

Приложение 6  
к Коллективному договору МКДОУ Д/С  
присмотра и оздоровления «Ромашка» на 2018 -2021гг.

Принято на общем собрании  
протокол № 2  
от «09» ноября 2018г.

СОГЛАСОВАНО  
Профорг МКДОУ Д/С  
присмотра и оздоровления «Ромашка»  
*Карпова* Карпова И.В..  
«09» ноября 2018г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующая МКДОУ Д/С  
присмотра и оздоровления «Ромашка»  
*Панкова* Панкова З.М.  
«09» ноября 2018г.



**Положение о стимулирующих выплатах работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада присмотра и оздоровления «Ромашка» Лежневского муниципального района**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Положением о системе оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада присмотра и оздоровления «Ромашка» Лежневского муниципального района в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада присмотра и оздоровления «Ромашка» Лежневского муниципального района (далее ДОУ) к повышению качества воспитательно-образовательного процесса.

1.2. Система стимулирующих выплат работников ДОУ включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда.

1.3. Локальный акт «Положение о стимулирующих выплатах работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада присмотра и оздоровления «Ромашка» Лежневского муниципального района» утверждается приказом руководителя и протоколом Управляющего Совета ДОУ.

1.4. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника ДОУ устанавливается на основании приказа руководителя ДОУ.

1.5. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.6. Положение вступает в силу со дня его принятия и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2018года.

## **2. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам ДОУ.**

2.1. Размеры выплат стимулирующей части оплаты труда педагогическим работникам ДОУ устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности их деятельности, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей (приложение 2) и в соответствии с Регламентом распределения стимулирующей части заработной платы педагогических работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада присмотра и оздоровления «Ромашка» Лежневского муниципального района (приложение 1).

2.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности педагогических работников ДОУ учитывают результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представляемые руководителем ДОУ, результаты самооценки работников в соответствии с критериями, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки родителями воспитанников (анкеты).

2.3. Руководитель представляет в Управляющий Совет ДОУ информацию о показателях результативности деятельности педагогических работников, являющихся основанием для осуществления выплат стимулирующего характера, 2 раза в год в январе и июне для установления размеров стимулирующих выплат на период с января по июнь включительно и с июля по декабрь включительно.

2.4. Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам ДОУ осуществляются в виде надбавок ежемесячно равными долями на основании критериев оценки деятельности по приказу руководителя.

2.5. На основании проведенного мониторинга производится подсчет баллов за предыдущее полугодие по всем показателям с учетом их весового коэффициента. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником.

2.6. При изменениях в течение периода, на который устанавливается стимулирующая надбавка по результатам труда, производится корректировка.

### **3. Порядок государственно-общественного распределения стимулирующей части заработной платы педагогических работников ДОУ**

3.1. Управляющий Совет ДОУ в соответствии с Положением об Управляющем Совете и настоящим Положением рассматривает и согласовывает решение о распределении стимулирующей части оплаты труда педагогических работников ДОУ.

3.2. Вопросы рассмотрения и согласования распределения стимулирующей части оплаты труда педагогических работников, рассматривается Советом два раза в год на заседаниях, проводимых в январе и июне. На заседании Управляющий Совет рассматривает и согласовывает:

- Основной расчетный показатель для определения размера выплат каждому работнику;

- Минимальное количество баллов, начиная с которых устанавливается надбавка;

- Итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников ДОУ за истекший период;

- Размеры стимулирующей надбавки каждому педагогическому работнику из утвержденного на предстоящее полугодие общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности педагогических работников ведется в соответствии с настоящим Положением, обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

3.4. Управляющий Совет осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности только в части соблюдения, установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. Предоставленные результаты могут быть возвращены для исправления и доработки. Управляющий совет на основании всех материалов мониторинга распределяет стимулирующую часть оплаты труда работников в баллах оценки и составляет итоговый лист и утверждает на заседании. Утвержденный оценочный лист доводится до всех педагогических работников ДОУ.

3.5. В течение 10 календарных дней с момента ознакомления с оценочным листом, работник вправе подать в Управляющий совет заявление о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Совет обязан осуществить проверку обоснованного заявления и дать работнику обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, Совет

принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные доводятся до сведения работника, подавшего заявление.

3.6. Итоговые полугодовые оценочные листы рассматриваются на заседании Управляющего Совета ДООУ и согласовываются с руководителем ДООУ, исходя из его установленного размера, на предстоящие полгода.

#### **4. Порядок установления размера премиальных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ДООУ.**

4.1. Премирование работников ДООУ может осуществляться за высокие достижения в труде, за выполнение особо важных заданий, за общие результаты работы, за участие в различных конкурсах и других мероприятиях, проводимых на уровне ДООУ, поселка, области.

4.2. Размер премии устанавливает руководитель ДООУ при согласовании с профоргом ДООУ. Решение о назначении единовременных премиальных выплат работникам ДООУ по итогам работы (премия по итогам работы за месяц или квартал, полугодие, 9 месяцев, год), или к профессиональному празднику и др. Перечень оснований для начисления премиальных выплат работникам по результатам труда прилагается (приложение 3)

4.3. Обслуживающему персоналу может выплачиваться единовременные премиальные выплаты в абсолютных величинах к минимальному размеру оплаты труда.

Приложение 1  
к Положению о стимулирующих выплатах работникам  
муниципального казенного дошкольного  
образовательного учреждения детского сада  
присмотра и оздоровления «Ромашка»  
Лежневского муниципального района

**Регламент распределения стимулирующей части заработной платы педагогических работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада присмотра и оздоровления «Ромашка» Лежневского муниципального района**

Регламент распределения стимулирующей части оплаты труда педагогических работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада присмотра и оздоровления «Ромашка» Лежневского муниципального района (далее – образовательное учреждение) - локальный нормативный акт образовательного учреждения, разработанный на основе настоящего примерного Регламента государственно-общественного распределения стимулирующей части заработной платы работников общеобразовательного учреждения, устанавливает порядок реализации принятого и действующего в образовательном учреждении Положения о выплатах стимулирующего характера работникам образовательного учреждения.

Управляющий совет в соответствии с Положением о совете и Положением о выплатах стимулирующего характера работникам образовательного учреждения принимает решение о распределении стимулирующей части оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения.

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются Управляющим советом дважды в течение текущего учебного года на заседаниях, проводимых соответственно в январе и в июне. Данные заседания проводятся в соответствии с действующим общим регламентом Управляющего совета.

На этих заседаниях Управляющий совет рассматривает и утверждает:

- основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику - денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работника;
- минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка;
- итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников образовательного учреждения за истекший полугодовой период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику;
- рассчитанные на предстоящий период, исходя из утвержденного основного показателя и из суммы баллов оценки профессиональной деятельности, размеры стимулирующей надбавки каждому педагогическому работнику из утвержденного на предстоящее полугодие общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

Решения Управляющего совета об установлении основного расчетного показателя размера стимулирующих выплат педагогическим работникам образовательного учреждения денежного веса одного балла оценки профессиональной деятельности на предстоящий установленный период принимаются только квалифицированным большинством голосов согласно общего регламента Управляющего совета.

Решения об установлении минимального количества баллов, начиная с которого устанавливается надбавка; об утверждении итогового протокола мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников; об утверждении рассчитанных, исходя из утвержденного основного показателя и из суммы баллов оценки профессиональной деятельности, размера стимулирующей надбавки принимаются Управляющим советом простым большинством голосов в соответствии с общим регламентом Управляющего совета.

4. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности педагогических работников ведется в системе управления образовательного учреждения в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам образовательного учреждения, индивидуально для каждого работника. Характер мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогических работников обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

Формы, критерии, показатели, порядок и процедуры мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогических работников образовательного учреждения определяются Положением о выплатах стимулирующего характера работников образовательного учреждения и регламентом мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогических работников образовательного учреждения.

5. В системе мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогических работников образовательного учреждения учитываются следующие результаты:

- результаты, полученные в рамках внутри садового контроля, представляемые руководителем образовательного учреждения;
- результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны родителей;
- результаты самооценки мониторинга деятельности работника.

Соотношение весовых коэффициентов показателей внутри садового контроля, показателей общественной оценки и самооценки определяются Положением образовательного учреждения о распределении стимулирующей части оплаты труда работников образовательного учреждения и регламентом мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников образовательного учреждения.

6. Руководитель учреждения создает в ДОО комиссию по мониторингу и оценке результативности деятельности педагогических работников ДОО, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

Комиссия, на основании мониторинга и оценки деятельности педагогических работников ДОО, представляет 2 раза в год в январе и июне для установления размеров стимулирующих выплат в Управляющий Совет ДОО:

- информацию о показателях результативности деятельности педагогических работников, являющихся основанием для осуществления выплат стимулирующего характера,
- итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником, и сумму стимулирования.

7. Управляющий совет осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников только в части соблюдения установленных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности педагогических работников.

Принятые советом результаты мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников используются далее в системе мониторинга и оценки.

8. Управляющий совет на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист всех педагогических работников в баллах оценки и утверждает его на своем заседании. Утвержденный оценочный лист педагогических работников образовательного учреждения по решению совета предоставляется каждому работнику для ознакомления.

9. С момента ознакомления с оценочным листом в течение 10 дней работники вправе подать, а Управляющий совет обязан принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушений, установленных Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников, процедур мониторинга в рамках внутри садового контроля, в системе органов педагогического, родительского и общественного управления, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.. Апелляции работников по другим основаниям советом не принимаются и не рассматриваются.

Управляющий совет обязан осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, совет принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также доводятся до работника.

По истечении 10 дней решение совета об утверждении оценочного листа вступает в силу.

10. Итоговые полугодовые (в июне и в январе) оценочные листы рассматриваются на заседании Управляющего совета по вопросу распределения стимулирующей части оплаты труда педагогических работников и на основании этих листов Управляющий совет своим решением, принимаемым в соответствии с общим регламентом Управляющего совета, устанавливает персональные размеры выплат педагогическим работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из его установленного размера, на предстоящие полгода (июль - декабрь и январь-июнь соответственно) в соответствии с п.п. 2 настоящего Регламента.

Приложение 2  
к Положению  
о стимулирующих выплатах работникам  
муниципального казенного дошкольного  
образовательного учреждения детского сада  
присмотра и оздоровления «Ромашка»  
Лежневского муниципального района

**Критерии и показатели результативности деятельности педагогических работников МКДОУ  
Д/Сприсмотра и оздоровления «Ромашка»**

**Критерии и показатели результативности деятельности воспитателя**

№ п/п	Критерии	Показатель	Балл по критерию	Само оценка	Оценка ДОУ	Средний балл Итог	Примечание
<b>1.</b>	Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса	<b>1.1 Планирование воспитательно-образовательного процесса:</b>	<b>Всего 54</b>				
		- Организация воспитательно-образовательного процесса (планирование) с учетом ФГОС, на основе образовательной программы ДОУ, (планирование самостоятельно)	<b>До 4</b>				
		-Наличие разработанной «Рабочей программы» - -Программа в разработке, не завершена -Планирование по рабочей программе педагога»	<b>4 2 3</b>				
		- Определена тема недели, качественно определены задачи по образовательным направлениям развития ребенка на неделю.	<b>3</b>				
		- интеграция областей развития	<b>3</b>				
		- приоритет в планировании отдается НОД	<b>1</b>				
		или - приоритет в планировании отдается - творческим формам работы с детьми (игра, наблюдение, творческие лаборатории...)	<b>3</b>				
		Игра Творческая лаборатория	<b>3</b>				
	Или организация воспитательно-образовательного процесса планирование с учетом ФГОС, на основе образовательной программы ДОУ, в разновозрастной группе (1,5-4 лет),(4-7 лет) Определена тема недели, качественно определены задачи по образовательным направлениям развития ребенка на неделю.	<b>До 5</b>					



	Или реализация ОП в разновозрастной группе (1,5-4 лет ),(4-7 лет) Интеграция областей развития	До 5				
	- Наличие полного пакета педагогической документации: план воспитательной работы,	1				
	табель посещаемости воспитанников,	1				
	учет оздоровительных мероприятий,	1				
	протоколы родительских собраний,	1				
	сведения о родителях и детях(социальный фон семьи)	1				
	Организация услуг дополнительного образования на базе ЦВР	3				
	Организация услуг дополнительного образования на базе ДОУ	10				
	Разработка авторских программ дополнительного образования	3				
	<b>1.2. Обновление предметной пространственной развивающей среды группы согласно образовательной программы дошкольного образования и ФГОС ДО</b>	Всего 22				
	- творческий подход, применяются элементы креативности и дизайна	3				
	-среда обновляется в соответствии с темой недели	3				
	-доступность среды	1				
	- насыщенность среды в группе	1				
	- насыщенность информации в приемных	1				
	- наличие настольно-тематической информации для родителей	1				
	- соответствие информации для родителей теме недели	2				
	- организация тематических выставок детского творчества для родителей.	2				
	- <b>или</b> традиционный подход, ежеквартальное обновление ( только сезонное)	1				
	-привлечение родителей к обновлению среды	1				
	- наличие нового авторского дидактического пособия ,игрового материала	1				
	- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление мини-музея, творческой мастерской, дополнительных зон развития ребенка)	За каждый вид 3 балла Max 6				
	<b>1.3. Реализация дополнительных</b>					

	<b>проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты, социальные проекты:</b>	<b>Всего 9</b>				
	- проекты проводятся еженедельно как итог недели	<b>3</b>				
	- проекты оформлены и представлены родителям	<b>3</b>				
	- привлечение родителей к проектной деятельности	<b>3</b>				
	- проводятся ежемесячно как досуги	<b>1</b>				
	-проводятся ежеквартально сезонные досуги	<b>1</b>				
	<b>1.4. Организация адаптационного периода:</b>	<b>Всего 6</b>				
	- кратковременная адаптация 2-6 недель	<b>3</b>				
	-длительная адаптация 6-9 месяцев	<b>1</b>				
	- проведение мастер – классов для родителей	<b>2</b>				
	- наличие адаптационного проекта в группе	<b>1</b>				
	<b>1.5. Активное использование компьютерных и Интернет технологий:</b>	<b>Всего 18</b>				
	- использование компьютера для оформления всей педагогической документации	<b>2</b>				
	- использование мультимедийной компьютерной техники в образовательной деятельности с детьми,	<b>3</b>				
еженедельно		<b>2</b>				
ежемесячно ежеквартально		<b>1</b>				
	- использование мультимедийной компьютерной техники на групповых родительских собраниях	<b>2</b>				
	- еженедельное подача информации и публикаций по вопросам воспитания и образования детей на сайте ДОУ , новости ,традиции группы ,для родителей	<b>До 3</b>				
	- наличие электронного портфолио педагога на диске	<b>5</b>				
	- наличие пополняемой медиатеки ( банк электронных образовательных ресурсов) для общего пользования, качество ,доступность	<b>3</b>				

	<b>1.6. Организация и проведение педагогической диагностики</b>	<b>Всего 4</b>				
	- педагогом разработана система педагогической диагностики	<b>2</b>				
	- ведение дневника достижений и динамики развития детей	<b>2</b>				
	<b>1.7. Наличие педагогического сопровождения обучающихся с особой исходной ситуацией развития (разработан индивидуальный маршрут развития):</b>	<b>Всего 8</b>				
	- одаренные дети (наличие плана индивидуальной траектории развития воспитанника)	<b>2</b>				
	- наличие достижений воспитанников	<b>2</b>				
	- с особой исходной ситуацией развития (наличие план индивидуальной траектории развития воспитанника) - положительная динамика развития детей	<b>2</b> <b>2</b>				
	<b>1.8 Участие педагога в инновационной деятельности:</b>	<b>Всего 10</b>				
	-наличие новых освоенных инновационных технологий, педагогических методик	<b>2</b>				
	- распространение опыта внутри ДОУ	<b>1</b>				
	-распространение опыта на районном уровне -распространение опыта на областном уровне	<b>2</b> <b>3</b>				
	- Работа в составе рабочих групп по разработке программ	<b>2</b>				
	<b>1.9. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями:</b>	<b>Всего 15</b>				
	-еженедельно консультации в соответствии с темой недели	<b>2</b>				
	-ежемесячно досуговые мероприятия совместно с родителями	<b>2</b>				
	активное использование не традиционных форм взаимодействия с родителями воспитанников или их законными представителями. -творческая мастерская	<b>1</b>				
	-спортивные соревнования	<b>1</b>				
	-конкурсная деятельность	<b>1</b>				
	-встречи с интересными людьми	<b>1</b>				
	- пешеходные и выездные экскурсии	<b>1</b>				
	- работа с неблагополучными семьями посещения, контроль	<b>1</b>				

		- составление характеристик на воспитанников	<b>1</b>				
		-отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций	<b>2</b>				
		-отсутствие задолженности родительской платы	<b>2</b>				
		<b>Максимальный балл по разделу 1</b>	<b>146</b>				
<b>2</b>	Здоровьесбережение и организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	<b>2.1. Уровень посещаемости детей в группе:</b>	Всего 3				
		- свыше 85%	<b>3</b>				
		-75-85%	<b>2</b>				
		-50-75%	<b>1</b>				
		<b>2.2. Процент заболеваемости обучающихся в группе (от числа детей посещающих возрастную группу)</b>	<b>Всего3</b>				
		- до 5 %	<b>3</b>				
		- 5-10%	<b>2</b>				
		- 10-15%	<b>1</b>				
		<b>2.3. Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей (отсутствие случаев детского травматизма)</b>	<b>1</b>				
		<b>2.4 Санитарное состояние всех помещений в группе</b>	<b>1</b>				
		<b>2.5. Организация физкультурно-оздоровительной работы:</b>	<b>Всего 9</b>				
		- еженедельно досуговое мероприятие	<b>3</b>				
		или ежемесячно досуговое мероприятие	<b>2</b>				
		или ежеквартально досуговое мероприятие	<b>1</b>				
		<b>творческий подход к реализации мероприятия</b>	<b>1</b>				
		-использование икт	<b>1</b>				
-элементов театрализации	<b>1</b>						
-специалистов из числа социальных партнеров							
<b>систематическая организация закаливающих мероприятий:</b>							
- традиционные методики	<b>1</b>						
-инновационные методики	<b>2</b>						
<b>Максимальный балл по разделу 2</b>	<b>17 баллов</b>						
<b>3</b>	Участие педагогических работников и обучающихся в мероприятиях повышающих	<b>3.1 Участие педагога и обучающихся в :</b>	Всего 15				
		Областные конкурсы, семинары, фестивали за 1 конкурс 1 балл	<b>До 5</b>				
		Муниципальные конкурсы, семинары, фестивали за 1 конкурс 1 балл	<b>До 5</b>				
		Внутрисадовые конкурсы, за 1 конкурс 1 балл	<b>До 2</b>				

	имидж ДОУ	Дистанционные конкурсы педагогического мастерства и детского творчества за 1 конкурс 1 балл	До 3				
		Актерское мастерство (участие в праздниках и досугах)	2				
		<b>3.2 Организация взаимодействия с социальными партнерами дополнительных :</b>	<b>Всего 10</b>				
		- ЦВР	2				
		- Школа искусств	2				
		-Библиотека	2				
		-Школы	2				
		-Другие сады	2				
		<b>3.3. Распространение личного опыта и наработок</b>	<b>Всего 8</b>				
			<b>Балл по критерию</b>				
		в средствах массовой информации <b>-родительская общественность</b> <b>- педагоги</b>	2 3				
		- публикация в различных сборниках	3				
		<b>Максимальный балл по разделу 3</b>	<b>33 балла</b>				
		<b>4</b>	Особые условия работы	4.1. Участие педагога в профсоюзной деятельности учреждения	2		
	4.2. Наставничество по приказу ДОУ	1					
	4.3. Прохождение аттестации за отчетный период:	<b>Всего 3</b>					
	-высшая	3					
	-первая	2					
	- соответствие занимаемой должности	1					
	4.4.Повышение квалификации:	<b>Всего 4</b>					
	- курсы ИРО свыше 72 часов	2					
	- дистанционное обучение в других образовательных организациях посредством ресурсов сети Интернет	2					
	4.5.Награды	<b>Всего 11</b>					
	-Министерства образования и науки	5					
	-Региональные	3					
	-Муниципальные	2					
	- Организации и социальных партнеров	1					
	4.6. Непрерывный стаж в учреждении от 5-10	<b>Всего 2</b>					
		1					
	Свыше 10 лет	2					
	4.7. Наличие количества детей, в группе превышающего норму	1					
	4.8. Работа без больничных листов	1					
	4.9. Переработки	<b>Всего 4</b>					
	-на своей группе	2					

	-переработки не на своей группе (замена отсутствующего воспитателя)	2				
	<b>4.10.Дополнительные баллы (индивидуально) на усмотрение руководителя</b>	<b>5</b>				
	<b>Максимальный балл по 4 разделу</b>	<b>34</b>				
	<b>Итого</b>	<b>230</b>				

### Критерии и показатели результативности деятельности старшего воспитателя

№ п/п	Критерии	Показатель	Балл по критерию	Самооценка	Оценка ДОУ	Средний балл Итого	Примечание
1.1	<b>Основная деятельность</b>	Уровень организации контроля (мониторинга) качества выполнения услуги доступного дошкольного образования предоставляемой в ДОУ  Наличие СОКО в ДОУ (нормативно-правовая база, организация диагностических мероприятий, ведение мониторинговой деятельности по ДОУ)	5				
1.2		Реализация годового плана деятельности ДОУ в полном объеме	3				
1.3		Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность:  круглый стол  семинар –практикум  творческая лаборатория  деловая игра  тренинги	  2  2  2  2  2				
1.4		-Организация процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности  -Методическое сопровождение аттестации педагогических работников ДОУ  Высшая категория  Первая категории	    4  2				
1.5		Организация методической работы ДОУ в статусе  - «муниципальной экспериментальной площадки»  - Опорной экспериментальной площадки	  5  3				

1.6		Разработка и реализация совместных со специалистами (или воспитателями) творческих, социальных проектов за каждый проект 6 групп	До 12				
1.7		Работа по предупреждению детских ДТП и пропаганда ПДД, взаимодействие с ГИБДД  Социальные акции  Мероприятия с родителями  Мероприятия с детьми	  2  3  2				
1.8		Обобщение опыта ДОУ  - печатные сборники  - СМИ  -электронная база опыта	  3  3  3				
1.9		Организация учебно-воспитательного процесса при осуществлении платных дополнительных образовательных услуг в ДОУ.	За каждую услугу 5б. (макс. 20б.)				
1.10		Эстетическое оформление залов, фойе, коридоров ДОУ,  -оформление выставок детского творчества,  - оформление участков ,территории ДОУ	  2  2  2				
1.11		Организация творческих конкурсов в ДОУ  Разработка положений, фото- и видеосъемка,  Подведение итогов, оформление материалов)	  5  3  2				
		<b>Всего по критерию</b>	<b>96</b>				
2.1	<b>Деятельность , повышающая имидж ДОУ:</b>	Организация участия <u>воспитанников ДОУ</u> в конкурсах, фестивалях, соревнованиях  -на муниципальном,  -региональном уровне  -межрегиональном уровне (дистанционные конкурсы)	  2  5  3				
2.2		Повышение авторитета, имиджа ДОУ :  подготовка районных и областных семинаров конференций на базе ДОУ  -районные  - областные	    3  5				

2.3		Работа с социальными партнерами					
		ЦВР	1				
		Школа искусств	1				
		Школы	1				
		Другие ДОУ	1				
		Библиотека	1				
2.4		Сопровождение инновационной работы педагогов в ДОУ	3				
			4				
		Наличие личных разработанных инновационных технологий	2				
		Обобщение и распространение инновационной деятельности					
2.5		Личное участие в педагогических форумах, семинарах, мастер-классах					
		муниципального,	3				
		регионального уровня	5				
2.6		Организация участия <u>педагогов ДОУ</u> в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах					
		- регионального уровня	5				
		- муниципального уровня	3				
2.7		Систематическая работа с родителями по повышению компетентности родителей в сфере воспитания, обучения и развития ребенка					
		-семинары	5				
		-мастер классы	3				
2.8		Информационная открытость, обновление сайта:					
		наполняемости сайта	5				
		творческий подход к оформлению сайта	3				
		<b>Всего по критерию</b>	<b>61</b>				
3.1	<b>Работа с документацией : разработка и</b>	Публичная отчетность (участие в проведение самообследования ДОУ)	5				
3.2		Участие в разработке локальных актов и согласно	5				



	корректировка локальных актов ДОУ	«Дорожной карте ФГОС ДО»					
		«Дорожной карте по реализации ФЗ № 273 «Закона об образовании в РФ»	5				
3.3		Участие в разработке программ ДОУ					
		Образовательная программа	3				
		Программа развития	3				
		Программы художественно-эстетического развития и другие	2				
3.4		Уровень оформления методической документации (годовой план воспитательно-образовательной работы, планирование по направлениям, материалы внутриучрежденческого контроля (оперативного и тематического контроля ,ит .д.)	5				
3.5		Наличие личного электронного портфолио	5				
		<b>Всего по критерию</b>	<b>33</b>				
4.1	Иные качественные показатели :	Экспертная деятельность					
		-конкурсы	2				
		-аттестация на соответствие	3				
4.2		Замещение руководителя	2				
4.3		Активное участие в работе профсоюзной организации	1				
4.4		Аттестация, подтверждение категории	2				
		Первая	3				
		Высшая					
4.5		Повышение квалификации:					
		ИРО	2				
	Дистанционные курсы	3					
4.6		Работа на группах	3				
4.7		<b>Награды</b>					
		-Министерства образования и науки	5				
		-Региональные	3				
		-Муниципальные	2				
		- Организации и социальных партнеров	1				
4.8		Дополнительные баллы на усмотрение руководителя	10				

		<b>Всего по критерию</b>	<b>40</b>				
		<b>ИТОГО баллов</b>	<b>230</b>				

### Критерии и показатели результативности деятельности музыкального руководителя

№ п/п	Критерии	Показатель	Балл по критерию	Самооценка	Оценка ДОУ	Средний балл Итог	Примечание
	Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса	<b>1.1. Организация воспитательно-образовательного процесса</b>	Всего 36 баллов				
		Планирование составлено с учетом ФГОС, на основе образовательной программы ДОУ. Качественно определены задачи на неделю по всем возрастам	До 5				
		Планирование составлено с учетом ФГОС, на основе образовательной программы ДОУ для разновозрастных групп. Качественно определены задачи на неделю по всем возрастам	До 5				
		Наличие рабочей программы -программа разработана -программа в разработке	5 2				
		Или планирование составлено на основе рабочей программы педагога	5				
		Наличие темы недели	2				
		Интеграция областей развития	3				
		-Своевременное и качественное оформление педагогической документации	3				
		приоритет в выборе форм работы отдается - творческим формам с детьми:  игра, творческие лаборатории музыкальные гостиные театрализация проектная деятельность	1 1 1 1 1				

	Используются традиционные формы работы с детьми	3				
	Организация услуг дополнительного образования детей по программе дополнительного образования На базе ЦВР На базе ДОУ	2 3				
	Работа с социальными партнерами (общие образовательные мероприятия досуги, посещение с целью экскурсий) Школа искусств Другие ДОУ Школа	4 2 2				
	<b>1.2.Наличие педагогического сопровождения обучающихся с особой исходной ситуацией развития (разработан индивидуальный маршрут развития):</b>	<b>Всего 10</b>				
	- одаренные дети (наличие плана индивидуальной траектории развития воспитанника)	5				
	- с особой исходной ситуацией развития(наличие плана индивидуальной траектории развития воспитанника)	5				
	<b>1.3. Обновление предметной развивающей среды группы согласно реализуемой программы и возрасту детей</b>	<b>Всего 21</b>				
	творческий подход (еженедельное обновление применяются элементы креативности и дизайна,	5				
	или ежемесячное обновление	3				
	или традиционный подход, ежеквартальное обновление	2				
	- наличие нового авторского дидактического пособия , игрового материала	2				
	создание элементов образовательной инфраструктуры оформление мини-музея музыкальных инструментов..., дополнительных зон развития	6				
	- помощь воспитателям в насыщении музыкальных уголков групп , согласно реализуемой образовательной программы дошкольного образования и возрасту детей.	До 8 2 балла за 1 группу				

	<b>1.4.Ведение экспериментальной работы</b>	До 8				
	<b>1.5 Разработка и реализация совместных со специалистами и воспитателями творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ</b>	<b>9</b>				
	-проводятся еженедельно	9				
	-или проводятся ежемесячно	6				
	-или проводятся ежеквартально	3				
	<b>1.6 Активное использование компьютерных и Интернет технологий:</b>	<b>Всего 18</b>				
	- использование компьютера для оформления документации	2				
	- использование мультимедийной компьютерной техники в образовательной деятельности с детьми	До 4				
	-размещение информации и публикаций по вопросам воспитания и образования детей на сайте ДОУ	2				
	- наличие электронного портфолио педагога	5				
	- наличие пополняемой медиатеки (презентаций по направлению)	3				
	и банка музыкальных файлов для общего пользования	2				
	<b>1.7Участие педагога в инновационной деятельности</b>	<b>Всего 11</b>				
	Наличие новых освоенных инновационных технологий, педагогических методик-	5				
	-распространение опыта					
	на районном уровне	3				
	на областном уровне	2				
	Работа в составе рабочих групп по разработке программ	3				
	<b>1.8. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями:</b>	<b>18</b>				
	-еженедельно	5				
	-или ежемесячно	3				
	-или ежеквартально	1				
	-активное использование не традиционных форм взаимодействия с родителями воспитанников или их законными представителями, проведение					

	Музыкальные гостиные					
	Мастер-классы	1				
	Конкурсы	1				
	вовлечение семьи в совместную деятельность с детьми (совместные досуги, конкурсы, акции, проектная деятельность и пр.)	1				
		2				
	-систематическое сотрудничество с родителями					
	консультации,	1				
	практикумы,	1				
	открытые занятия,	1				
	информационные стенды	1				
	Или эпизодическое сотрудничество в традиционных формах (родительское собрание, беседы)	2				
	-отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на качество работы музыкального руководителя	2				
	Наличие, актуальность и качество наглядного материала	2				
	<b>Максимальный бал по 1 разделу</b>	<b>131</b>				
<b>2.Использование здоровьесберегающей технологий</b>	2.1Соблюдение охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты в зале	2				
	2.2.Обеспечение включения музыки в различные виды деятельности ДОУ					
	-при проведении зарядки,	2				
	НОД	2				
ИЗО деятельности	2					
физкультуре	2					
	2.4.Участие в проведении физкультурных досугах	4				
	2.5.Санитарное состояние музыкального зала	2				
	2.6. Отсутствие случаев детского травматизма	2				
	<b>Максимальный бал по 2 разделу</b>	<b>18</b>				
<b>3. Участие музыкального работника и</b>	<b>3.1 Участие педагога в :</b>					
	Областные конкурсы, семинары, фестивали	5				

<b>обучающихся в мероприятиях повышающих имидж ДОУ</b>	Муниципальные конкурсы, семинары, фестивали	3				
	Внутрисадовые конкурсы, семинары	2				
	Дистанционные конкурсы педагогического мастерства и детского творчества	3				
	Актерское мастерство (участие в праздниках и досугах)	4				
	Участие в работе вариативных форм ДОУ	До10				
	Подготовка и организация участия воспитанников ДОУ в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках					
	- внутри сада,	2				
	- на муниципальном уровне,	3				
	- на региональном уровне.	5				
	6.5. Публикации опыта в СМИ	3				
Публикация методических пособий в сборниках	3					
<b>Максимальный балл по 3 разделу</b>	<b>43</b>					
<b>4. Особые условия работы</b>	<b>4.1. Участие педагога в профсоюзной деятельности учреждения</b>	<b>1</b>				
	<b>4.2. Повышение квалификации:</b>	<b>5</b>				
	- курсы ИРО свыше 72 часов	2				
	- дистанционное обучение в других образовательных организациях посредством ресурсов сети Интернет	3				
	<b>4.3. Прохождение Аттестация</b>					
	-соответствие занимаемой должности	1				
	-первая	2				
	-высшая	3				
	<b>4.4 Награды</b>	<b>11</b>				
	-Министерства образования и науки РФ	5				
	-Региональные	3				
	-Муниципальные	2				
	- Организации и социальных партнеров	1				
	<b>4.6 Непрерывный стаж в учреждении</b>	<b>3</b>				
От 5-10	2					
Свыше 10 лет	3					

	<b>4.7 Наличие количества детей на занятии превышающего норму</b>	<b>1</b>				
	<b>4.8. Работа без больничных листов</b>	<b>2</b>				
	<b>4.9. Переработки – замена отсутствующего сотрудника(педагога)</b>	<b>5</b>				
	<b>4.10.выполнение работ сверх должностных инструкций</b>	<b>5</b>				
	<b>4.11.дополнительные баллы на усмотрение руководителя</b>	<b>5</b>				
	<b>Максимальный бал по критерию</b>	<b>38</b>				
	<b>Итого</b>	<b>230</b>				

Приложение 3  
к Положению  
о стимулирующих выплатах работникам  
муниципального казенного дошкольного  
образовательного учреждения детского сада  
присмотра и оздоровления «Ромашка»

**Перечень оснований для начисления стимулирующих (премиальных) выплат работникам по результатам труда**

1. Премирование работников ДОУ может осуществляться за высокие достижения в труде, за выполнение особо важных заданий, за общие результаты работы, за участие в различных конкурсах и других мероприятиях, проводимых на уровне ДОУ, поселка, области.

2. Премии могут устанавливаться по следующим основаниям:

- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства ДОУ;
- за подготовку и проведение педагогических советов, семинаров, выставок, развлечений и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью ДОУ;
- за работу по оснащению, ремонту ДОУ силами сотрудников;
- по итогам работы за месяц или квартал, полугодие, 9 месяцев, год, в связи с окончанием учебного года или к профессиональному празднику;
- за интенсивность работы в период адаптации воспитанников;
- за интенсивность работы по проведению праздников и развлечений для воспитанников и родителей;
- за досрочное проведение текущего ремонта ДОУ силами своих работников;
- за содействие в обеспечении платных дополнительных услуг и иных видов внебюджетной деятельности;
- за активное участие в мероприятиях, способствующих улучшению имиджа ДОУ;
- за иные виды деятельности, носящие разовый характер.

Более подробный перечень оснований для начисления стимулирующих (премиальных) выплат работникам по результатам труда представлен в таблице, расположенной ниже.

3. Размер премии устанавливает руководитель ДОУ при согласовании с профоргом ДОУ.

4. Условия, при которых работникам не выплачиваются надбавки и премии:

- несвоевременное и некачественное выполнение требований должностной инструкции, производственных обязанностей;
- нарушение трудовой дисциплины;
- совершение прогула;
- появление на работе в нетрезвом состоянии;
- не обеспечение сохранности имущества ДОУ;
- ненадлежащее выполнение правил внутреннего трудового распорядка, инструкций по охране труда, пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников;
- некачественное проведение инвентаризации материальных ценностей;
- вина в искажении отчетных документов;
- некачественное ведение отчетной документации;
- неисполнение распоряжений руководителя.

5. Лишение стимулирующих выплат (премий) оформляется приказом руководителя ДОУ при согласовании с профоргом ДОУ с указанием причин, повлекших лишение, и производится за тот расчетный период, в котором имело место упущение.

6. Материальная помощь - финансовая поддержка работников ДОУ может быть оказана работникам, оказавшимся в тяжелых жизненных ситуациях, выплачивается из экономии, в связи с:

- смертью работников и членов их семей;
- лечением по жизненно-важным показателям;
- несчастным случаем;
- иных ситуациях, приводящих к существенному ухудшению материального положения работников.



**Перечень оснований для начисления стимулирующих (премиальных) выплат работникам по результатам труда**

Наименование должности	Основания для премирования
Педагогические работники	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Достижение высоких показателей в развитии и обучении воспитанников в сравнении с предыдущим периодом, рост качества показателей;</li> <li>• Снижение заболеваемости детей;</li> <li>• Отсутствие жалоб родителей воспитанников;</li> <li>• Активное участие в конкурсах различного уровня;</li> <li>• Результативное участие в методической работе, инновационной деятельности;</li> <li>• Обновление предметно-развивающей среды, соответствующей возрасту детей;</li> <li>• Участие в работе альтернативных форм дошкольного образования;</li> <li>• Результативность коррекционно-развивающей работы с детьми.</li> </ul>
Старший воспитатель	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Выполнение годового плана учреждения</li> <li>• Высокий уровень организации учебно-воспитательного процесса</li> <li>• Высокий уровень мониторинга учебно-воспитательного процесса</li> <li>• Качественная организация методической помощи педагогам</li> <li>• Высокий уровень аттестации педагогов</li> <li>• Разработка авторских программ педагогами</li> <li>• Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе</li> </ul>
Заведующий хозяйством	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обеспечение санитарно-гигиенических условий в ДОУ</li> <li>• Обеспечение выполнения требований электро- и пожарной безопасности</li> <li>• Обучение персонала действиям в экстремальной ситуации</li> <li>• Отсутствие жалоб родителей</li> <li>• Высокое качество подготовки и проведение ремонтных работ</li> <li>• Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе</li> </ul>
Медицинский персонал	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обеспечение санитарно-гигиенических условий в ДОУ (отсутствие предписаний надзорных органов)</li> <li>• Выполнение норм питания детей в ДОУ</li> <li>• Снижение заболеваемости</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Грамотное и своевременное оказание медицинской помощи детям и работникам</li> <li>• Обучение персонала санитарному минимуму</li> <li>• Участие в разработке оздоровительных мероприятий в ДОУ</li> <li>• Организация и проведение работы с родителями воспитанников по профилактике заболеваний</li> <li>• Отсутствие жалоб родителей</li> </ul>
Повар, кухонный работник	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обеспечение санитарно-гигиенических условий в ДОУ</li> <li>• Разработка вариативного меню</li> <li>• Отсутствие нарушений технологии приготовления блюд</li> <li>• Выполнение норм продуктов питания</li> <li>• Отсутствие жалоб родителей</li> </ul>
Помощники воспитателя	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие в учебно-воспитательном процессе</li> <li>• Качественная уборка помещений в соответствии с требованиями СанПиН</li> <li>• Снижение количества заболеваемости детей</li> <li>• Выполнение норм продуктов питания</li> </ul>
Остальной обслуживающий персонал	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обеспечение санитарно-гигиенических условий в ДОУ, техники безопасности и противопожарной безопасности</li> <li>• Отсутствие жалоб</li> <li>• За качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства ДОУ</li> </ul>