

ПРИНЯТО
Общим собранием трудового
коллектива муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада №392 г.о. Самара
протокол №
от «10» 01.2013г.

СОГЛАСОВАНО
Заведующий муниципального
бюджетного
Дошкольного образовательного
учреждения
детского сада № 392 г.о. Самара
Т.В.Родионова



10.01.2013 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ детского сада № 392 г.о. Самара

**Положение о новой системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского
сада общеразвивающего вида № 392 городского округа Самара**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение определяет общие требования к оплате труда работников МБДОУ детского сада № 392 г. о. Самара и применяется в отношении работников, реализующих образовательные программы дошкольного образования (в том числе в отношении административно – управленческого, медицинского и обслуживающего персонала).

1.2. Правовым основанием введения системы оплаты труда являются статья 135 Трудового Кодекса Российской Федерации, статьи 29, 41 Закона Российской Федерации "Об образовании", Федеральный закон от 8 мая 2010 г. N 83-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений", постановление Главы городского округа Самара от 27.01.2009 года № 39 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара».

1.3. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, администрацией городского округа Самара.

1.4. Настоящее положение определяет порядок формирования заработной платы для всех работников ведущих трудовую деятельность в детском саду на основании Трудовых договоров (для работника - с МБДОУ детский сад № 392 г. о. Самара, для руководителя - с учредителем) , как по основному месту работы , так и работающих по совместительству.

1.5. Размеры всех видов выплат устанавливаются приказом по МБДОУ детскому саду № 392 г.о. Самара, исходя из объемов соответствующих частей фонда оплаты труда.

2. Основные условия оплаты труда

2.1 Заработная плата работников МБДОУ детского сада № 392 г. о. Самара - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы состоит из:

- базового должностного оклада;
- компенсационных выплат (доплат, и надбавок, в том числе за работу, в условиях, отличных от нормальных);
- стимулирующих выплат (доплат и надбавок);
- премий и иных поощрительных выплат.

2.2. Фонд оплаты труда работников МБДОУ детского сада № 392 г. о. Самара включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического, медицинского и обслуживающего персонала и состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.3. Базовый оклад (базовые должностные оклады) работников:

- устанавливаются постановлением Администрации городского округа Самара № 1804 от 27.12.2012 года, постановлением Администрации городского округа Самара № 31 от 28.01.2013 года для каждой профессиональной квалификационной группы с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников по должностям, включенных в данную группу;

2.4. Размер базовой части заработной платы устанавливается путем распределения фонда оплаты труда между всеми работниками, определяемыми штатным расписанием МБДОУ детского сада № 392 г. о. Самара, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками руководителем.

2.5. Базовая часть заработной платы обеспечивает гарантированную заработную плату работникам МБДОУ детского сада № 392 г. о. Самара.

2.6. Размеры окладов работников представляют собой базовую часть заработной платы, умноженную на повышающий коэффициент, установленный для соответствующей профессионально-квалификационной группы и уровня.

3. Порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат.

3.1. Компенсационные выплаты.

3.1.1. Выплаты компенсационного характера работникам производятся в порядке и размерах, установленных федеральными законами, иными нормативными актами Российской Федерации, законами, иными правовыми актами администрации городского округа Самара, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами.

3.1.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплату за работу с вредными и (или) опасными, и (или) тяжелыми, и иными условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплату за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- надбавка за работу в группах компенсирующей и оздоровительной (для детей с туберкулезной интоксикацией) направленности.

3.1.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах или рублях к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами, иными правовыми актами администрации городского округа Самара.

3.1.4. Работодатель вправе самостоятельно применять компенсационные выплаты, в том числе вводить выплаты, не предусмотренные законодательством, а также самостоятельно устанавливать размер компенсаций.

3.1.5. Размеры выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к базовой части заработной платы) и категории работников их получающих устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, коллективным и трудовым договорами, заключаемыми с работниками руководителем МБДОУ детского сада № 392 г. о. Самара.

3.1.6. В МБДОУ детском саду № 392 г. о. Самара устанавливаются выплаты компенсационного характера в размере до 100% от базовой части заработной платы. К данным выплатам относятся:

- выплаты за выполнение дополнительного функционала, не относящегося к основному виду деятельности сотрудника, определяемого приказом по МБДОУ детском саду № 392 г. о. Самара;
- выплаты за осуществление научно-практической деятельности (разработка и внедрение инновационных методик, социальное партнерство, реализующее определенную программу и др.);
- ретрансляция собственного педагогического и практического опыта в разных формах и на разных уровнях;
- представление собственных программно – методических разработок и материалов в «копилку» детского сада.

3.1.7. Размер выплат в зависимости от их вида и выполненного объема устанавливается приказом по МБДОУ детском саду № 392 г. о. Самара.

3.2. Стимулирующие выплаты.

3.2.1. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными нормативными актами МБДОУ детского сада № 392 г. о. Самара в пределах фонда оплаты труда.

3.2.2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ детского сада № 392 г. о. устанавливается Положением о стимулирующих и премиальных выплатах, согласованным с профсоюзным комитетом дошкольного учреждения и утвержденным заведующим.

3.2.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях повышения мотивации качества работы и поощрения за результаты труда, и включают в себя следующие виды стимулирующих выплат:

- за качественные показатели работы;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за продолжительность непрерывной работы, стаж работы по специальности (выслугу лет);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

3.2.4. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится комиссией на основании представления заведующего и с учетом мнения профсоюзной организации.

3.2.5. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

3.3. Единовременные выплаты

3.3.1. К единовременным выплатам относятся единовременное премирование, материальная помощь.

1. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- ✓ выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- ✓ проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- ✓ выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- ✓ выдвижение творческих идей в области своей деятельности.

2. Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

3. При наличии у работника МБДОУ детского сада № 392 г.о. Самара не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предусмотренные настоящим разделом выплаты не устанавливаются.

3.3.2. Материальная помощь устанавливается любому работнику детского сада по его личному заявлению в пределах имеющихся у МБДОУ детского сада № 392 г.о. Самара средств.

1. Материальная помощь может быть установлена работнику в связи :

- ✓ со смертью близкого родственника;
- ✓ с юбилеем;
- ✓ с уходом на пенсию;
- ✓ с низким уровнем материального положения;
- ✓ в других случаях.

2. Решение о выделении материальной помощи и ее размерах принимается решением комиссии по согласованию с руководителем и с участием члена профсоюзного комитета МБДОУ детского сада № 392 г. о. Самара.

3. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа заведующего с указанием конкретной суммы материальной помощи.

4. Условия оплаты труда административно-управленческого персонала.

4.1. К категории административно-управленческого персонала относятся заведующий, его заместители, главный бухгалтер.

4.2. Неиспользованная часть фонда оплаты труда руководителя и заместителей руководителя (экономия) может быть направлена на стимулирование педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс.

4.3. Размеры выплат стимулирующего характера заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются заведующим с учетом целевых показателей эффективности деятельности соответствующих работников и (или) структурных подразделений по направлениям и сферам деятельности (в пределах средств на оплату труда).

5. Гарантии по оплате труда

5.1. В случае изменения фонда оплаты труда МБДОУ детского сада № 392 г. о. Самара и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательных учреждений, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

5.2. Оплата труда работников МБДОУ детского сада № 392 г. о. Самара производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

5.3. Заработная плата работников образовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

5.4. Заработная плата работника, выполнявшего норму нагрузки за ставку, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

6. Заключительные положения.

6.1. Объем средств на оплату труда работников МБДОУ детского сада № 392 г. о. Самара формируется на календарный год исходя из объема выделенных субсидий на выполнение муниципального задания.

6.2. Учреждение разрабатывает структуру штатного расписания учреждения и утверждает его в пределах выделенного фонда оплаты труда.

6.3. Средства на оплату труда, формируемые за счет средств бюджета городского округа Самара, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на выплаты стимулирующего характера формируется в размере до 30% от фонда оплаты труда учреждения.

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
работников МБДОУ детского сада № 392 г. о. Самара

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 года № 39 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара» и устанавливает порядок стимулирования работников МБДОУ детского сада № 392 г. о. Самара.

1.2. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ детского сада № 392 г. о. Самара в зависимости от результатов труда, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Для реализации данной цели в МБДОУ детского сада № 392 г. о. Самара устанавливаются следующие виды выплат:

- стимулирующие выплаты - выплаты за результаты работы,
- единовременные выплаты - премиальные выплаты по итогам работы.
- поощрительные выплаты - материальная помощь в связи с юбилейными и праздничными датами.

1.4. Выплаты работникам производятся за счет средств фонда стимулирования МБДОУ детского сада № 392 г. о. Самара, определяемого «Положением о новой системе оплаты труда работников детского сада».

Выплаты могут носить разовый или периодический характер.

2. Условия установления выплат.

2.1. Выплаты устанавливаются на основе показателей качества профессиональной деятельности работников.

Деятельность работника по каждому из показателей может оцениваться в баллах или в процентном соотношении в зависимости от степени достижения результатов.

Оценивание эффективности и результативности деятельности работников МБДОУ детского сада № 392 г. о. Самара проводится по следующим направлениям:

- высокое качество и доступность образования, стабильность достижений;
- результаты деятельности педагогического работника;
- эффективность воспитательной работы;
- обеспечение условий для сохранения здоровья воспитанников;
- методическая работа;
- эффективность управленческой деятельности;
- другое.

2.2. Установление выплат производится с учетом показателей результатов качества труда, утвержденным данным локальным актом с учетом мнения Управляющего совета детского сада (в отношении распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам МБДОУ детского сада № 392 г. о. Самара) и (или) Профсоюзного комитета детского сада (в отношении других выплат).

3. Виды выплат.

3.1. Выплаты (стимулирующие) за результаты работы осуществляются за достижение результатов работы по повышению качества образования в МБДОУ детский сад № 392 г. о. Самара.

Распределение стимулирующих выплат с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы осуществляется ежемесячно.

Оценка качества и эффективности работы проводится объективно, открыто и обоснованно.

Работники МБДОУ детский сад № 392 г. о. Самара оценивают результаты своей профессиональной деятельности в соответствии с критериями оценки качества и результативности труда, фиксируя результаты в «Портфолио».

«Портфолио» и отчеты представляются в комиссию. По представлению заведующего комиссия детского сада принимает решение об установлении стимулирующей выплаты.

Критерии оценки качества и результативности труда могут корректироваться и изменяться. Предложения по корректировке или изменению критериев с обоснованием необходимости вносит педагогический совет детского сада и утверждаются руководителем.

3.2. Выплаты за качество выполняемых работ (премиальные) осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы, указанных в приложении к настоящему Положению.

Премиальные выплаты могут быть произведены по итогам работы: за квартал, год с учетом эффективности и результативности деятельности образовательного учреждения в соответствующий период.

Премирование работников производится на основании приказа руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом детского сада.

Премирование работников осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности организации.

Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе расходов на оплату труда.

Выплаты устанавливаются руководителем образовательного учреждения с учетом показателей, характеризующих деятельность работника, в соответствии с результатами его работы.

Экспертная группа образовательного учреждения представляет руководителю материалы по самоанализу своей деятельности и информацию о выполнении показателей качества работы работниками.

Форма самоанализа педагогов и других работников – показатели работы в баллах.

Руководитель образовательного учреждения рассматривает представленные материалы и принимает решение о назначении, размере, периоде выплат, издает приказ о начислении премиальных выплат работникам детского сада.

Не производится начисление выплат следующим категориям работников детского сада:

- не проработавшим отчетный период для назначения выплат;
- пребывание в очередном основном или дополнительном отпусках;
- время нетрудоспособности;
- другие периоды, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялась средняя заработная плата;
- в случае привлечения работника в расчетном периоде к дисциплинарной или материальной ответственности, а также за упущения в работе размер премиальных выплат стимулирующего характера может быть снижен либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть лишен премии;
- имеющим дисциплинарные взыскания в отчетном периоде.

При увольнении по собственному желанию до истечения установленного периода работник лишается права на получение премии по итогам работы за весь период.

3.3. Единовременное премирование работников

Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области своей деятельности;
- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом детского сада.

При наличии у работника не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предусмотренные настоящим Положением выплаты, не устанавливаются.

Единовременное премирование осуществляется на основании итогов участия их в мероприятиях различного уровня.

3.4. Материальная помощь

Материальная помощь устанавливается любому работнику детского сада по его личному заявлению в пределах имеющихся средств.

Материальная помощь может быть установлена работнику в связи:

- со смертью близкого родственника
- с юбилеем 50, 60, 70, далее каждые пять лет
- с уходом на пенсию
- с низким уровнем материального положения
- и в других случаях.

Решение о выделении материальной помощи и ее размерах принимается Управляющим советом по распределению стимулирующих выплат с участием члена профсоюзного комитета детского сада.

Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа руководителя с указанием конкретной суммы материальной помощи.

4. Условия снижения и отмены выплат

При установлении выплаты, а также в течение учебного года, руководитель имеет право отменить выплату или уменьшить её размер при:

- нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- нарушении статей закона Российской Федерации «Об образовании», Устава образовательного учреждения;
- не обеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- нарушении исполнительской дисциплины (несвоевременное выполнение поручений, приказов, распоряжений администрации детского сада, отчетов, оформление документов и др.);
- при наличии обоснованных жалоб родителей;
- при отсутствии средств в фонде стимулирования.

5. Заключительные положения.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью и качеством труда, не допускается.

Выплаты производятся в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

Настоящее Положение может быть дополнено и изменено.

Приложение 1
к Положению о распределении стимулирующей
части фонда оплаты труда
работников МБДОУ детский сад № 392 г. о. Самара.

**Критерии оценки качества работы сотрудников
МБДОУ детского сада № 392 г. о. Самара.**

Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Проценты (%)
Общественная деятельность: - участие в качестве актеров в детских праздниках; - участие в общественных работах (субботник, ремонтные работы)	Факт участия, оценка качества Инициативность	1-5 3
Повышение имиджа учреждения: - организация, проведение и участие в открытых мероприятиях; - подготовка к новому учебному году - общественная работа	Личный вклад, отсутствие замечаний, письменная благодарность	1-5 город – 5 округ – 3 сайт - 1
Обеспечение экономии: - материальных ресурсов; - водопотребления; -теплопотребления	Оперативный контроль, осуществляемый замзав. по АХЧ, ст воспитателем, администратором	1-4
Соблюдение норм здорового образа жизни: Отсутствие больничного листа	По факту	2
Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью: - за оперативность и качество результатов труда	По факту	1-6
Ведение личной странички на сайте учреждения	По факту	1-5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников МБДОУ детский сад № 392 г. о. Самара

Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество процентов по каждому критерию устанавливаются МБДОУ детский сад № 392 г. о. Самара самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению профсоюзного комитета, педагогического совета, не чаще 1 раза в год.

Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников дошкольного образовательного учреждения:

- для административных работников (заместитель руководителя, главный бухгалтер, бухгалтер);
- для педагогических работников (старший воспитатель, воспитатели, учитель-логопед, инструктор по физической подготовке, музыкальный руководитель, педагог-психолог);
- для учебно-вспомогательного персонала (старшая медицинская сестра, медицинская сестра, младшие воспитатели);
- для обслуживающего персонала образовательного учреждения (повара, подсобный рабочий кухни, кладовщик, рабочий по текущему ремонту здания, кастелянша, рабочий по стирке белья, дворник, сторож).

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
учителя-логопеда**

№	Критерии	Проценты (%)
1	Работа без больничных листов	10
2	Общественная удовлетворённость (отсутствие жалоб)	10
3	Образцовое содержание кабинета и методического материала	5
4	Охват детей логопедической помощью (превышение норм плановой наполняемости групп) – по средней посещаемости в месяц	За 1 ребёнка сверх нормы – 5 %
5	Фиксированное участие в семинарах, педсоветах, консилиумах, проведение открытых занятий, выставок	5
6	Увеличение объёма работы	10
7	Педагогический стаж работы в данном дошкольном учреждении 3 – 10 лет 11 и более лет	10 15
8	Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс, использование информационно-коммуникативных технологий	20
9	Участие в общественной жизни дошкольного учреждения.	15

Максимальное количество процентов: 100

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
воспитателей младших групп и групп раннего возраста**

№	Критерии	Проценты (%)
1	Работа без больничных листов	10
2	Отсутствие жалоб родителей	10
3	Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп – по средней наполняемости в месяц	За 1 ребёнка сверх нормы – 5 %
4	Отсутствие или снижение количества пропускаемых детьми дней - по болезни - по прочим причинам	10 5
5	Увеличение объёма работы	10
6	Возрастная трудность (маленькие дети)	5
7	Педагогический стаж работы в данном дошкольном учреждении 3 – 10 лет 11 и более лет	10 15
8	Участие в профессиональных конкурсах	5
9	Выступление на конференциях, методических объединениях, семинарах, круглых столах, педагогических советах.	5
10	Внедрение информационных технологий	5
11	Отсутствие задолженности по родительской оплате до 15 числа текущего месяца	10

Максимальное количество процентов : 100

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей

№	Критерии	Проценты (%)
1	Работа без больничных листов	10
2	Отсутствие жалоб родителей	10
3	Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп – по средней посещаемости в месяц	За 1 ребёнка сверх нормы – 5 %
4	Отсутствие или снижение количества пропускаемых детьми дней	
	- по болезни	10
	- по прочим причинам	5
5	Увеличение объёма работы	10
6	Подготовка детей к конкурсам, фестивалям, спортивным мероприятиям	5
7	Педагогический стаж работы в данном дошкольном учреждении	
	3 – 10 лет	10
	11 и более лет	15
8	Участие в профессиональных конкурсах	5
9	Выступление на конференциях, методических объединениях, семинарах, круглых столах, педагогических советах.	5
10	Внедрение информационных технологий	5
11	Отсутствие задолженности по родительской оплате до 15 числа текущего месяца	10

Максимальное количество процентов: 100

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности младших воспитателей

№	Критерии	Проценты (%)
1	Работа без больничных листов	10
2	Отсутствие жалоб	10
3	Образцовое содержание группы	5
4	Качество ежедневной и генеральной уборки помещений; ответственное отношение к сохранности имущества	10
5	Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп – по средней посещаемости в месяц	За 1 ребёнка сверх нормы – 5 %
6	Качественная обработка посуды	5
7	Увеличение объёма работы	10
8	Стаж работы в данном дошкольном учреждении	
	3 – 10 лет	10
	11 и более лет	15
9	Качественная организация питания в группе	15
10	Помощь воспитателям в организации и проведении закаливающих процедур, досуговой деятельности	10

Максимальное количество процентов: 100

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
музыкального руководителя**

№	Критерии	Проценты (%)
1	Работа без больничных листов	10
2	Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп – по средней посещаемости в месяц	За 1 ребёнка сверх нормы – 5 баллов
3	Отсутствие жалоб	10
4	Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям	10
5	Нетрадиционное проведение детских мероприятий	10
6	Содержание в надлежащем виде рабочего места и музыкального зала	5
7	Содержание в надлежащем виде костюмов, пособий и т.д.	5
8	Стаж работы в данном дошкольном учреждении	
	3 – 10 лет 11 и более лет	10 15
9	Участие в профессиональных конкурсах	5
10	Выступление на конференциях, семинарах, круглых столах, методических объединениях, педагогических советах	10
11	Участие в общественной жизни детского сада	10

Максимальное количество процентов: 100

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшей
медицинской сестры**

№	Критерии	Проценты (%)
1	Работа без больничных листов	10
2	Отсутствие жалоб	10
3	Своевременное и качественное предоставление отчётности	5
4	Качественное ведение документации	5
5	Своевременное проведение санитарно-просветительской работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний	5
6	Стаж работы в данном дошкольном учреждении	
	3 – 10 лет 11 и более лет	10 15
7	Организация и помощь в проведении здоровьесберегающих мероприятий	10
8	Качественное осуществление контрольных функций, обеспечение результативности по итогам контроля	20
9	Участие в общественной жизни дошкольного учреждения	10

Максимальное количество процентов: 100

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
медицинской сестры по физиотерапии**

№	Критерии	Проценты (%)
1	Работа без больничных листов	10
2	Отсутствие жалоб	10
3	Своевременное и качественное предоставление отчётности	5
4	Качественное ведение документации	5
5	Своевременное проведение санитарно-просветительской работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний	5
6	Стаж работы в данном дошкольном учреждении 3 – 10 лет 11 и более лет	10 15
7	Четкое выполнение назначений врача	10
8	Содержание аппаратуры в надлежащем порядке, выполнение санитарных норм и правил	15
9	Консультирование родителей	5
10	Участие в общественной жизни дошкольного учреждения	10

Максимальное количество процентов: 100

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
главного бухгалтера**

№	Критерии	Проценты (%)
1	Своевременное и качественное выполнение календарного финансового плана	30
2	Своевременное и качественное предоставление отчётности	5
3	Подготовка экономических расчётов, качественное ведение документации	10
4	Своевременная выдача расчётных листов	10
5	Работа без больничных листов	21
6	Своевременная работа со всероссийскими сайтами	25
7	Участие в общественной жизни дошкольного учреждения	10

Максимальное количество процентов: 100

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности бухгалтера

№	Критерии	Проценты (%)
1	Работа без больничных листов	10
2	Своевременная отчётность	10
3	Качественное ведение документации	20
4	Качественное выполнение разовых поручений	20
5	Своевременное оформление договоров с КШП, счетов-фактур	30
6	Участие в общественной жизни дошкольного учреждения	10

Максимальное количество процентов: 100

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя заведующего по АХЧ

№	Критерии	Проценты (%)
1	Работа без больничных листов	10
2	Отсутствие жалоб	10
3	Своевременная отчётность	5
4	Качественное ведение документации	5
5	Своевременная выдача сезонного инвентаря	5
6	Грамотное руководство тех. персоналом	5
7	Обеспечение сохранности имущества детского сада	20
8	Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ	20
9	Организация работ по благоустройству и озеленению территории детского сада	10
10	Участие в общественной жизни дошкольного учреждения	10

Максимальное количество процентов: 100

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара

№	Критерии	Проценты (%)
1	Работа без больничных листов	10
2	Отсутствие жалоб	20
3	Обеспечение качественного и своевременного приготовления питания с учетом разрешающих технологий	30
4	Содержание спец. одежды, внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	10
5	Содержание пищеблока в образцовом порядке	20
6	Участие в общественной жизни дошкольного учреждения	10

Максимальное количество процентов: 100

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности подсобного рабочего кухни

№	Критерии	Проценты (%)
1	Работа без больничных листов	10
2	Отсутствие жалоб	10
3	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	20
4	Качественное выполнение разовых поручений	10
5	Проведение первичной качественной обработки овощей и фруктов	20
6	Образцовое санитарно-гигиеническое состояние пищеблока	20
7	Участие в общественной жизни дошкольного учреждения	10

Максимальное количество процентов: 100

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога

№	Критерии	Проценты (%)
1	Работа без больничных листов	10
2	Общественная удовлетворённость (отсутствие жалоб)	10
3	Образцовое содержание кабинета и методического материала	5
4	Охват детей психологической помощью (превышение норм плановой наполняемости групп) – по средней посещаемости в месяц	За 1 ребёнка сверх нормы – 5 %
5	Фиксированное участие в семинарах, пед советах, консилиумах, проведение открытых занятий, выставок	5
6	Продуктивная работа по взаимодействию с родителями (законными представителями)	10
7	Стаж работы в данном дошкольном учреждении 3 – 10 лет 11 и более лет	10 15
8	Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс, использование информационно-коммуникативных технологий	15
9	Участие в общественной жизни дошкольного учреждения	10

Максимальное количество процентов: 100

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника

№	Критерии	Проценты (%)
1	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории	20
2	Своевременное обеспечение доступа к дошкольному учреждению родителей, работников, в т.ч. подъездные пути в зимнее время	20
3	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	20
4	Работа без больничных листов	10
5	Выполнение срочных работ	20
6	Участие в общественной жизни дошкольного учреждения	10

Максимальное количество процентов: 100

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшего воспитателя

№	Критерии	Проценты (%)
1	Работа без больничных листов	10
2	Отсутствие жалоб	10
3	Высокий уровень выполнения годового плана, плана контроля, плана воспитательной работы	10
4	Высокий уровень достижения показателей реализации образовательной программы и программы развития образовательного учреждения	5
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	5

	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (педагогический совет и иные общественные органы)	
5	Организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения	15
6	Стаж работы в данном дошкольном учреждении 3 – 10 лет 11 и более лет	15
7	Организация деятельности средств массовой информации детского сада	15
8	Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс, использование информационно-коммуникативных технологий	15
9	Участие в общественной жизни дошкольного учреждения	10

Максимальное количество процентов: 100

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по комплексному обслуживанию здания

№	Критерии	Проценты (%)
1	Ответственное отношение к сохранности инструментария	20
2	Оперативное и качественное выполнение заявок и своевременное устранение технических неполадок	20
3	Отсутствие жалоб на выполненную работу	10
4	Сверхурочная работа при подготовке к новому учебному году	20
5	Работа без больничных листов	20
6	Участие в общественной жизни детского сада	10

Максимальное количество процентов: 100

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по стирке белья

№	Критерии	Проценты (%)
1	Содержание мягкого инвентаря, костюмов в образцовом состоянии	20
2	Своевременная замена белья	20
3	Объем стирки белья	5-20
4	Работа без больничных листов	10
5	Отсутствие жалоб	10
6	Соблюдение технологии стирки и глажения белья, спец.одежды из разных материалов	20
7	Участие в общественной жизни дошкольного учреждения	

Максимальное количество процентов: 100%

***Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
делопроизводителя***

№	Критерии	Проценты (%)
1	Своевременная подача табеля	20
2	Своевременное и грамотное заполнение трудовых книжек	10
3	Содержание рабочего места в надлежащем виде	10
4	Работа без больничных листов	10

Максимальное количество процентов: 50%

***Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
инструктора по физической культуре***

№	Критерии	Проценты
1	Отсутствие больничных листов	10
2	Организация, проведение и участие в открытых мероприятиях на местном, районном и городском уровне	20
3	Участие в общественных работах	20
4	Выступления на педсоветах, семинарах, конференциях, круглых столах	10
5	Внедрение инновационных технологий в педагогическом процессе, использование инновационно-коммуникативных технологий	20
6	Систематическое применение здоровьесберегающих мероприятий с детьми	20

Максимальное количество процентов: 100

***Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
кладовщика***

№	Критерии	Проценты
1	Отсутствие больничных листов	10
2	Содержание кладовой в образцовом состоянии	20
3	Сохранность продуктов, надлежащее использование тары	20
4	Своевременность и правильность заказа продуктов	20
5	Грамотное оформление документации	20
6	Участие в общественной жизни дошкольного учреждения	20

Максимальное количество процентов: 100

***Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
кастелянии***

№	Критерии	Проценты
1	Отсутствие больничных листов	20
2	Сохранность материальных ценностей	20
3	Своевременный ремонт и постельного белья, спец.одежды	20
4	Изготовление костюмов к детским праздникам	20
5	Участие в общественной жизни дошкольного учреждения	20

Максимальное количество процентов: 100

Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

Произвести подсчёт процентов каждому работнику образовательного учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная настоящим положением.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждой категории работников (педагогических работников, непедагогических, тех. персонала), разделить на максимально возможную для данной категории работников сумму процентов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого процента. Для работников разных категорий получается свой денежный вес (в рублях) каждого балла.

Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму процентов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

В случае, если часть стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с руководителем перераспределением средств внутри образовательного учреждения.