

Принято  
общим собранием работников  
МБДОУ «Детский сад  
общеразвивающего вида №16»  
протокол № 3 от 30 августа 2018г.

Утверждено  
Заведующий МБДОУ «Детский сад  
общеразвивающего вида №16»  
И.А.Крючкова  
Приказ № 71 от 30 августа 2018г.

**Положение о надбавках, доплатах, премиальных  
и стимулирующих выплатах работникам  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад общеразвивающего вида №16»**

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного  
комитета МБДОУ «Детский сад  
общеразвивающего вида №16»  
Е.Е.Корчагова.

**Положение о надбавках, доплатах, премиальных и стимулирующих  
выплатах работникам муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад общеразвивающего вида №16»**

**1. Нормативно-правовая база.**

1.1. Данное «Положение о надбавках, доплатах, премиальных и стимулирующих выплатах работникам МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №16»» (далее «Положение») - разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 22 августа 2004 г № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» в редакции Федерального закона от 25.11.2013г. № 317-ФЗ (с изменениями, внесенными Определением конституционного суда РФ от 11.07.2006г.№ 353-о, Постановлением Конституционного суда РФ от 31.01.2008г. № 2-П от 14.05.2013г. № 9-П; Федеральным законом от 29.12.2012 г № 273-ФЗ (ред. от 23.07.2013) «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента РФ от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Законом Тульской области «Об образовании» № 2127 от 29 мая 2014 года, нормативными правовыми актами Тульской области, постановлением администрации муниципального образования город Донской от 04.08.2014г. года № 805 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций МО города Донской, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением администрации муниципального образования город Донской от 22.12.2017г. года №1340 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Донской от 04.08.2014г. года № 805 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций МО город Донской, осуществляющих образовательную деятельность», коллективным договором между работодателем и работниками учреждения на 2015-2018 гг.

**2. Общие положения и определения.**

2.1. Данное «Положение» принято на общем собрании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №16» (протокол общего собрания работников от «30» августа 2018г. №3)

2.2. Целью настоящего «Положения» является:

- усиление материальной заинтересованности работников;
- развитие инициативы работников;
- поощрение работы квалифицированных кадров.

2.3. «Положение» предусматривает следующие виды материального стимулирования:

- выплаты компенсационного характера,
- выплаты стимулирующего характера,
- премиальные выплаты,
- материальную помощь.

2.4. Для определения размеров выплат в образовательном учреждении создается специальная комиссия из представителей администрации, органов самоуправления, представителей профсоюзного комитета. Председателем комиссии является заведующий

образовательного учреждения.

2.5. Комиссия разрабатывает и утверждает «Положение о комиссии по надбавкам, доплатам, премиальным и стимулирующим выплатам».

2.6. В зависимости от выделяемой суммы комиссия имеет право варьировать количество выплаты в зависимости от суммы финансирования соотношение балл - сумма.

2.7. Все виды материального поощрения устанавливаются приказом заведующего образовательного учреждения на основании решения комиссии по надбавкам, доплатам и премиальным выплатам.

2.8. Материальное поощрение заведующему образовательного учреждения устанавливается приказом его работодателя.

### **3. Порядок установления доплат и надбавок**

3.1. Выплаты могут быть установлены приказом заведующего образовательного учреждения.

3.2. Выплаты устанавливаются в виде суммы к должностному окладу по ПКТ.

3.3. Выплаты устанавливаются на определенный срок, начиная с одного месяца.

3.4. Выплата прекращается по истечении срока, указанного в приказе.

3.5. Работодатель вправе досрочно отменить выплату или уменьшить ее размер своим приказом в случае, если:

- работник подвергся дисциплинарному взысканию;
- ухудшил качество работы;
- отказался от надбавки по собственной инициативе.

3.6. Результативность труда и качество работы определяются комиссией по надбавкам, доплатам, премиальным и стимулирующим выплатам.

3.7. Особо трудные условия для работы определяются комиссией по надбавкам, доплатам, премиальным и стимулирующим выплатам с учетом мнения органов самоуправления и профсоюзного комитета.

3.8. Руководитель образовательного учреждения в случае отмены надбавки или уменьшения ее размера предупреждает об этом работника и издает соответствующий приказ.

3.9. Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

3.10. Средства на выплаты выделяются из регионального и муниципального бюджетов (тарифицируемые доплаты), фонда надбавок и доплат образовательного учреждения, экономии фонда оплаты труда, внебюджетных источников финансирования.

3.11. Размер тарифицируемых доплат определяется нормативными актами региона, муниципального образования либо приказами заведующего образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.12. Срок действия тарифицируемых доплат действует до тарификации следующего учебного года.

3.13. В случае невыполнения или некачественного выполнения работником своих обязанностей по выполнению работ, оплачиваемых из тарифицируемого фонда, заведующий образовательного учреждения имеет право снять установленную выплату, предупредив работника письменно не позднее чем за два месяца до снятия выплаты.

3.14. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера не производится.

#### 4. Виды выплат.

К выплатам относятся надбавки, доплаты, премиальные и стимулирующие выплаты. Надбавки носят постоянный характер выплат (ст.135 ТК), доплата временный (разовый) характер выплат. Надбавки и доплаты могут быть как компенсационные (ст.164 ТК), так и стимулирующие (ст.135 ТК).

##### 4.1. Выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей),
  - за сверхурочную работу,
  - за работу в ночное время,
  - за расширение зон обслуживания,
  - за увеличение объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
  - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни,
  - за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных,
  - за подготовку ДООУ к новому учебному году.

4.1. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются сотрудникам по итогам работы за месяц, по показателям эффективности работы.

4.1.1. Для начисления выплат стимулирующего характера установлено следующее соответствие: 1 балл -100 рублей, в зависимости от суммы сложившейся экономии фонда заработной платы.

4.1.2. Выплаты стимулирующего характера предоставляются при наличии экономии фонда заработной платы.

4.1.3. Показатели эффективности работы сотрудника заполняется и предоставляется до 14 числа следующего за отчетным месяцем.

Выплаты стимулирующего характера:

- 1) за активную работу с воспитанниками по развитию у них навыков научно-исследовательской, творческой деятельности;
- 2) за качественное исполнение функций воспитателя возрастной группы;
- 3) за своевременное и качественное планирование образовательного процесса;
- 4) за качество знаний, навыков, умений воспитанников (по итогам контроля во всех его формах);
- 5) за качество диагностической, аналитической функции педагога (по аналитическим справкам);
- 6) за результативное участие педагогов и детей в конкурсах, смотрах, соревнованиях, олимпиадах;
- 7) за организацию и проведение работы по ПДД с воспитанниками;
- 8) за организацию и проведение работы по противопожарной безопасности с воспитанниками;
- 9) за результаты смотра-конкурса на лучшую групповую ячейку.

Учебно-вспомогательный персонал и технические исполнители получают выплаты за:

- 1) эффективность и качество выполняемых работ;
- 2) эффективность работы по экономии электроэнергии, воды;
- 3) своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдения норм охраны труда и техники безопасности;

4) оперативность в устранении аварийных ситуаций;

Заместители заведующего кроме общих оснований, получают выплаты за:

1) личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;

2) эффективный контроль за ходом образовательного процесса;

3) качественное и своевременное ведение аналитической, отчетной и иной

документации;

4) за подготовку ДООУ к новому учебному году;

5) качественную подготовку и создание условий к летней оздоровительной кампании;

6) качественную организацию и проведение текущих ремонтов;

7) качественную организацию и проведение хозяйственной деятельности ДООУ и материально-технического обеспечения;

4.2. Премияльные выплаты

Виды премиальных выплат:

1) Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

2) Выплаты за качество выполняемой работы;

3) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; своевременность и полноту подготовки документации.

Выплаты за качество выполняемой работы устанавливаются работникам при: соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;

отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам за:

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения.

Премияльные выплаты направлены на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работников ДООУ за выполнение уставных задач, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей.

Премияльные выплаты осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией ДООУ труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач и договорных обязательств.

Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит, в частности, от количества и качества труда работников,

финансового состояния образовательного учреждения и прочих факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер премирования.

Единовременные премиальные выплаты работников производится: к государственным, профессиональным праздничным и юбилейным датам, в связи с выходом на пенсию по старости.

Заведующий образовательного учреждения издает приказ о премировании работника, работников с указанием суммы выплат.

## **5. Материальная помощь.**

5.1. Образовательное учреждение из фонда надбавок и доплат, фонда экономии заработной платы, внебюджетных источников финансирования вправе оказывать в исключительных случаях материальную помощь своим работникам.

5.2. Материальная помощь работнику, оказывается по его письменному заявлению в случае сложного материального положения, тяжелой болезни или смерти кого-то из близких родственников.

5.3. Материальная помощь при наличии средств может быть оказана в торжественных случаях: свадьба работника, рождение ребенка.

5.4. Материальная помощь оформляется приказом руководителя образовательного учреждения по личному заявлению работника с представлением документов, подтверждающих ситуацию, в которой оказывается материальная помощь, по согласованию с профсоюзным органом. Руководитель образовательного учреждения учитывает при этом мнение выборного профсоюзного органа.

## **6. Показатели эффективности деятельности педагогических работников**

Показатели эффективности деятельности педагогических работников Учреждения, осуществляющих реализацию программ дошкольного образования позволяют обеспечить учёт результатов деятельности каждого педагога при распределении стимулирующих выплат.

6.1. Показатели эффективности разработаны в целях материальной заинтересованности педагогических работников ДООУ в повышении качества работы образовательно – воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

6.2. Педагогическим работникам, вновь поступившим на работу в текущем году, производить оценку результативности профессиональной деятельности педагогических работников после истечения испытательного срока. Оценка результативности профессиональной деятельности педагогических работников осуществляется частично.

6.3. Задачи оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников:

- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- проведение системной самооценки педагогическими работниками собственных результатов профессиональной деятельности;
- усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества образовательной деятельности;
- использование результатов оценки при установлении педагогам выплат стимулирующего характера.

## **7. Основания и порядок проведения оценки**

7.1. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников ДООУ служит карта самоанализа, представляемая педагогами в комиссию.

7.2. Данные карты самоанализа позволяют оценить ключевые показатели эффективности работы педагогических работников.

7.3. Основанием для предоставления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда является результативность деятельности педагогов по следующим направлениям:

- осуществление на высоком уровне воспитательно – образовательной работы с детьми, сохранение и укрепление физического и психического здоровья;
- развитие творческих способностей детей (качественная подготовка к конкурсам, выставкам, фестивалям и т.д.);
- активное участие в инновационной деятельности;
- разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик и технологий, проектов.
- разработка и издание авторской учебно–методической литературы, наглядных пособий и т.д.;
- обобщение и предъявление своего опыта (активное участие в научно – практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах и т.п.).

7.4. Показатели эффективности деятельности педагогических работников утверждаются приказом заведующего Учреждением.

7.5. Для определения объективной внешней оценки деятельности педагогов создается комиссия. В состав комиссии входят работники коллектива вне зависимости от членства в профсоюзной организации: председателя (заведующего ДОУ), членов комиссии.

7.6. На основании протокола издаётся приказ о назначении стимулирующих выплат каждому педагогу.

7.7. Решение комиссии принимается на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов при условии присутствия на заседании комиссии не менее половины ее членов. Результаты работы комиссии оформляются протоколами за подписью председателя и всех членов комиссии.

7.8. Протокол решения комиссии служит основанием установления стимулирующих выплат педагогическим работникам.

7.9. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

7.10. Оценка профессиональной деятельности педагогических работников производится 1 раз в месяц.

7.11. Комиссия 15 числа каждого месяца рассматривает предоставленную сотрудником ДОУ информацию по показателям эффективности работы за прошедший месяц, определяет количество баллов за достижение значений показателей эффективности работы.

7.12. В случае несвоевременного предоставления формы, показатели эффективности работы комиссией не рассматриваются и не производится начисление выплат стимулирующего характера за отчетный месяц.

7.13. Размер выплаты стимулирующего характера может быть снижен штрафными баллами по показателям эффективности работы за нарушения.

7.14. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагогического работника, подписывается всеми членами комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогическому работнику.

7.15. По итогам оценки, данной комиссией, руководитель ДОУ издает приказ о стимулирующих выплатах педагогическим работникам.

7.16. В случае снижения качества и эффективности работы размеры стимулирующих выплат меняются на основании приказа заведующего Учреждения.

7.17. Основанием для снижения размера стимулирующих выплат являются акты проверок, докладные записки, иные документы, свидетельствующие о снижении

качества и эффективности работы педагога.

7.18. Размер стимулирующих выплат определяется 1 раз в месяц, пропорционально набранной сумме баллов и не может превышать 300% должностного оклада.

## 8. Критерии оценки

8.1. Профессиональная деятельность педагогических работников образовательного учреждения оценивается комиссией в баллах по следующим критериям:

### Показатели эффективности деятельности педагогических работников

№	Критерий оценки	Балл
1	Профессиональный рост педагога	0 – 88
2	Работа в инновационном режиме	0 – 50
3	За личное участие и участие воспитанников, победа и призерство в конкурсах, выставках, фестивалях, спортивных мероприятиях	0 – 53
4	Работа с семьями воспитанников	0 – 33
5	Качество усвоения воспитанниками основной общеобразовательной программы (1 раз в год)	0 – 15
6	Высокая исполнительская дисциплина по ведению педагогической документации	0 – 35
ИТОГО:		<b>274</b>
7	Штрафные баллы	<b>-220</b>

8.2. Суммарная оценка определяется следующим образом: оценивается каждый показатель деятельности педагогического работника образовательного учреждения в баллах (баллы проставляются в графе «Балл»), затем оценки, зафиксированные в графе «Балл», суммируются.

8.3. Заполненный ежемесячно оценочный лист подписывается членами комиссии и является основанием для распределения фонда стимулирования педагогических работников образовательного учреждения.

8.4. При выставлении баллов предлагается руководствоваться изложенными ниже рекомендациями.

## 9. Регламент начисления баллов

9.1. Каждый показатель результата деятельности педагогического работника оценивается в баллах и суммируется.

9.2. Оценочный лист с соответствующими баллами заполняется и подписывается заведующим учреждения, доводится для ознакомления под роспись педагогического работника, передается в комиссию.

9.3. Расчет стоимости одного балла осуществляется исходя из фактического возможного количества баллов и суммы стимулирующей части фонда оплаты труда на оцениваемый период.

Производится подсчет стимулирующей части ФОТ каждого сотрудника (денежное выражение одного балла умножить на набранную сумму баллов каждого сотрудника). Полученный размер стимулирующей части ФОТ каждого сотрудника выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время в соответствии с набранными баллами.



## **10. Порядок рассмотрения комиссией вопроса стимулирования педагогических работников**

10.1. Распределение выплат стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется 1 раза в месяц.

10.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются комиссией по представлению руководителя ДОО.

10.3. Руководитель ДОО представляет комиссии аналитическую информацию (карту самоанализа) о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.

10.4. Комиссия принимает решение о стимулировании и размере премии большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссией. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии руководитель издает приказ о стимулировании с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

## **11. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки**

11.1. В случае несогласия педагогического работника с оценкой качества работы данной комиссии, он вправе подать апелляцию.

11.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

11.3. Апелляция не может содержать претензии к составу комиссии и процедуре оценки.

11.4. На основании поданной апелляции председатель комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для ее рассмотрения заседание комиссии.

11.5. В присутствии педагогического работника, подавшего апелляцию, члены комиссии еще раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными руководителя (картой самоанализа результатов качества работы работника), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют ее.

**Приложение 1.** Критерии установления доплат, надбавок, премиальных и стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №16»

**Приложение 2.** Показатели эффективности деятельности педагогических работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №16».

**Критерии установления доплат, надбавок, премиальных и стимулирующих выплат работникам  
МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №16»**

**1. ВОСПИТАТЕЛИ**

Показатели	
1.1. Качественное исполнение санитарных норм, охраны труда, безопасности на рабочем месте.	10%
1.2. Разработка проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности	10-20%
1.3. За разработку и реализацию новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности, работу в инновационном режиме	10-80%
1.4. Ведение активной общественной деятельности	10%
1.5. Участие в конкурсах разного уровня	10%
1.6. Организация проектной и исследовательской деятельности	10%
1.7. Изготовление декораций к развлекательным мероприятиям, украшение зала	10%
1.8. Изготовление атрибутов, необходимых для проведения развлекательных мероприятий, праздников	10%
1.9. Работа с семьями воспитанников, находящихся в трудных жизненных ситуациях (вне рабочего времени)	10%
1.10. Работа с молодыми специалистами (наставничество)	10%
1.11. Создание условий для развивающей среды в группе и на прогулочном участке в соответствии сезонным условиям, создание цветников и уход за ними (озеленение, зимние постройки, благоустройство и другие виды работ)	10%
1.12. Низкий, по сравнению с муниципальным, уровень заболеваемости воспитанников, отсутствие травматизма	10%
1.13. Обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий в помещениях ДОУ.	10%
1.14. За участие в мероприятиях по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году	50-100%
1.15. Участие в проведении открытых мероприятий на уровне города	10%

**2. МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ,  
ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОМУ ВОСПИТАНИЮ**

Показатели	
2.1. Качественное исполнение санитарных норм, охраны труда, безопасности на рабочем месте.	10%
2.2. Разработка проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности	20%
2.3. Ведение активной общественной деятельности	10%
2.4. Участие в конкурсах разного уровня	10%
2.5. За разработку и реализацию новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности,	10-80%

работу в инновационном режиме	
2.6. Организация проектной и исследовательской деятельности	10%
2.7. Изготовление декораций к развлекательным мероприятиям, украшение зала	10%
2.8. Изготовление атрибутов, необходимых для проведения развлекательных мероприятий	10%
2.9. За участие в мероприятиях по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году	50-100%
2.10. Участие в проведении открытых мероприятий на уровне города	10%

### 3. УЧИТЕЛЬ – ЛОГОПЕД.

Показатели	
3.1. Качественное исполнение санитарных норм, охраны труда, безопасности на рабочем месте.	10%
3.2. Разработка проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ДОО у родителей и общественности	20%
3.3. Ведение активной общественной деятельности	10%
3.4. Использование компьютерных технологий в образовательном процессе	10%
3.5. За разработку и реализацию новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности, работу в инновационном режиме	10-80%
3.6. Ведение сайтов: - сайт ДОО (1 раз в 10 дней), - сайт КПОМО, - за работу в РИС УСО ТО.	20-30%
3.7. Изготовление декораций к развлекательным мероприятиям, украшение зала	10%
3.8. Изготовление атрибутов, необходимых для проведения развлекательных мероприятий	10%
3.9. За участие в мероприятиях по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году	50-100%
3.10. Участие в проведении открытых мероприятий на уровне города	10%

### 4. ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО ВМР

Показатели	
4.1. Качественное исполнение санитарных норм, охраны труда, безопасности на рабочем месте.	10%
4.2. Разработка проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ДОО у родителей и общественности	20%
4.3. Ведение активной общественной деятельности	10%
4.4. Использование компьютерных технологий в образовательном процессе	10%
4.5. Организация городского методического объединения.	10-50%
4.6. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	10%
4.7. За разработку и внедрение авторских моделей организации педагогического процесса, работу в инновационном режиме	10%
4.8. Ведение протоколов заседания педсоветов	10%
4.9 Ведение сайтов: - сайт ДОО (1 раз в 10 дней), - сайт КПОМО (1 раз в месяц),	20-30%

- за работу в РИС УСО ТО.	
4.10. Наставничество молодым специалистам.	10%
4.11. За участие в мероприятиях по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году	20-50%
4.12. Участие в проведении открытых мероприятий на уровне города	10%

### 5.ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО ХЧ

Показатели	
5.1. Качественное исполнение санитарных норм, охраны труда, безопасности на рабочем месте.	10%
5.2. Отсутствие замечаний со стороны Ростехнадзора, Госпожнадзора, Роспотребнадзора.	10%
5.3. Ведение активной общественной деятельности	10%
5.4. Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования; своевременный качественный ремонт оборудования	10%
5.5. Своевременное проведение инвентаризации и оприходования материальных ценностей.	10%
5.6. Высокая исполнительская дисциплина (по ведению документации, отчетности, журналов, современное оформление в установленном порядке документов).	10%
5.7. Контроль за соблюдением экономного расходования энергоресурсов, водоресурсов.	10%
5.8. Косметический ремонт групп и всех помещений детского сада	10%
5.9. Обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий в помещениях ДОУ.	10%
5.10. За участие в мероприятиях по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году	50-100%
5.11. Участие в проведении открытых мероприятий на уровне города	10%

### 6.МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ

Показатели	
6.1. Качественное исполнение санитарных норм, охраны труда, безопасности на рабочем месте.	10%
6.2. Ведение активной общественной деятельности	10%
6.3. Подготовка и принятие участия в проведении развлекательных мероприятиях	10%
6.4. Косметический ремонт групп и всех помещений детского сада	10%
6.5. За оказание помощи педагогам в организации образовательной работы.	10%
6.6. Обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий в помещениях ДОУ.	10%
6.7. За участие в мероприятиях по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году	100%

### 7.ПОВАР, КУХОННЫЙ РАБОТНИК.

Показатели	
7.1. Качественное исполнение санитарных норм, охраны труда, безопасности на рабочем месте.	10%
7.2. Своевременное выставление контрольных блюд, суточных проб.	10%

7.3. Отсутствие нарушения графика выдачи готовой продукции на группы.	10%
7.4. Ведение документации	10%
7.5. Экономное расходование энергоресурсов, водоресурсов	10%
7.6. Обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий в помещениях ДОУ.	10%
7.7. За участие в мероприятиях по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году	100%

## 8. КЛАДОВЩИК

Показатели	
8.1. Качественное исполнение санитарных норм, охраны труда, безопасности на рабочем месте.	10%
8.2. Своевременность и качество оформления документации.	10%
8.3. Своевременный запас необходимых продуктов.	10%
8.4. Соблюдение ассортиментного набора продуктов питания.	10%
8.5. Выполнение натуральных норм по основной группе продуктов на основании утвержденного перспективного меню.	10%
8.6. Обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий в помещениях ДОУ.	10%
8.7. За участие в мероприятиях по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году	10%

## 9. УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

Показатели	
9.1. Качественное исполнение санитарных норм, охраны труда, безопасности на рабочем месте.	10%
9.2. Экономное расходование энергоресурсов, водоресурсов	10%
9.3. Косметический ремонт групп и всех помещений детского сада	10%
9.4. Обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий в помещениях ДОУ.	10%
9.5. За участие в мероприятиях по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году	100%

## 10. ЭКОНОМИСТ, ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ.

Показатели	
10.1. Эффективное и качественное исполнение должностных обязанностей, санитарных норм, охраны труда, безопасности на рабочем месте.	10-40%
10.2. За оформление больничных листов.	10-20%
10.3. Ведение протоколов заседания общего собрания работников, комиссии по распределению компенсационно-стимулирующих выплат.	10%
10.4. Работа с социальным, пенсионным фондом и центром занятости.	10 - 30%
10.5. Работа с сайтами: - СБИС - за работу в РИС УСО ТО.	10 - 20%
10.6. За участие в мероприятиях по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году	100%

## 11. МАШИНИСТ ПО СТИРКЕ БЕЛЬЯ

Показатели	
11.1. Качественное исполнение санитарных норм, охраны труда, безопасности на рабочем месте.	10%
11.2. Ведение активной общественной деятельности	10%
11.3. Экономное расходование энергоресурсов, водоресурсов	20%
11.4. Косметический ремонт групп и всех помещений детского сада	10%
11.5. Обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий в помещениях ДОУ.	10%
11.6. За участие в мероприятиях по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году	100%

## 12. РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЯ

Показатели	
12.1. Качественное исполнение санитарных норм, охраны труда, безопасности на рабочем месте.	10%
12.2. Участие в очистке заносов снега	10%
12.3. Экономное расходование энергоресурсов, водоресурсов	10%
12.4. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	10%
12.5. Погрузочно-разгрузочные работы вне рабочего времени	10%
12.6. Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок.	50%
12.7. Изготовление декораций к развлекательным мероприятиям, украшение зала	10%
12.8. Изготовление атрибутов, необходимых для проведения развлекательных мероприятий	10%
12.9. Косметический ремонт групп и всех помещений детского сада	10%
12.10. За участие в мероприятиях по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году	100%

## 13. ГРУЗЧИК

Показатели	
13.1 Качественное исполнение санитарных норм, охраны труда, безопасности на рабочем месте.	10%
13.2. Косметический ремонт групп и всех помещений детского сада	10%
13.3. За участие в мероприятиях по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году	100%

## 14. КАСТЕЛЯНША

Показатели	
14.1. Качественное исполнение санитарных норм, охраны труда, безопасности на рабочем месте.	10%
14.2. Ведение активной общественной деятельности	10%
14.3. Участие в изготовлении атрибутов, необходимых для проведения	10%

развлекательных мероприятий	
14.4. Участие в изготовлении декораций к развлекательным мероприятиям, украшение зала.	10%
14.5. Пошив детских костюмов, мягкого инвентаря (шторы, покрывала и т.п.).	10%
14.6. За участие в мероприятиях по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году	100%
14.7. Участие в проведении открытых мероприятий на уровне города	10%

## 15. СТОРОЖ

Показатели	
15.1. Качественное исполнение санитарных норм, охраны труда, безопасности на рабочем месте.	10%
15.2. Участие в очистке заносов снега	10%
15.3. Создание развивающей среды на прогулочном участке в соответствии сезонным условиям, создание цветников и уход за ними (озеленение, зимние постройки, благоустройство и другие виды работ)	10%
15.4. За участие в мероприятиях по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году	100%

## 16. ДВОРНИК

Показатели	
16.1. Качественное исполнение санитарных норм, охраны труда, безопасности на рабочем месте.	10%
16.2. Создание развивающей среды на прогулочном участке в соответствии сезонным условиям, создание цветников и уход за ними (озеленение, зимние постройки, благоустройство и другие виды работ)	10%
16.3. Содержание участков и прилегающей к ДООУ территории в соответствии с требованиями СанПиН.	10%
16.4. Большой объём работы в осенне - зимний период.	50%
16.5. За участие в мероприятиях по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году	100%

## 17. Председатель профсоюзного комитета

Показатели	
17.1. За работу не входящую в круг должностных обязанностей (по социальной защите работников, по работе с коллективным договором и др.)	10%

**Показатели эффективности деятельности педагогических работников  
МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №16»**

№	Критерий оценки	Балл
1	Профессиональный рост педагога	0 – 88
2	Работа в инновационном режиме	0 – 50
3	За личное участие и участие воспитанников, победа и призерство в конкурсах, выставках, фестивалях, спортивных мероприятиях	0 – 53
4	Работа с семьями воспитанников	0 – 33
5	Качество усвоения воспитанниками основной образовательной программы	0 – 15
6	Высокая исполнительская дисциплина по ведению педагогической документации	0 – 35
<b>ИТОГО:</b>		<b>274</b>
7	Штрафные баллы	<b>-220</b>

**Карта самоанализа педагогических работников:**

<b>1. Профессиональный рост педагога:</b>	
1	Руководство и участие в методической работе ДОУ 1.1. Выступления на педагогических советах, семинарах, педагогических чтениях, в рамках конференций, круглых столов – <b>3 балла</b> 1.2. Проведение консультаций – <b>5 балла</b> 1.3. Мастер – класс – <b>15 баллов</b> 1.4. Участие в работе методических объединений города <b>5 баллов</b> 1.5. Защита педагогических проектов, презентация материала <b>5 баллов</b> 1.6. Авторская разработка: – рабочая программа – <b>5 баллов</b> – план по самообразованию – <b>5 баллов</b> 1.7. Отчет педагога по самообразованию, отчет за год о наиболее эффективных методах, удачных формах работы – <b>5 баллов</b> 1.8. Создание предметно – пространственной среды – <b>10 баллов</b> 1.9. Внедрение, применение ИКТ в работе – <b>15 баллов</b> 1.10. Публикация на официальном сайте образовательного учреждения – <b>10 баллов</b> 1.11. Ведение персонального сайта – <b>5 баллов</b>
Максимальное количество баллов по данному направлению <b>88 баллов</b>	
<b>2. Работа в инновационном режиме:</b>	
1	Высокий уровень качества образования в связи с внедрением ФГОС – <b>50 баллов</b>
Максимальное количество баллов по данному направлению – <b>50 баллов</b>	
<b>3. За личное участие и участие воспитанников, победа и призерство в конкурсах, выставках, фестивалях, спортивных мероприятиях:</b>	
1	1.1. В конкурсах ДОУ – <b>9 баллов</b> 1.2. В городских конкурсах – <b>14 баллов</b> 1.3. Во всероссийских конкурсах – <b>30 баллов</b>
Максимальное количество баллов по данному направлению – <b>53 балла</b>	
<b>4. Работа с семьями воспитанников:</b>	
1	Привлечение родителей к участию в мероприятиях: 1.1. По благоустройству учреждения – <b>5 баллов</b>



	1.2. По созданию предметно – пространственной среды (создание спортивного оборудования, создание уголков здоровья и т.д. – <b>10 баллов</b> 1.3. По проведению выходов за пределы детского сада – <b>3 балла</b>
2	Контроль и обеспечение своевременной родительской оплаты (95 – 100%) – <b>5 баллов</b>
3	Обновление содержания папок-передвижек, информационных стендов для родителей (1 раз в квартал) – <b>5 баллов</b>
4	Использование современных форм и методов в работе с семьями воспитанников (создание семейных клубов, организация ярмарок, посиделок музыкальная гостиная, конкурсы, викторины, проведение клубов выходного дня; проведение семейных праздников и т.д.) – <b>5 баллов</b>
Максимальное количество баллов по данному направлению – <b>33 баллов</b>	
<b>5. Качество освоения воспитанниками основной образовательной программы:</b>	
1	1.1. менее 80% – <b>8 баллов</b> 1.2. 80% - 90% - <b>10 баллов</b> 1.3. 90% - 100% - <b>15 баллов</b>
Максимальное количество баллов по данному направлению – <b>15 баллов</b>	
<b>6. Высокая исполнительская дисциплина по ведению педагогической документации:</b>	
1	Планирование: 1.1. Перспективное – <b>4 балла</b> 1.2. Календарное – <b>4 балла</b> 1.3. Тематическое – <b>4 баллов</b>
2	Табель посещаемости групп и ГКП, фильтры – <b>2 балла</b>
3	Своевременность внесения изменений в сведения о родителях воспитанников – <b>4 балла</b>
4	Протоколы родительских собраний – <b>3 балла</b>
5	Ведение адаптационных листов – <b>4 балла</b>
6	Диагностические материалы – <b>10 баллов</b>
Максимальное количество баллов по данному направлению – <b>35 баллов</b>	
<b>7. Штрафные баллы:</b>	
1	Конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины – <b>20 баллов</b>
2	Курение на рабочем месте – <b>10 баллов</b>
3	Нарушение сан эпидем режима и инструкций по охране труда и пожарной безопасности – <b>10 баллов</b>
4	Отлучение из группы без письменного предупреждения – <b>10 баллов</b>
5	Другое, на усмотрение комиссии – до <b>-40 баллов</b>
6	Наличие случаев травматизма среди воспитанников, связанных с нарушением требований охраны труда – <b>45 баллов</b>
7	Наличие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – <b>25 баллов</b>
8	Систематическое неисполнение методических рекомендаций по планированию, по соблюдению режимных моментов (прогулки, занятия и т.д.) – <b>40 баллов</b>
9	Несвоевременность оформления документации (диагностика, план, протоколов и т.д.) - <b>20 баллов</b>
Максимальное количество баллов по данному направления <b>-220</b>	