководителя**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа полный месяц (без дней отсутствия по любой причине, кроме курсовой подготовки и профессиональной переподготовки)	3
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников в части оформления документации.	3
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка документации, оперативное оформление информации).	до 3
4.	Выполнение работ по пенсионному и медицинскому страхованию сотрудников	до 2
5.	Выполнение работ по учету военнообязанных лиц.	до 2
6.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	до 3
7.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (ведение	до 10

	графиков, таблицей работы, протоколов, участие в работе комиссий, взаимодействие со сторонними организациями, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, в субботниках, в уборках, заправка катриджей и т.д.).	
8.	Интенсивность труда, связанная с разъездами.	3
	Штрафные баллы	
	Несоблюдение должностных обязанностей	до -5

**Критерии оценки эффективности деятельности
делопроизводителя**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа полный месяц (без дней отсутствия по любой причине, кроме курсовой подготовки и профессиональной переподготовки)	3
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников в части оформления документации	3
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка документации, оперативное оформление информации)	до 3
4.	Выполнение работ по взаимодействию с центром занятости населения	до 2
5.	Выполнение работ по пенсионному и медицинскому страхованию	до 2
6.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	до 3
7.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (ведение графиков, протоколов, участие в работе комиссий, взаимодействие со сторонними организациями, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, в субботниках, в уборках, заправка катриджей и т.д.)	до 10
8.	Интенсивность труда, связанная с разъездами	3
	Штрафные баллы	
	Несоблюдение должностных обязанностей	до -5

**Критерии оценки эффективности деятельности
заведующего складом**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа полный месяц (без отсутствия по различным причинам, кроме курсовой подготовки и профессиональной переподготовки)	3
2.	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих органов и обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников в части качества продуктов питания (в рамках должностных обязанностей). (При наличии предписания, баллы не ставятся весь период до устранения замечаний).	3
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации).	до 3
4.	Своевременное заключение договоров. Расчет необходимого количества	до 5

	продуктов питания при планировании закупок. Экономное расходование бюджетных средств.	
5.	Обеспечение безопасности технологического процесса. Контроль за бесперебойной работой холодильного оборудования кладовых помещений.	2
6.	Материальная ответственность.	4
7.	Ведение журнала регистрации транспортных средств и лиц, посещающих пищеблок. Обеспечение контрольно-пропускного режима.	2
8.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
9.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, взаимодействие со сторонними организациями, личное участие в проведении ремонтных работ, в субботниках, в уборках и т.д.).	до 5
10.	Получение и доставка на личном транспорте хозяйственных материалов, документации, в случае отсутствия транспортных средств УО. Взаимодействие с ЦБ.	до 3
Штрафные баллы		
	Несоблюдение должностных обязанностей (при наличии фиксации нарушений в листе контроля, других документах)	до -5

**Критерии оценки эффективности деятельности
заведующего производством**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа полный месяц (без дней отсутствия по любым причинам)	3
2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб со стороны проверяющих органов, родителей (законных представителей), сотрудников в части организации питания детей и работников ДОУ (в рамках должностных обязанностей). (При наличии предписания, баллы не ставятся весь период до устранения замечаний).	3
3.	Эффективная работа по разработке и реализации системы безопасности пищевой продукции (ХАССП; инновационная деятельность)	до 5
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное ведение документации, наличие в помещениях пищеблока инструкций связанных с профессиональной деятельностью.	до 3
5.	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи, графика закладки продуктов).	3
6.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
7.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ, в субботниках, в уборках и т.д.).	до 5
8.	Повышение авторитета и имиджа ДОУ (связь со СМИ, очное участие в конкурсах, показ мастер-классов на родительских собраниях и др.). Реализация планов сетевого взаимодействия.	3
9.	Получение и доставка на личном транспорте хозяйственных материалов, документации, в случае отсутствия транспортных средств УО.	до 3
10.	Обеспечение безопасности технологического процесса. Своевременное устранение неполадок, ремонт технологического оборудования.	до 5
11.	Помощь администрации в решении кадровых проблем (организация замены	

	работника силами сотрудников пищеблока – всего 3 балла, 1 личная замена – 1 балл в день)	
Штрафные баллы		
	Несоблюдение должностных обязанностей (при наличии фиксации нарушений в листе контроля, других документах)	до -5

**Критерии оценки эффективности деятельности
повара**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа полный месяц (без отсутствия по различным причинам, кроме курсовой подготовки)	3
2.	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих органов и обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников в части организации питания детей и работников ДОУ (в рамках должностных обязанностей). (При наличии предписания, баллы не ставятся весь период до устранения замечаний).	3
3.	Обеспечение наличия контрольного блюда при выдаче пищевой продукции.	2
4.	Дифференцированный подход в приготовлении блюд для воспитанников в соответствии с медицинскими показаниями.	до 3
5.	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи, графика закладки продуктов).	до 3
6.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	до 3
7.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, в субботниках, в уборках и т.д.).	до 5
8.	Повышение авторитета и имиджа ДОУ (связь со СМИ, очное участие в конкурсах, показ мастер-классов на родительских собраниях и др.). Реализация планов сетевого взаимодействия.	до 5
9.	Помощь администрации в решении кадровых проблем (1 замена – 0,5 балла в день)	до 5
Штрафные баллы		
	Несоблюдение должностных обязанностей (при наличии фиксации нарушений в листе контроля, других документах)	до -5

**Критерии оценки эффективности деятельности
кухонного рабочего**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа полный месяц (без пропусков по различным причинам)	3
2.	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих органов и обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников в части соблюдения санитарно-гигиенического режима в помещениях пищеблока (в рамках должностных обязанностей). (При наличии предписания, баллы не ставятся весь период до устранения замечаний).	3
3.	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ при отсутствии средств механизации.	3
4.	Чистка овощей вручную, в случае поломки электрооборудования.	до 4
5.	Работа в период особого санитарно-эпидемиологического режима	до 3
6.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	до 3
7.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, в субботниках, в уборках и	до 5

	т.д.).	
8.	Помощь администрации в решении кадровых проблем. 1 личная замена –	2
Штрафные баллы		
	Несоблюдение должностных обязанностей (при наличии фиксации нарушений в листе контроля, других документах)	до -5

**Критерии оценки эффективности деятельности
кастелянии, оператора стиральных машин,
уборщика служебных помещений**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа полный месяц (без пропусков по различным причинам)	3
2.	Отсутствие замечаний со стороны медицинского персонала, обоснованных жалоб работников учреждения	3
3.	Помощь в одевании детей	2
4.	Творческий подход к обновлению интерьера и развивающей среды	до 4
5.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДООУ для детей	до 3
6.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	до 3
7.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, в субботниках, в уборках и т.д.).	до 7
Штрафные баллы		
	Несоблюдение должностных обязанностей (при наличии фиксации нарушений в листе контроля, других документах)	до -5

**Критерии оценки эффективности деятельности
рабочего, вахтера, дворника, сторожа**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа полный месяц (без пропусков по различным причинам)	3
2.	Отсутствие замечаний со стороны медицинского персонала, обоснованных жалоб работников учреждения	3
3.	Творческий подход к обновлению интерьера и развивающей среды	до 4
4.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДООУ для детей	до 3
5.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	до 3
6.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение дополнительных работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, в субботниках, в уборках и т.д.).	до 7
Штрафные баллы		
	Несоблюдение должностных обязанностей (при наличии фиксации нарушений в листе контроля, других документах)	до -5

к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 50 комбинированного вида г. Североморска

**Основания к рассмотрению результатов работы
сотрудников для премирования**

Категории работников	Критерии	Размер выплат (руб.)
Административно-управленческий персонал Заместитель заведующего	Качественное и ответственное отношение к выполняемой работе	до 4000
	Высокий уровень предоставляемых воспитательно-образовательных услуг (позитивная динамика показателей выполнения образовательной программы по сравнению с предшествующим периодом)	до 3000
	Высокие результаты методической деятельности педагогического коллектива образовательного учреждения (доля педагогических работников, обобщивших собственный педагогический опыт на различных методических мероприятиях институционального, муниципального, регионального уровней, наличие призовых мест в конкурсах, конференциях и т.п.)	до 3000
	Участие МБДОУ д/с № 50 в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ и т.п.	до 3000
	Наличие регулярно обновляемого сайта МБДОУ д/с № 50, неукоснительное соблюдение нормативных требований по ведению сайта.	до 4000
	Повышение уровня материально-технической и ресурсной обеспеченности образовательного процесса, внедрение информационно-коммуникационных технологий в образовательный процесс.	до 2000
	Эстетическое оформление МБДОУ д/с № 50, территории учреждения.	до 2000
	Количество мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей (праздники	до 1000
	здоровья, спартакиады, дни здоровья, пешие прогулки и т.д.) по сравнению с аналогичным	

	периодом предшествующего года	
	Прохождение проверки без замечаний со стороны контролирующих органов	до 1000
Педагогический персонал Воспитатели, Педагог-психолог, Инструктор по физкультуре, Музыкальный руководитель, Учитель-логопед, Учитель-дефектолог	Высокий уровень исполнительской дисциплины педагога (своевременное и качественное ведение документации, предоставление отчетности, выполнение плана работы)	до 3000
	Высокий уровень предоставляемых воспитательно-образовательных услуг (позитивная динамика показателей выполнения образовательной программы по сравнению с предшествующим периодом)	до 3000
	Освоение и результативность использования современных педагогических технологий в образовательном процессе и методик воспитания (информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих и т.д.), технологий педагогической диагностики, психолого-педагогической коррекции (позитивная динамика результатов деятельности)	до 3000
	Методический потенциал педагога (наличие собственных методических и дидактических разработок, применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе на институциональном, муниципальном, региональном, всероссийском уровнях)	до 3000
	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (количество методических мероприятий: мастер-классов, открытых занятий; выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наставничество, участие в профессиональных конкурсах на всех уровнях)	до 1000
	Результативность участия в конкурсах различного уровня (лично, семьи детей, дети)	до 2000
	Результативная работа с детьми, имеющими особые образовательные потребности (кружки, инновационные формы образовательной деятельности)	до 3000
	Качество действий педагогического работника, обеспечивающих установление контакта с детьми, родителями, умение	до 2000

	выработать стратегию взаимодействия с людьми, организовать их совместную деятельность для достижения определенных социально значимых целей	
<p>Учебно-вспомогательный персонал</p> <p>Заместитель заведующего по АХЧ, Заведующий складом, Старшая медицинская сестра, Секретарь руководителя, Делопроизводитель, Заведующий медицинским блоком, Врач-педиатр</p>	Своевременное и качественное ведение документации, предоставление отчетности, выполнение плана работы (отсутствие замечаний, нарушений по ведению документации, сроков предоставления отчетности)	до 1000
	Качество действий работника, обеспечивающих эффективное использование в профессиональной деятельности нормативных правовых документов для решения профессиональных задач	до 3000
	Внедрение, применение в работе автоматизированных программ, баз данных	до 2000
	Обеспечение комплексной безопасности МБДОУ д/с № 50 (пожарной, санитарно-эпидемиологической, электробезопасности, обеспечение качественной деятельности по охране труда, гражданской обороне)	до 4000
<p>Младший обслуживающий персонал</p> <p>Младший воспитатель, кастелянша, Оператор стиральных машин, Заведующий производством, Повар, Кухонный рабочий, Уборщик служебных помещений, Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту здания, Сторож, Вахтер, Дворник</p>	Своевременное и качественное выполнение обязанностей в соответствии с должностными требованиями и требованиями СанПиН	до 3000
	Обеспечение комплексной безопасности МБДОУ д/с № 50 (пожарной, санитарно-эпидемиологической, электробезопасности, обеспечение качественной деятельности по охране труда, гражданской обороне)	до 4000
<p>Для всех категорий работников единовременные выплаты</p>	К юбилейной дате работы в дошкольном учреждении: 10 лет, 15 лет, 20 лет, 25 лет	1 000
	К юбилейной дате дня рождения: 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет	1 000