

РАССМОТРЕНО  
на общем собрании работников  
Протокол № 02 от 25.01.2014 г



УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий  
МБДОУ «Детский сад № 22 «Росинка»  
Н.А. Разуваева

*Бригад № 41 от 25.01.2014*

СОГЛАСОВАНО  
Председатель  
Управляющего совета

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК

*А.А. Комаров*

## ПОЛОЖЕНИЕ

**О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда  
работников МБДОУ «Детский сад № 22 «Росинка»**

## 1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22 «Росинка» (далее Учреждение) осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя Учреждения, решений педагогического совета Учреждения.

1.2. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического персонала составляет 53,8 процентов и распределяется на следующие выплаты стимулирующего характера (в пределах установленных ограничений):

- премиальные выплаты по итогам работы – 37 %;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – 15,8%;
- выплаты за качество выполняемых работ – 1 %;
- иные поощрительные и разовые выплаты (при наличии экономии).

1.3. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала составляет 34,2 процента и распределяется на следующие выплаты стимулирующего характера (в пределах установленных ограничений):

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – 34, 2%;
- иные поощрительные и разовые выплаты за фактически отработанное время – \_\_\_\_ %;
- дополнительные стимулирующие выплаты по итогам работы (при наличии экономии).

1.4. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

## 2. Премияльные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении. Комиссия выбирается на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом руководителя Учреждения на один учебный год. В состав комиссии входят:

- Заведующий;
- Председатель профсоюзной организации;
- Старший воспитатель;
- Педагогический работник;

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за полгода. Данные выплаты производятся ежемесячно за период с 1 по 31 число каждого месяца.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом работодателя.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа работодателя.

2.3. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом и Управляющим советом устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не

допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения, которые оцениваются количеством баллов. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку. Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника организации по виду выплат.

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения данной категории по данной выплате.

На усмотрение учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат. В положении о распределении стимулирующего фонда учреждения предусматривается такой порядок.

2.5. Комиссия рассматривает оценочные листы по каждому работнику Учреждения и согласовывает итоги их рассмотрения с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Решение комиссии оформляется протоколом, который является основанием для издания приказа. Руководитель на основании решения комиссии издает приказ, после согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации и председателем Управляющего совета. Данный приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам Учреждения. Приказ о начислении стимулирующих выплат доводится до сведения каждого работника, указанного в приказе.

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по итогам работы педагогических работников учреждения с заполненной информацией (портфолио):

- о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
- о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;
- об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат;
- о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

- о стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

Стоимость балла и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников учреждения должна быть одинакова.

2.7. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику организации. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с управляющим советом.

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

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам работы разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, а также представителя органа государственного-общественного управления.

2.8. Порядок установления стимулирующих выплат по итогам работы.

Премии работникам учреждения устанавливаются по итогам предыдущего периода и действуют на протяжении следующего периода.

В Учреждении всем категориям педагогических работников установлены показатели стимулирования деятельности. К каждому показателю стимулирования установлены индикаторы измерения, которые оценены максимальным количеством баллов.

Оценочный лист показателей деятельности работника содержит информацию о:

- достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования, установленных настоящим Положением;

- сумме баллов по первой оценке (самооценка);

- сумме баллов по второй оценке (решение комиссии);

- сумме баллов по итоговой оценке (итоговое решение в присутствии работника).

Оценочный лист подписывается председателем комиссии, председателем первичной профсоюзной организации, присутствующими членами комиссии, самим работником, с указанием даты заполнения.

2.9. Порядок и форма заполнения оценочных листов:

- Каждому педагогическому работнику Учреждения выдается оценочный лист, в котором работник проставляет баллы в соответствии с критериями оценки качества деятельности работника.

- Оценочный лист работники в трехдневный срок сдают в комиссию.

- Согласование итоговых оценок проводится на заседании комиссии с оформлением протокола. В протоколе заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены комиссии, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам.

- В течение 3 рабочих дней с момента заседания комиссии председатель комиссии знакомит каждого сотрудника с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и подпись.

- В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник в течение 3 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию по распределению стимулирующих выплат или конфликтную комиссию.

- Комиссия рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение трех рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры.

- Составляется мониторинг деятельности каждого работника с указанием количества баллов и производится расчет стоимости балла в денежной единице.

- Расчет стоимости одного балла для исчисления суммы стимулирующих выплат вычисляется по следующему алгоритму:

- Устанавливается сумма средств, выделенных на стимулирующие выплаты.

- Подсчитывается общее количество набранных баллов по всем работникам.

- Производится расчет стоимости одного балла по формуле: сумма средств выделенных на установление стимулирующих выплат по итогам работы / количество баллов, набранных по всем категориям работников.

- Руководитель издает приказ о выплатах по итогам работы в денежном отношении.

2.9. Вновь прибывшие педагогические работники имеют право на стимулирующую выплату согласно оценочному листу заверенного руководителем прежнего места работы, в случае отсутствия оценочного листа устанавливается следующая выплата: педагогические работники с нагрузкой 0,5 ставки – 3000 руб.; педагогические работники с нагрузкой 1 ставки – 5000 руб., а также возможны стимулирующие выплаты работнику за интенсивность, в зависимости от объема выполняемых работ, за счет экономии оплаты труда учреждения.

Педагогические работники, вышедшие с отпуска по уходу за ребенком, в случае отсутствия оценочного листа устанавливается выплата по итогам работы – 5000 руб.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

### **3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

премии за реализацию отдельных видов деятельности Учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда (наполняемость группы выше нормы).

3.1.1. Специальная выплата медицинскому работнику Учреждения (далее – выплата медицинскому работнику) устанавливается в следующем размере: 1885 рублей.

Право на получение выплаты в Учреждении имеет следующая категория медицинских работников: медицинская сестра.

Выплата назначается при соблюдении следующих условий:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей;
- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закалывающих процедур;
- выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам по возрастной диспансеризации.

Выплата медицинскому работнику назначается приказом руководителя Учреждения сроком на квартал. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты медицинскому работнику осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

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

3.1.2. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям Учреждения (далее - выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям) устанавливается в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям Учреждения;

1000 рублей младшим воспитателям семейных групп, являющихся структурным подразделением Учреждения и реализующих образовательную программу дошкольного образования;

885 рублей педагогическим работникам Учреждения (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель), осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

Право на выплату педагогическим работникам и младшим воспитателям имеют:

воспитатели, младшие воспитатели Учреждения, реализующие основную общеобразовательную программу дошкольного образования;

воспитатели, младшие воспитатели семейных групп, являющихся структурным подразделением Учреждения и реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования;

педагогические работники Учреждения, реализующие основную общеобразовательную программу дошкольного образования (старший воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель), осуществляющие свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

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

- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие несчастных случаев и травм у детей;
- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закалывающих процедур.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается ежеквартально на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты педагогическим

работникам и младшим воспитателям осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в одном образовательном учреждении, находящемся на территории Кемеровской области и реализующем образовательную программу дошкольного образования, на одну ставку и более размер надбавки не увеличивается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в разных образовательных учреждениях, находящихся на территории Кемеровской области и реализующих образовательную программу дошкольного образования, выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в каждом образовательном учреждении. Для назначения надбавки издается приказ руководителя Учреждения.

Для назначения надбавки издается приказ руководителя соответствующего учреждения.

3.1.3. Специальная выплата педагогическим работникам образовательных учреждений, молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам, учреждение соответственно) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере не менее:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.

3.2. Выплата надбавки стимулирующего характера работникам дошкольных учреждений: сторожам, завхозам, рабочим по стирке и ремонту спец. одежды, кухонным работникам, рабочим по комплексному обслуживанию зданий вводится с целью дополнительной поддержки работников дошкольных учреждений, повышение качества выполнения работ по обеспечению безопасности и сохранения здоровья детей при отсутствии жалоб со стороны родителей (законных представителей), выполнение должностных обязанностей, выполнение требований СанПин.

Надбавка выплачивается за счет средств городского бюджета на стимулирование труда работников дошкольных учреждений в размере 300 (триста) рублей.

Надбавка назначается приказом руководителя учреждения сроком на квартал. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям надбавка на следующий квартал не назначается. При выполнении работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение надбавки осуществляется пропорционально нагрузке. При выполнении работником должностных обязанностей в одном дошкольном учреждении на одну ставку и более размер надбавки не увеличивается. При выполнении работником должностных обязанностей в разных дошкольных учреждениях надбавка назначается в каждом образовательном учреждении. Надбавка осуществляется пропорционально фактически отработанному времени одновременно с выплатой заработной платы.

На надбавку, которая включается в состав заработной платы, начисляется районный коэффициент, производятся отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное

страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Начисленная сумма надбавки включается в совокупный доход работника при расчете больничного листа, отпускных.

3.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и Управляющим советом Учреждения по должностям работников.

3.4. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяются Учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией Учреждения.

3.5. Перечень работ, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются Учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

3.6. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы (Приложение 1) по должностям работников устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации или иного представительного органа и представителя Управляющего совета.

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в локальном акте Учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

#### **4. Выплаты за качество выполняемых работ**

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются всем работникам Учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и Управляющим советом в виде премий в случаях награждения государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами, наградами Кемеровской области, Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, муниципального образования Кемеровской области.

4.2. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается в абсолютном значении и максимальным значением не ограничен.

Размеры и условия назначения выплат за качество выполняемых работ оговариваются в локальном акте Учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников (Приложение 1).

#### **5. Иные поощрительные и разовые выплаты**

5.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

5.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам Учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и Управляющим советом в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

5.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Материальная помощь в Учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника Учреждения.

- рождение ребенка - 500 руб.;
- погребение близких родственников (родителей, детей, супруги) - 1000 руб.;
- при несчастном случае (пожар, наводнение)– 1000 руб.;
- приобретение дорогостоящих медикаментов (в случае оперативного вмешательства, при предоставлении справки) - 500 руб.

5.4. Единовременные выплаты:

- к юбилейным датам учреждения –500 руб.;
- к юбилейным датам работника – 500 руб.;
- к профессиональным праздникам –500 руб.;
- в связи с празднованием 8 марта, 23 февраля – 500 руб.;

5.5. На все виды выплат, указанных в разделе «Материальная помощь и другие единовременные выплаты» районный коэффициент не начисляется, данные выплаты не учитываются при исчислении средней заработной платы работников.



**Показатели стимулирования деятельности работников Учреждения  
по видам стимулирующих выплат**

Категория работников учреждения	Показатели эффективности	Абсолютная величина
<b>Выплаты за интенсивность труда</b>		
сем работникам учреждения	Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат	500 руб.
	- за ведение табеля, заполнение листов временной нетрудоспособности (постоянно)	1000 руб.
	Проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДОУ - региональный уровень - городской уровень - уровень ДОУ	1000 руб. 500 руб. 350 руб.
	Работа с сайтом ДОУ	500 руб.
	Увеличение объема работ	400руб.
	Привлечение к срочным ремонтным работам	500 руб.
	За дополнительную работу, связанную с благоустройством ДОУ	500 руб.
	Ведение работы в базе АИС ДОУ банк и документации по приему и отчислению детей	1000 руб
	Организация и ведение работы по воинскому учету	500 руб.
	Организация и ведение работы по ПФ	500 руб.
	Организация и ведение работы по ГО и ЧС	500 руб.
	Ведение аналитических материалов о выплатах по итогам работы	400руб
	Организация и ведение работы по ПК	500 руб.
	Выполнение функций Контрактного управляющего	1000 р.
	- контроль за пропускным режимом;	400 р.
	Организация и ведение работы по ПБ	500 руб.
	Организация и ведение работы по ОТ	500 руб.
	Организация и работа с кратковременной группой	1000 руб.
	Участие в создании предметно-пространственной среды (изготовление пособий, дидактических материалов)	300руб.
	Проведение мероприятий, направленных на оздоровление детей	400руб.
	- за организацию работы первичной организации Совета труда ветеранов ДОУ	300 руб.
	- за высокие результаты усвоения детьми программного материала	500 руб.
	Ведение работы по стимулирующим выплатам по итогам работы педагогических работников.	800 руб.
	- за работу в экспертных и мониторинговых группах	500 руб.
	- за контроль экономией лимитов электроэнергии, водоснабжения	500 руб.
	- за создание безопасных условий образовательного процесса, отсутствие детского и производственного травматизма	500 руб.
	- за наставничество	300 руб.
	- за ведение общесадовской документации	500 руб.
	- за участие в комиссии на уровне ДОУ	300 руб.

	- выполнение функций садовника;	400руб
	- выполнение погрузочно-разгрузочных работ;	400руб
	- очистку крыш здания и веранд от снега и мусора;	500руб
	- дополнительную работу по ремонту оборудования учреждения	700руб
старшему воспитателю	- за ведение АИС; - за реализацию ПНПО; - за работу в экспертных и мониторинговых группах; - за ведение мониторинговой деятельности и образовательного модуля; - за работу с сайтом ДОУ - за работу инновационной площадки - за руководство комиссией по распределению стимулирующих выплат, написание протоколов	1000 руб. 500 руб. 500 руб.  500 руб. 1000руб. 1500руб.  500 руб.
педагогу-психологу	- за увеличение объема работ - за ведение протоколов - за работу с блогом учреждения - за кружковую деятельность - за ведение работы в Doxsell - за работу уполномоченным по правам участников образовательного процесса - за руководство творческой группой	500 руб. 300 руб. 500 руб. 200 руб. 200 руб.  500 руб. 500 руб.
музыкальному руководителю	- за руководство городским МО, творческой группой. - за руководство творческой группой. - за кружковую деятельность.	1000 руб. 500 руб. 200 руб.
воспитателю	- за кружковую деятельность	200 руб.
	- за обработку и размещение материалов на сайт ДОУ.	500 руб.
	- за руководство творческой группой.	500 руб.
	- за работу уполномоченным по правам участников образовательного процесса.	500 руб.
	- за руководство первичной профсоюзной организацией	500 руб.
	- за организацию здоровьесберегающего сопровождения воспитанников ДОУ.	500 руб.
	- за руководство музеем ДОУ	500 руб.
завхозу	- ведение бракеража скоропортящихся продуктов;	700 руб
старшей медсестре	- проведение вакцинации детей; - ведение меню-требования	500 руб 800 руб
младшему воспитателю	- за работу на ясельных группах	800 руб.
	- за соблюдение режима безопасности во время массового пребывания родителей;	1000 руб
	- за благоустройство детских площадок и территории ДОУ;	300 руб
	- за оформление и озеленение помещений ДОУ;	500 руб
	- контроль за пропускным режимом	400 руб.
	- за дежурство в ДОУ.	200 руб
	- присмотр за детьми ясельных групп в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях (педсоветы, методические часы и т.п.)	350 руб.
- присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях (педсоветы, методические часы и т.п.)	200 руб.	
- за увеличение объема работ	400 руб.	
кладовщику	- тяжесть ручного и физического труда	700 руб
	- за уборку складских помещений	300 руб
повару	- отсутствие замечаний по результатам проверок	800 руб
	- сложность и напряженность в работе (отсутствие	1300 руб

	механического оборудования, ручная чистка картофеля, резка овощей вручную)	
подсобному рабочему	- сложность и напряженность в работе (отсутствие механического оборудования, ручная чистка картофеля, резка овощей; - за уборку овощных складов; - тяжесть ручного и физического труда	1 500 руб. 1 000 руб. 700 руб.
кастелянше	- пошив костюмов, атрибутов к сюжетно-ролевым играм - пошив рабочей одежды постельного белья, штор, покрывал	1000 руб 1000 руб
рабочему по стирке и ремонту спецодежды	- стирку костюмов, атрибутов к праздникам и развлечениям; - стирку штор и покрывал вручную; - уборку помещений прачечной и гладильной. - оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов на ясельных группах (организация детей на прогулку, возвращение с прогулки и другое)	500руб 500руб 400руб
сторожу	- соблюдение режима проветривания в утреннее время - очистку крылец и парадной части территории ДООУ от снега и мусора - за благоустройство детских площадок и территории ДООУ	500руб 950руб 400 руб. 300руб

### Стимулирующие выплаты за качество и высокие результаты работы

	Показатели эффективности	Абсолютная величина
	<b>Всем работникам учреждения</b>	<b>Педагогам, «Почетный работник общего образования Российской Федерации» (постоянно)</b>
<b>Педагогам, имеющим грамоты Министерства образования и науки РФ (постоянно)</b>		600 руб.
при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации		3000 руб.
при поощрении Губернатором Кемеровской области, главой муниципального образования Кемеровской области, присвоении почетных званий Кемеровской области, награждения орденами и медалями Российской Федерации, Кемеровской области		2500 руб.
при награждении Почетной грамотой, Благодарственным письмом Коллегии Администрации Кемеровской области, Департамента образования и науки Кемеровской области		2000 руб.
при награждении Почетной грамотой Управления образованием г. Юрги		1725 руб.
при награждении Благодарственным письмом Управления образованием г. Юрги		1150 руб.
при награждении Почетной грамотой МБДОУ «Детский сад №22 «Росинка»		400 руб.
при награждении Благодарственным письмом МБДОУ «Детский сад №22 «Росинка»		200 руб.

### Иные поощрительные выплаты

всем работникам учреждения	<b>1. Организация мероприятий по запросу социума</b>	
	- проведение акций	200р.
	-совместные мероприятия с соц.партнерами	300р.
	- подготовка детей к массовым мероприятиям (парады, смотры-конкурсы)	500 р.

	<b>2.Эффективность воспитательно-образовательного процесса:</b> -активное участие в праздниках и развлечениях;	250р.
	-организация и проведение праздников и развлечений	300
	- изготовление оформления к праздникам и развлечениям;	250р.
	- организация интересных форм работы с родителями.	300р.
	- проведение мероприятий по повышению профессиональной компетентности педагогов (мастер классы, тренинги, семинары, практикумы, конференции)	400 р.
	- за организацию конкурсного движения в ДОУ с воспитанниками и педагогическими работниками	300
	- за организацию и взаимодействие со школой	200
	- за организацию и взаимодействие с пожарной частью города	200
	за организацию по взаимодействию с инспекцией ПДД	200
	- за обобщение и распространение передового педагогического опыта, использование в образовательном процессе современных образовательных технологий	350
	- за участие в подготовке педагогических работников на очные конкурсы	300
	- за участие в методической работе	250
	<b>3.Результативность финансово-хозяйственной деятельности ДОУ</b>	
	- ремонт мебели;	300 р.
	-участие и проведение ремонта в учреждении;	400р.
	- оформление участков в летний и зимний период;	400 р.
	- озеленение территории ДОУ;	300р.
	- изготовление игрового оборудования.	300р.
	<b>4. Выполнение дополнительных работ:</b> - связанных с непредвиденными обстоятельствами (засор в канализации, поломка сантехники, повреждение окон, отопления, поломка оборудования и т.п);	500 р.

**Показатели деятельности воспитателя дошкольной образовательной организации.**

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формулы расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Контрольный период	Источник информации
<b>Стратегическая цель. Модернизация дошкольного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования</b>							
	<b>Раздел 1. Качество и доступность образования</b>				<b>49</b>		
1.1.	Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	Соответствие образовательной среды требованиям реализуемой образовательной программы.  При условии 100% материального обеспечения.	Соответствие возрастным возможностям - 2 балла; Соответствие содержанию программы - 2 балла; Соответствие требованиям безопасности и надежности - 2 балла; Наличие в группе различных игровых пространств - 2 балла; Наличие свободного доступа детей к играм - 2 балла; Трансформируемость и полифункциональность образовательного пространства - 2 балла. <b><u>Максимальное количество баллов по данному показателю - 12.</u></b>	За каждый критерий 2 балла	12	<b>Раз в год</b>	Результаты тематического контроля на отчетный период
		Учет индивидуальных особенностей воспитанников при реализации образовательных программ. Доля	$Двос. = Чвос. / Чоб.вос * 100\%$ , где, Двос. – доля воспитанников для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут, %;	81 % - 100 %  61 % - 80 %	9  5	<b>Раз в полугодие</b>	Результаты контроля на отчетный период. Наличие перспективного планирования

1.2.		воспитанников для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут.	Чвос. – численность воспитанников в группе, для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут, чел.; Чоб.вос – общая численность воспитанников в группе, чел	40 % - 60 %	4		деятельности воспитателя.
1.3.		Организация совместной деятельности с родителями (законными представителями) в интересах развития ребенка. Доля семей, участвовавших в совместных мероприятиях. выставках и конкурсах ДОУ	Показатель рассчитывается при наличие разработанной программы. Дсем.= Чсем./Чоб.сем*100%, где, Дсем. – доля семей, участвовавших в совместных мероприятиях с детьми, организуемых воспитателем группы или учреждением, %; Чвос. – численность семей участвовавших в совместных мероприятиях с детьми, организуемых воспитателем группы или учреждением, чел.; Чоб.сем – общая численность семей в группе, чел.	81 % - 100 %	6	<b>Раз в полугодие</b>	Результаты контроля на отчетный период. Наличие перспективного планирования деятельности воспитателя. Приказ заведующего ДОУ, фотоотчет в официальной группе ДОУ на сайте Однокласники.ру, аналитическая справка воспитателя.
				61 % - 80 %	4		
				40 % - 60 %	3		
1.4.		Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	Отсутствие обоснованных жалоб	100%	5	<b>Раз в полугодие</b>	Справка руководителя ДОО
	Дошкольные образовательные организации, реализующие образовательную программу дошкольного	Достижения воспитанников. Участие в конкурсах, выставках, музыкально-театрализованных представлениях,	Наличие дипломов победителей и призеров. <u>Максимальное количество баллов по данному показателю - 17</u>	Международный, всероссийский уровень победитель/призер	3	<b>Раз в полугодие</b>	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.
				участие	2		

1.5.	образования в группах общеразвивающей направленности	фестивалях, олимпиадах, спартакиадах.		Региональный уровень победитель/призер	3		
				участие	1		
				Муниципальный уровень победитель/призер	2		
				участие	1		
				Муниципальный уровень очное участие	5		
<b>Раздел 2. Повышение профессиональной компетенции воспитателя</b>				<b>40</b>			
2.1.	Повышение профессиональной компетенции воспитателя.	Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях	Наличие сертификата. <u>Максимальное количество баллов по данному показателю - 6</u>	Региональный	6	<b>На период действия сертификата</b>	Сертификат
2.2		Участие в экспериментальных инновационных проектах, в творческих группах, разработке программы развития ДОУ, образовательной программы, выступление на МО. семинарах, конференциях	Участие не реже 1 раза в год. <u>Максимальное количество баллов по данному показателю - 5</u>	Региональный	5	<b>Раз в полугодие</b>	Приказ, выписка из протокола
				Муниципальный	4		
				Уровень дошкольной образовательной организации	3		

2.3.		Публикации пособий, программ, сборников, методических разработок КРИПКиПРО и профессиональных журналах	Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам образования за последние 3 года. <b><u>Максимальное количество баллов по данному показателю - 4</u></b>	Всероссийский уровень / Областной уровень Муниципальный уровень	4	<b>Раз в год</b>	Материалы публикаций, свидетельство о публикации, сборник
2.4.		Проведение мастер-классов, открытых занятий	<b><u>Максимальное количество баллов по данному показателю - 4</u></b>	Муниципальный	4	<b>Раз в полугодие</b>	Приказ. Материалы мастер-класса, открытых занятий
				Уровень ДОУ	2		
2.5		Областные конкурсы профессионального мастерства: «Лесенка успеха», «Лучший социальный проект» КРИПКиПРО, партнеры КРИКиПРО	Наличие диплома победителя, призера. <b><u>Максимальное количество баллов по данному показателю - 8</u></b>	Победитель/Призер/Лауреат	8	<b>Раз в год</b>	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.
				Участник/Дипломант	6		
2.6.		Муниципальные конкурсы профессионального мастерства	Наличие диплома победителя, призера. <b><u>Максимальное количество баллов по данному показателю – 7</u></b>	Победитель/Призер/Лауреат	7	<b>Раз в год</b>	Наличие дипломов, грамот сертификатов
				Участник/Дипломант	5		
2.7		Заочные конкурсы профессионального мастерства	Наличие диплома победителя, призера. участника <b><u>Максимальное количество баллов по данному показателю - 3</u></b>	Победитель/Призер/Лауреат	3	<b>Раз в полугодие</b>	
				Участник	2		
2.8.		Творческие конкурсы профессионального мастерства, проводимые муниципалитетом и образовательной организацией	Наличие диплома победителя, призера. <b><u>Максимальное количество баллов по данному показателю - 3</u></b>	Победитель/Призер/Лауреат	3	<b>Раз в полугодие</b>	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.
				Участник/Дипломант	2		
<b>Раздел 3. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей</b>					<b>11</b>		
	Положительная динамика заболеваемости за год	Показатель индекса здоровья	Изд=Ч не бол вос/ Чоб восп*100%	Более 60%	5	Раз в полугод	Мониторинг посещаемости и



3.1.			где, Изд. – показатель индекса здоровых, %; Ч не бол. вос. – численность воспитанников в группе не болевших за отчетный период, чел.; Чоб.вос – общая численность воспитанников в группе, чел.	50 % - 60%	3	ие	заболеваний. Справка медицинского работника на отчетный период
				30 % - 50%	2		
				Менее 30%	0		
3.2.		Посещаемость	Средний показатель	40-59%	6	<b>Раз в полуго дие</b>	Мониторинг посещаемости
				60-79%	4		
				80-100%	2		
	<b>Итого мах количество баллов</b>				<b>100</b>		

**Показатели деятельности старшего воспитателя дошкольной образовательной организации.**

Индикаторы	Формулы расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Контрольный период	Источник информации
<b>Стратегическая цель. Модернизация дошкольного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования</b>					
<b>Раздел 1. Профессиональный рост педагогов (33 балла)</b>					
1.1.Участие педагогов в конкурсах различных уровней	Дпед.= Ч пед./Чоб.пед*100%, где, Дпед. – доля педагогов, победителей и призеров конкурсов различных уровней, %; Чвос. – численность педагогов ДОУ, победителей и призеров конкурсов различных уровней, чел.; Чоб.вос – общая численность педагогов в ДОУ,	61 % - 100 %	9	Раз в полугодие	дипломы, сертификаты
		31 % -60 %	5		
		До 30 %	4		

	чел.				
1.2. Педагоги, имеющие квалификационную категорию	Дпед.= Чпед./Чоб.пед*100%, где, Двос. – доля педагогов имеющих квалификационную категорию, %; Чпед. – численность педагогов имеющих квалификационную категорию , чел.; Чоб.вос – общая численность педагогов в ДОУ, чел	86 % - 100 %	10	Раз в полугодие	Результаты контроля на отчетный период. Наличие перспективного плана.
		70 % - 85 %	7		
1.3.Повышение квалификации педагогов	Выполнение графика повышения квалификации педагогов ДОУ		6	Раз в год	Результаты контроля на отчетный период.
1.4.Организация совместной деятельности с социумом	Заключение договоров и наличие плана совместной работы		3	раз в год	наличие договоров, перспективного плана работы
1.5.Достижения ДОУ. Участие в конкурсах, выставках, музыкально-театрализованных представлениях, фестивалях, спартакиадах.	Наличие дипломов победителей и призеров. Максимальное количество баллов по данному показателю - 5	Всероссийский уровень победитель/призер	5	Раз в полугодие	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.
		Региональный уровень победитель/призер	4		
		Муниципальный уровень победитель/призер	3		
<b>Раздел 2. Повышение профессиональной компетенции старшего воспитателя (36 баллов)</b>					
2.1.Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях	Наличие сертификата. Максимальное количество баллов по данному показателю - 6	Региональный	6	На период действия сертификата	Сертификат
		Муниципальный			
2.2 Участие в экспериментальных инновационных проектах, в творческих группах, разработке программы развития ДОУ,	Максимальное количество баллов по данному показателю - 5	Региональный	5	Раз в полугодие	Приказ
		Муниципальный	4		

образовательной программы, экспертных комиссиях		Уровень дошкольной образовательной организации	3		
2.3. Публикации пособий, программ, сборников, методических разработок	Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам образования	Всероссийский Региональный Муниципальный	4	Раз в год	Материал публикаций
2.4 Областные конкурсы на муниципальном уровне профессионального мастерства: «Лесенка успеха», «Лучший социальный проект», «Педагогические таланты Кузбасса»	Наличие диплома победителя, призера. Максимальное количество баллов по данному показателю - 8	Победитель, призер	8	Раз в год	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.
		участник	6		
2.5 Муниципальные конкурсы профессионального мастерства	Наличие диплома Максимальное количество баллов по данному показателю - 7	Победитель, лауреат	7	Раз в год	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.
		Участник	5		
2.6. Эксперт по мониторинговой информации (АИС, ПНПО, «Новая школа»)	Своевременное предоставление мониторинговой информации		2	Раз в полугодие	Наличие приказа заведующего
2.7 Выступление на МО. семинарах, конференциях		Региональный, муниципальный	4	Раз в полугодие	Наличие сертификата, приказа

### Раздел 3. Обеспечение доступности качественного образования (31 балл)

3.1.Рейтинг образовательного учреждения	место расположения учреждения в общем рейтинге дошкольных образовательных организаций с удовлетворенностью	1 кластер	25	Раз в год	Приказ департамента
		2 кластер	20		
		3 кластер	15		
		4 кластер	10		
3.2. Организация совместной деятельности с родителями (законными представителями) в интересах развития ребенка. Доля семей, участвовавших в совместных мероприятиях.	Показатель рассчитывается при наличии разработанной программы. $Дсем. = Чсем./Чоб.сем * 100\%$ , где, Дсем. – доля семей, участвовавших в совместных мероприятиях с детьми, организуемых воспитателем группы или учреждением, %; Чвос. – численность семей участвовавших в совместных мероприятиях с детьми, организуемых	81-100 %	6	Раз в полугодие	Результаты контроля на отчетный период. Анализ работ
		61-80 %	4		
		40-60 %	3		

	воспитателем группы или учреждением, чел.;			
	Чоб.сем – общая численность семей в группе, чел.			
<b>Итого мах количество баллов</b>			<b>100</b>	

**Показатели деятельности педагога-психолога дошкольной образовательной организации.**

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формулы расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Контрольный период	Источник информации
<b>Стратегическая цель. Модернизация дошкольного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования</b>							
	<b>Раздел 1. Качество и доступность образования</b>				<b>40</b>		
1.1.	Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	Соответствие образовательной среды требованиям реализуемой образовательной программы: соответствие рабочего места, консультативной зоны, зоны релаксации	Наличие в кабинете условий для коррекционно-развивающей работы <b><u>Максимальное количество баллов по данному показателю – 10 баллов.</u></b>		10	<b>Раз в год</b>	Результаты тематического контроля на отчетный период

1.2.	Учет индивидуальных особенностей воспитанников при реализации образовательных программ. Доля воспитанников для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут.	$\text{Двос.} = \frac{\text{Чвос.}}{\text{Чоб.вос}} * 100\%$ , где, Двос. – доля воспитанников для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут, %; Чвос. – численность воспитанников в группе, для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут, чел.; Чоб.вос – общая численность воспитанников в группе, чел	81 % - 100 %	10	<b>Раз в полугодие</b>	Результаты контроля на отчетный период. Наличие перспективного планирования деятельности педагога-психолога.
			61 % - 80 %	7		
			40 % - 60 %	4		
			<b><u>Максимальное количество баллов по данному показателю – 10 баллов.</u></b>			

1.3.		<p>Организация совместной деятельности с родителями (законными представителями) в интересах развития ребенка.</p>	<p>Численность семей, участвующих в мероприятиях по психологическому просвещению, анкетированию, консультированию от общей численности воспитанников.</p> <p>Показатель рассчитывается при наличии разработанной программы.  <math>Дсем. = Чсем. / Чоб.сем * 100\%</math>,  где,  Дсем. – доля семей, участвовавших в мероприятиях, %;  Чвос. – численность семей участвовавших в мероприятиях, чел.;  Чоб.сем – общая численность семей, чел.</p>	81 % - 100 %	10	<b>Раз в полугодие</b>	<p>Результаты контроля на отчетный период. Наличие перспективного планирования деятельности педагога-психолога.</p> <p>аналитическая справка педагога-психолога.</p>
				61 % - 80 %	7		
				40 % - 60 %	4		

1.4.		Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	Отсутствие обоснованных жалоб	100%	4	Раз в полугодие	Справка руководителя ДОО
	1.5.	Взаимодействие со специалистами и воспитателями ДОО	При условии выполнения плана взаимодействия <b><u>Максимальное количество баллов по данному показателю - 6</u></b>	80-100%	6	Раз в полугодие	Справка старшего воспитателя
				60-79%	3		
<b>Раздел 2. Повышение профессиональной компетенции педагога-психолога</b>					<b>40</b>		

2.1.	Повышение профессиональной компетенции педагога-психолога.	Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях	Наличие сертификата. <b><u>Максимальное количество баллов по данному показателю - 6</u></b>	Региональный	6	<b>На период действия сертификата</b>	Сертификат
2.2		Участие в экспериментальных инновационных проектах, в творческих группах, разработке программы развития ДОУ, образовательной программы, выступление на МО. семинарах, конференциях	Участие не реже 1 раза в год. <b><u>Максимальное количество баллов по данному показателю - 5</u></b>	Региональный	5	<b>Раз в полугодие</b>	Приказ, выписка из протокола
				Муниципальный	4		
				Уровень дошкольной образовательной организации	3		
2.3.		Публикации пособий, программ, сборников, методических разработок КРИПКиПРО и профессиональных журналах	Наличие опубликованных методических разработок, <b><u>Максимальное количество баллов по данному показателю - 4</u></b>	Всероссийский уровень / Областной уровень	4	<b>Раз в год</b>	Материалы публикаций, свидетельство о публикации, сборник
2.4.		Проведение мастер-классов, открытых занятий	<b><u>Максимальное количество баллов по данному показателю - 4</u></b>	Муниципальный	4	<b>Раз в полугодие</b>	Приказ. Материалы мастер-класса, открытых занятий
				Уровень ДОУ	2		
2.5		Областные конкурсы профессионального мастерства: «Лесенка успеха», «Лучший социальный проект» КРИПКиПРО, партнеры	Наличие диплома победителя, призера. <b><u>Максимальное количество баллов по данному показателю - 8</u></b>	Победитель/Призер/Лауреат	8	<b>Раз в год</b>	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.
				Участник/Дипломант	6		



		КРИКиПРО					
2.6.		Муниципальные конкурсы профессионального мастерства	Наличие диплома победителя, призера. <b><u>Максимальное количество баллов по данному показателю – 7</u></b>	Победитель/Призер/Лауреат	7	<b>Раз в год</b>	Наличие дипломов, грамот сертификатов
				Участник/Дипломант	5		
2.7		Заочные конкурсы профессионального мастерства	Наличие диплома победителя, призера. участника <b><u>Максимальное количество баллов по данному показателю - 3</u></b>	Победитель/Призер/Лауреат	3	<b>Раз в полугодие</b>	
				Участник	2		
2.8.		Творческие конкурсы профессионального мастерства, проводимые муниципалитетом и образовательной организацией	Наличие диплома победителя, призера. <b><u>Максимальное количество баллов по данному показателю - 3</u></b>	Победитель/Призер/Лауреат	3	<b>Раз в полугодие</b>	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.
				Участник/Дипломант	2		
<b>Раздел 3. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей, педагогов</b>					<b>20</b>		
3.1.	Формирование здорового образа жизни	Благоприятная адаптация детей в ДОО	Количество детей, адаптировавшихся на N	81-100%	7	Раз в год	Заключения по результатам диагностического обследования
				61-80%	5		
				40-60%	3		

3.2.	Динамика развития познавательной сферы воспитанников по завершению коррекционно-развивающей работы	Показатель индекса психологически благополучных детей в группах от общего количества детей	<p>Более 80%</p> <p>61-80%</p> <p>40-60%</p>	<p>9</p> <p>6</p> <p>3</p>	<b>Раз в полугодие</b>	Мониторинг посещаемости	
3.3	Психопрофилактическая работа с педагогическим коллективом (профилактика профессионального выгорания)		4	<b>Раз в полугодие</b>			Наличие материалов. Аналитическая справка педагога-психолога.
	<b>Итого мах количество баллов</b>			<b>100</b>			

**Показатели деятельности муз. руководителя дошкольной образовательной организации.**

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формулы расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Контрольный период	Источник информации
<b>Стратегическая цель. Модернизация дошкольного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования</b>							
<b>1.</b>	<b>Раздел 1. Качество и эффективность работы муз. руководителя ДОО</b>				<b>51</b>		
1.1.	Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	Соответствие среды возрастным возможностям и содержанию программы, соответствие предметно-пространственной среды требованиям безопасности и надежности; свободный доступ детей к играм, пособиям, обеспечивающим все основные виды детской активности. При условии 100% материального обеспечения.	Соответствие требованиям реализуемой образовательной программы.	91 % - 100 %  71 % -90 %  60 % - 70 %	9  7  5	1 раз в полгода	Результаты тематического контроля на отчетный период

1.2.		Учет индивидуальных особенностей воспитанников при реализации образовательных программ. Доля воспитанников для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут.	$\text{Двос.} = \frac{\text{Чвос.}}{\text{Чоб.вос}} * 100\%$ ,         где, Двос. – доля воспитанников для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут, %; Чвос. – численность воспитанников в группе, для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут, чел.; Чоб.вос – общая численность воспитанников в группе, чел	81 % - 100 %  61 % - 80 %  40 % - 60 %	7  5  4	1 раз в полгода	Результаты контроля на отчетный период. Наличие перспективного планирования деятельности воспитателя.
1.3.		Организация совместной деятельности с родителями (законными представителями) в интересах развития ребенка. Доля семей, участвовавших в совместных мероприятиях.	Показатель рассчитывается при наличие разработанной программы. $\text{Дсем.} = \frac{\text{Чсем.}}{\text{Чоб.сем}} * 100\%$ ,         где, Дсем. – доля семей, участвовавших в совместных мероприятиях с детьми, организуемых воспитателем группы или учреждением, %; Чвос. – численность семей участвовавших в совместных мероприятиях с детьми, организуемых воспитателем группы или учреждением, чел.; Чоб.сем – общая численность семей в группе, чел.	81 % - 100 %  61 % - 80 %  40 % - 60 %	5  4  3	1 раз в полгода	Результаты контроля на отчетный период. Наличие перспективного планирования деятельности воспитателя

1.4.		Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	Отсутствие обоснованных жалоб	100%	4	1 раз в полгода	Справка руководителя ДОО
1.5.		Достижения воспитанников. Участие в конкурсах, выставках, музыкально-театрализованных представлениях, фестивалях, олимпиадах, спартакиадах.	Наличие дипломов победителей и призеров. <u>Максимальное количество баллов по данному показателю - 17</u>	Международный, всероссийский уровень победитель/призер	3	Раз в полугодие	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.
				участие	2		
				Региональный уровень победитель/призер	3		
				участие	1		
				Муниципальный уровень победитель/призер	2		
				участие	1		
Муниципальное очное участие	5						
1.6.		Взаимодействие с воспитателями, другими специалистами.	Наличие тетрадей взаимодействия с воспитателями		4	1 раз в полгода	Результаты контроля, наличие тетрадей и плана работы
1.7.		Система работы с одаренными детьми, своевременное выявление талантливых детей.	Анализ праздников и развлечений, план работы.		6	1 раз в полгода	Результаты контроля, наличие плана работы
1.8.		Организация и проведение муз.	Наличие сценариев, плана		6	1 раз в полгода	Приказ. Результаты

		гостинных, литературных, музыкальных вечеров; познавательных конкурсов для сотрудников.					контроля, наличие плана работы
2.	<b>Раздел 2. Повышение профессиональной компетенции муз. работника</b>				<b>46</b>		
2.1.	Повышение профессиональной компетенции муз. работника	Прохождение процедуры сертификации. Добровольная сертификация.	Наличие сертификата. Максимальное количество баллов по данному показателю - 6	Региональный Муниципальный	6 4	На период действия сертификата	Сертификат
2.2.		Участие в экспериментальных инновационных проектах.	Наличие проекта, отчет о мероприятиях (фото). Максимальное количество баллов по данному показателю - 6	Региональный Муниципальный Уровень ДОО	6 5 4	1 раз в полгода	Приказ, наличие проекта
2.3.		Участие в МО музыкальных руководителей города	Наличие отчета		2	1 раз в полгода	Наличие отчета, плана
2.4.		Публикации пособий, программ, сборников, методических разработок, статей.	Наличие публикаций за отчетный период		4	1 раз в полгода	Материалы публикаций
2.5.		Создание и периодическое обновление сайта или профессионального блога муз. работника.	Наличие сайта, блога		2	1 раз в полгода	Наличие публикаций
2.6.		Проведение мастер-классов, открытых занятий	Наличие приказа. Максимальное количество баллов по данному показателю - 5	Региональный Муниципальный Уровень ДОО	5 4 3	1 раз в полгода	Приказ. Материалы мастер -класса, открытых занятий

2.7.		Областные конкурсы профессионального мастерства: «Лесенка успеха», «Лучший социальный проект» КРИПКИПРО, партнеры КРИКИПРО	Наличие диплома победителя, призера. <b>Максимальное количество баллов по данному показателю - 8</b>	Победитель/Призер/Лауреат	8	Раз в год	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.
				Участник/Дипломант	6		
2.8.		Муниципальные конкурсы профессионального мастерства	Наличие диплома победителя, призера. <b>Максимальное количество баллов по данному показателю – 7</b>	Победитель/Призер/Лауреат	7	Раз в год	Наличие дипломов, грамот сертификатов
				Участник/Дипломант	5		
2.9.		Заочные конкурсы профессионального мастерства	Наличие диплома победителя, призера. участника <b>Максимальное количество баллов по данному показателю - 3</b>	Победитель/Призер/Лауреат	3	Раз в полугодие	Наличие дипломов, грамот сертификатов
				Участник	2		
2.10.		Творческие конкурсы профессионального мастерства, проводимые муниципалитетом и образовательной организацией	Наличие диплома победителя, призера. <b>Максимальное количество баллов по данному показателю - 3</b>	Победитель/Призер/Лауреат	3	Раз в полугодие	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.
<b>3.</b>	<b>Раздел 3. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей</b>				<b>3</b>		
3.1.	Сохранение и укрепление здоровья	Отсутствие случаев травматизма	100% отсутствие	100%	3	1 раз в полгода	Справка мед. сестры
	<b>Итого мах количество баллов</b>				<b>100</b>		

**Показатели деятельности инструктора по физ. культуре дошкольной образовательной организации.**

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формулы расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Контрольный период	Источник информации	сам	адм
<b>Стратегическая цель. Модернизация дошкольного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования</b>									

1.	<b>Раздел 1. Качество и эффективность работы инструктора по физ. культуре ДОО</b>				<b>51</b>				
1.1.	Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	Соответствие среды возрастным возможностям и содержанию программы, соответствие предметно-пространственной среды требованиям безопасности и надежности; свободный доступ детей к играм, пособиям, обеспечивающим все основные виды детской активности. При условии 100% материального обеспечения.	Соответствие требованиям реализуемой образовательной программы.	91 % - 100 %  71 % -90 %  60 % - 70 %	9  7  5	1 раз в полгода	Результаты тематического контроля на отчетный период		
1.2.		Учет индивидуальных особенностей воспитанников при реализации образовательных программ. Доля воспитанников для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут.	$\text{Двос.} = \frac{\text{Чвос.}}{\text{Чоб.вос}} * 100 \%$ где, Двос. – доля воспитанников для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут, %; Чвос. – численность воспитанников в группе, для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут, чел.; Чоб.вос – общая численность	81 % - 100 %  61 % - 80 %  40 % - 60 %	7  5  4	1 раз в полгода	Результаты контроля на отчетный период. Наличие перспективного планирования деятельности воспитателя.		



			воспитанников в группе, чел						
1.3.		Организация совместной деятельности с родителями (законными представителями) в интересах развития ребенка. Доля семей, участвовавших в совместных мероприятиях.	Показатель рассчитывается при наличии разработанной программы. $Дсем. = \frac{Чсем.}{Чоб.сем} * 100 \%$ , где, Дсем. – доля семей, участвовавших в совместных мероприятиях с детьми, организуемых воспитателем группы или учреждением, %; Чвос. – численность семей участвовавших в совместных мероприятиях с детьми, организуемых воспитателем группы или учреждением, чел.; Чоб.сем – общая численность семей в группе, чел.	81 % - 100 %  61 % - 80 %  40 % - 60 %	5  4  3	1 раз в полгода	Результаты контроля на отчетный период. Наличие перспективного планирования деятельности воспитателя		
1.4.		Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	Отсутствие обоснованных жалоб	100%	4	1 раз в полгода	Справка руководителя ДОО		
1.5.		Достижения	Наличие дипломов	Всероссийский		1 раз в	Наличие		

		воспитанников. Участие в конкурсах, выставках, спартакиадах	победителей и призеров.	уровень победитель призер  Региональный уровень победитель призер  Муниципальный уровень победитель призер	10 (по 5 за каждое участие, но не > 2)  9 (по 3 за каждое участие, но не > 2)  8 (по 2 за каждое участие, но не > 4)	полгода	дипломов, грамот, сертификатов и т.д.		
1.6.		Взаимодействие с воспитателями, другими специалистами.	Наличие тетрадей взаимодействия с воспитателями		4	1 раз в полгода	Результаты контроля, наличие тетрадей и плана работы		
1.7.		Система работы с одаренными детьми, своевременное выявление талантливых детей.	Анализ праздников и развлечений, план работы.		6	1 раз в полгода	Результаты контроля, наличие плана работы		
1.8.		Организация и проведение познавательных конкурсов для сотрудников.	Наличие сценариев, плана		6	1 раз в полгода	Приказ. Результаты контроля, наличие плана работы		
2.	<b>Раздел 2. Повышение профессиональной компетенции инструктора по физ. культуре</b>				<b>46</b>				
2.1.	Повышение профессионально	Прохождение процедуры	Наличие сертификата.	Региональный	5	На период действия	Сертификат		

	й компетенции инструктора по физ. культуре	сертификации. Добровольная сертификация.	Максимальное количество баллов по данному показателю - 5	Муниципальный	4	сертификата			
2.2.		Участие в экспериментальных инновационных проектах.	Наличие проекта, отчет о мероприятиях (фото). Максимальное количество баллов по данному показателю - 6	Региональный Муниципальный Уровень ДОО	6 5 4	1 раз в полгода	Приказ, наличие проекта		
2.3.		Участие в МО руководителей города	Наличие отчета		2	1 раз в полгода	Наличие отчета, плана		
2.4.		Публикации пособий, программ, сборников, методических разработок, статей.	Наличие публикаций за отчетный период		3	1 раз в полгода	Материалы публикаций		
2.5.		Создание и периодическое обновление сайта или профессионального блога инструктора по физ. Культуре.	Наличие сайта		2	1 раз в полгода	Наличие публикаций		
2.6.		Проведение мастер-классов, открытых занятий	Наличие приказа. Максимальное количество баллов по данному показателю - 5	Региональный Муниципальный Уровень ДОО	5 4 3	1 раз в полгода	Приказ. Материалы мастер -класса, открытых занятий		
2.7.		Очные конкурсы, проводимые Министерством образования и науки РФ	Наличие диплома победителя, призера. Максимальное количество баллов по данному показателю - 5	Победитель Призер	5 4	1 раз в полгода	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.		
2.8.		Областные конкурсы профессионального мастерства.	Наличие диплома победителя, призера. Максимальное	Победитель Призер	10 8	1 раз в полгода	Наличие дипломов, грамот,		

			количество баллов по данному показателю - 10				сертификатов и т.д.		
2.9.		Муниципальные конкурсы профессионального мастерства	Наличие диплома победителя, призера. Максимальное количество баллов по данному показателю - 5	Победитель Призер	5 4	1 раз в полгода	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.		
2.10.		Конкурсы профессионального мастерства, проводимые образовательной организацией	Наличие диплома победителя, призера. Максимальное количество баллов по данному показателю - 3	Победитель Призер	3 2	1 раз в полгода	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.		
<b>3.</b>	<b>Раздел 3. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей</b>				<b>3</b>				
3.1.	Сохранение и укрепление здоровья	Отсутствие случаев травматизма	100% отсутствие	100%	3	1 раз в полгода	Справка мед. сестры		
	<b>Итого мах количество баллов</b>				<b>100</b>				