


Приложение № 4
к Коллективному договору
рег. № 21/22 – 158
от «01» июня 2022г.

СОГЛАСОВАНО:


председатель общего собрания работников
МБДОУ «Детский сад комбинированного
вида № 181»

 Т.Ю. Смирнова




УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 181»

 О.А. Климушина
«01» июня 2022 г. Приказ № 62-од

Председатель Управляющего совета
МБДОУ «Детский сад комбинированного
вида № 181»

 А.А. Сулова

ПРИНЯТО:

на общем собрании работников МБДОУ
«Детский сад комбинированного вида № 181»

Протокол № 2 от «01» июня 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
работникам муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 181»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Администрации города Иванова от 14.11.2011 №2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова» с учетом действующих дополнений и изменений к нему, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 181» (далее - учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в целях повышения качества образовательного и воспитательного процесса в учреждении, мотивации работников в развитии творческой активности и инициативы.

1.3. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, дополнительно выполненную работу;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за высшее образование;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

1.4. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.5. Все вышеперечисленные стимулирующие выплаты осуществляются при наличии средств экономии базовой части ФОТ.

2. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы

2.1. Выплаты за интенсивность работы осуществляются в зависимости от напряженности, трудоемкости работы и работы в условиях ненормированного рабочего дня.

2.2. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются:

- за государственную награду, почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;

- за ведомственную награду почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации" и другие почетные звания по профилю учреждения - 10%;

- за ученую степень по профилю образовательного учреждения:

- кандидат наук - 25%;

- доктор наук - 45%.

2.3. В целях повышения стимулирования работникам муниципальных дошкольных учреждения производятся муниципальные доплаты в размере:

1520 (одна тысяча пятьсот двадцать) рублей – заведующим;

1575 (одна тысяча пятьсот семьдесят пять) рублей – заместителю заведующего по АХР;

2.4. В целях закрепления рабочих кадров и обеспечения качественного сбалансированного горячего питания воспитанников МБДОУ "Детский сад комбинированного вида № 181" производить дополнительную выплату:

2500 (две тысячи пятьсот) рублей – поварам, шеф-поварам.

2.5. Выплаты производятся ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основному месту работы за фактически отработанное время, сумма которой на одного работника не может превышать размера доплаты, установленного по соответствующей должности (профессии).

Денежная выплата не носит характера возмещения затрат, связанных с исполнением трудовых обязанностей, то есть не является компенсацией.

4. Выплаты за качество выполняемых работ.

Порядок формирования стимулирующих выплат. Регламент работы комиссии.

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы, разработанных и утвержденных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Могут быть установлены следующие виды выплат за качество выполняемых работ:

- выплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;

- персональная выплата в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы;

- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу.

4.2. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера за показатели обеспечения качества и доступности образования с учетом дифференциального подхода в рамках одной должности, в том числе за счет средств субсидии, выделенной из областного бюджета на поэтапное доведение средней заработной платы педагогических работников муниципальных образовательных учреждений до средней заработной платы в Ивановской области.

4.3. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее Комиссия), обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер распределения стимулирующих выплат с учетом мнения представителей общего собрания работников учреждения и управляющего совета, по представлению руководителя учреждения.

В состав Комиссии входят 5 человек:

- представители администрации,
- члены управляющего совета;
- представители педагогических и других работников учреждения.

Руководитель учреждения представляет для рассмотрения в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным настоящим положением и локальными нормативными актами, принимаемыми учреждением в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

4.4. Решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты принимает руководитель учреждения, при этом показатели, условия начисления, категории работников, которым она устанавливается, период, за который выплачивается премия или назначается надбавка, определяются и принимаются на общем собрании работников учреждения (если это относится ко всем категориям работников учреждения) или педагогическом совете (если это касается только педагогических работников), согласовывается с управляющим советом.

4.5. Председателем Комиссии избирается член Управляющего совета (из числа педагогических работников).

4.6. Вопросы распределения и утверждения размеров стимулирующих выплат рассматриваются комиссией один раз в 6 месяцев (в январе и в июле (либо в августе, когда на июль приходится коллективный отпуск,)).

4.7. Заместителю заведующего по АХР стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с достижением критериев и показателей эффективности деятельности по листу критериев (Приложение № 6 к настоящему положению). Размер выплаты при достижении критериев может достигать до 20% оклада (устанавливается комиссией).

4.8. Шеф-повару учреждения за бесперебойную работу пищеблока стимулирующие выплаты устанавливаются в размере до 30% оклада (устанавливается комиссией).

4.9. Педагогическим работникам размеры стимулирующих выплат устанавливаются Комиссией по результатам мониторинга эффективности, проводимого согласно критериальным (оценочным) листам (отчетам о работе за определенный период) (Приложения № 1, 2, 3, 4, 5 к данному положению).

4.10. При осуществлении мониторинга результативности профессиональной деятельности на основании утвержденных критериальных листов Комиссией устанавливается оценка в баллах.

4.11. Педагогические работники представляют заведующему, старшему воспитателю отчет о проведенной работе.

4.12. Старший воспитатель, заместитель заведующего по АХР и руководитель учреждения представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для оценки эффективности профессиональной деятельности работников к утвержденным критериям.

4.13. На заседании комиссия рассматривает и согласовывает:

- основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат;
- итоговые протоколы мониторинга профессиональной деятельности по каждому работнику учреждения за истекший период, в которых отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга сумма баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику в соответствии с приложениями № 1, 2, 3, 4, 5, 6 к данному положению.

4.14. Все решения Комиссии принимаются открытым голосованием, простым большинством голосов. При возникновении спорных вопросов и равенстве голосов «за» и «против» председатель имеет право на дополнительный голос.

4.15. Комиссия на основании проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения производит подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранных каждым работником. Все баллы работников суммируются для определения денежного веса одного балла. Фонд стимулирования делится на сумму баллов по учреждению, что дает стоимость одного балла. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника ДОУ и получается размер стимулирующих надбавок по результатам труда каждого работника.

4.16. Комиссия знакомит каждого работника с итоговым критериальным листом под подпись.

4.17. С момента ознакомления с итоговым критериальным листом в течение 5 рабочих дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности (апелляцию). Основанием для подачи апелляции работником может быть только факт (факты) нарушения установленных положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников процедур мониторинга в рамках внутреннего контроля, процедур государственно-общественной оценки на основании материалов мониторинга, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана в течение 3 рабочих дней осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 рабочих дней решение комиссии об утверждении итогового протокола мониторинга профессиональной деятельности работника вступает в силу.

4.18. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола руководитель готовит приказ о размерах стимулирующих выплат в соответствии со ст.372 ТК РФ.

4.19. Стимулирующая выплата назначается только за фактически отработанное время (не входят отпуска, больничные, учеба, административные дни).

4.20. Стимулирующая выплата уменьшается или не выплачивается (по решению комиссии):

- при наличии нарушений: финансовой, трудовой и исполнительской дисциплины,
- наличия обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников.

4.21. Вновь принятому сотруднику (являющимся основным работником, либо внешним совместителем), имеющему стаж работы по специальности, на которую устраивается работник, стимулирующие выплаты начисляются с учетом заполненного критериального листа с прежней (основной) работы.

4.22. Вновь принятому сотруднику, не имеющему стажа работы по специальности, на которую он устраивается, стимулирующая выплата устанавливается с учетом того,

чтобы оплата труда сотрудника была не менее МРОТ, установленного законодательством РФ.

4.22. Сотруднику, вышедшему из длительного отпуска, сроком до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, устанавливаются стимулирующие выплаты в размере последней стимулирующей выплаты с учетом того, чтобы оплата труда работника была не менее МРОТ, установленного законодательством РФ.

5. Премияльные выплаты по итогам работы.

5.1. В учреждении устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- к праздничным датам, юбилеям;
- за выполнение срочных и важных работ, дополнительно выполненную работу;
- премия за образцовое качество выполняемых работ.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью;
- организация, проведение и участие в мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

5.2. Основаниями для премирования по итогам работы являются:

5.2.1 - победа и участие в профессиональных конкурсах;

- участие в инновационной деятельности (в экспериментальной или опорной площадках, участие в международных, региональных, областных, городских конкурсах, фестивалях, соревнованиях, форумах инноваций и других мероприятиях; издание печатной информации);

- награждение Почётной грамотой управления образования Администрации города Иванова.

5.2.2. При премировании по итогам работы за год может учитываться:

- стаж работы в ДОУ;
- отсутствие больничных листов.

5.2.3. Премияльные выплаты работникам по итогам работы распределяются руководителем ДОУ при согласовании с Комиссией.

5.3. Премии к праздничным датам и юбилеям выплачиваются при наличии экономии в ФОТ.

5.3.1. Праздничными датами, к которым могут начисляться премии, считаются: 23 февраля (для мужчин), 8 марта (для женщин), день дошкольного работника.

5.3.2. Юбилейные даты, к которым могут начисляться премии: 50,55,60,65 и т.д.

5.3.3. Суммы премий к праздничным датам определяет руководитель ДОУ при согласовании с Комиссией.

5.4. Премии за выполнение срочных и важных работ, дополнительно выполненную работу, а также за образцовое качество выполняемых работ устанавливаются руководителем учреждения с процедурой учета мнения Комиссии.

6. Срок действия Положения и условия внесения изменений и дополнений

6.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до окончания срока действия Коллективного договора.

6.2. Изменения и дополнения к положению принимаются по согласованию с общим собранием работников учреждения.

6.3. Все изменения и дополнения проходят регистрацию в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

Критерии эффективности деятельности учителя-логопеда МБДОУ №181
 ФИО сотрудника _____

№	К/баллов	Критерии оценки	Самооценка	Итого
1. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (здоровьесбережение)				
1	76	Выполнение МЗ по охране жизни и здоровья детей (профилактика и отсутствие травматизма)		
2	16 выше 26	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе: подготовительная - 85% и более; старшая - 80%		
2. Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса				
3	36	Организация, проектирование и создание предметно-развивающей среды. Создание, приобретение пособий по образовательным областям (для длительного использования в соответствии с требованиями ФГОС ДО и особенностями детей)		
4	до 26	Работа с детьми, имеющими сочетанную патологию		
5	16	Наличие и выполнение индивидуальной психолого-педагогической программы сопровождения ребенка с ОВЗ		
6	до 86	Обследование детей ДОУ, подготовка и участие в ПМПК		
3. Участие сотрудников и воспитанников в мероприятиях, направленных на повышение имиджа учреждения				
7	26 36 16+16 16 за вид (до 46) 36	Очное участие педагога в муниципальных, региональных профессиональных конкурсах Призовое место в муниципальных, региональных профессиональных конкурсах Участие группы во всех конкурсах ДОУ. Победа в конкурсах ДОУ Очное участие воспитанников в муниципальных, региональных конкурсах и соревнованиях Призовое место в муниципальных, региональных конкурсах и соревнованиях		
8	до 36	Взаимодействие с общественностью и сотрудничество с организациями социума, размещение информации в аккаунте ДОУ (не менее 6 раз), в социальных сетях с указанием ссылки		
9	36	Размещение информации в аккаунте <u>dou.ivanovo</u> с комментариями к публикации		
10	16	Наличие персонального сайта педагога либо группы (регулярно обновляемого)		
4. Профессиональное совершенствование и деятельность педагога				
11	16	Эффективное использование ИКТ в образовательном процессе (подготовка, использование роликов, презентаций)		
12	16	Представление опыта работы педагога в ДОУ: очное выступление на педсовете, семинарах, проведение мастер-классов с сотрудниками, открытых занятий и мероприятий в ДОУ.		
13	26	Представление опыта работы, опыта инновационной деятельности педагога на конференциях, семинарах, форумах разного уровня (город, регион, др.).		
14	16	Повышение квалификации педагога (курсы, дистанционное обучение, межкурсовая подготовка, МОП, посещение городских мероприятий и др.)		
15	26	Опубликование статей в бумажном издании		
16	26	Участие в работе опорных площадок, пилотных проектах, экспериментах, апробации и внедрении парциальных программ и представление своего опыта		
17	до 36	Подтверждение педагогической компетентности и мастерства (соответствие, 1 категория, высшая)		
5. Взаимодействие с родителями				
18	16	Качество, содержание, сменяемость и эстетичность наглядной информации		
19	16	Отсутствие конфликтных ситуаций		
20	16	Использование нетрадиционных, активных форм работы с родителями (совместные мероприятия, круглые столы, мастер-классы и др.)		
21	до 86	Оформление пространственно-развивающей среды логокабинета с привлечением родителей		
5. Оценка руководителя				
22	26	Исполнительская дисциплина, отсутствие нарушений ВТР		
23	26	Работа без бл		
24	26	Активное участие в благоустройстве ДОУ и территории		
25	до 76	Наличие иных критериев		
Итого: 80 баллов				

Стимулирующую выплату производить за _____ полугодие 20__ г.

Рассмотрены на заседании Комиссии по распределению стимулирующих выплат протокол № _____ от «__» _____ 202__ г.

Председатель комиссии _____ / _____ /, секретарь _____ / _____ /,

члены комиссии _____ / _____ /, _____ / _____ /,

_____ / _____ /

Ознакомлен: _____

Критерии эффективности деятельности воспитателя логопедических групп МБДОУ №181
ФИО сотрудника _____

№	К/баллов	Критерии оценки	Самооценка		Итого
1. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (здоровьесбережение)					
1	7б	Выполнение МЗ по охране жизни и здоровья детей (профилактика и отсутствие травматизма)			
2	1б выше 2б	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе: - подготовительная 85% и более; - старшая 80%			
3	1б	Реализация мероприятий, направленных на пропаганду здорового образа жизни и обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (в том числе участие в спортивных мероприятиях)			
2. Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса					
4	3б	Организация, проектирование и создание предметно-развивающей среды. Создание, приобретение пособий по образовательным областям (для длительного использования в соответствии с требованиями ФГОС ДО и особенностями детей)			
5	до 3б	Охват воспитанников дополнительными образовательными программами на базе ДОУ (50-60% - 1б; 61-80% - 2б; более 81% - 3б)			
6	до 2б	Работа с детьми, имеющими сочетанную патологию			
7	1б	Наличие и выполнение индивидуальной психолого-педагогической программы сопровождения ребенка с ОВЗ			
3. Участие сотрудников и воспитанников в мероприятиях, направленных на повышение имиджа учреждения					
8	2б 3б 1б+1б 1б за вид (до 4б) 3б	Очное участие педагога в муниципальных, региональных профессиональных конкурсах Призовое место в муниципальных, региональных профессиональных конкурсах Участие группы во всех конкурсах ДОУ. Победа в конкурсах ДОУ Очное участие воспитанников в муниципальных, региональных конкурсах и соревнованиях Призовое место в муниципальных, региональных конкурсах и соревнованиях			
9	до 3б	Взаимодействие с общественностью и сотрудничество с организациями социума, размещение информации в аккаунте ДОУ (не менее 6 раз), в социальных сетях с указанием ссылки			
10	3б	Размещение информации в аккаунте <u>dou.ivanovo</u> с комментариями к публикации			
11	1б	Наличие персонального сайта педагога либо группы (регулярно обновляемого)			
4. Профессиональное совершенствование и деятельность педагога					
12	1б	Эффективное использование ИКТ в образовательном процессе (подготовка, использование роликов, презентаций)			
13	1б	Представление опыта работы педагога в ДОУ: очное выступление на педсовете, семинарах, проведение мастер-классов с сотрудниками, открытых занятий и мероприятий в ДОУ.			
14	2б	Представление опыта работы, опыта инновационной деятельности педагога на конференциях, семинарах, форумах разного уровня (город, регион, др.).			
15	1б	Повышение квалификации педагога (курсы, дистанционное обучение, межкурсовая подготовка, МОП, посещение городских мероприятий и др.)			
16	2б	Опубликование статей в бумажном издании			
17	2б	Участие в работе опорных площадок, пилотных проектах, экспериментах, апробации и внедрении парциальных программ и представление своего опыта			
18	до 3б	Подтверждение педагогической компетентности и мастерства (соответствие, 1 категория, высшая)			
5. Взаимодействие с родителями					
19	1б	Качество, содержание, сменяемость и эстетичность наглядной информации			
20	1б	Отсутствие конфликтных ситуаций			
21	1б	Отсутствие задолженности по видам оплат			
22	1б	Использование нетрадиционных, активных форм работы с родителями (совместные мероприятия, круглые столы, мастер-классы и др.)			
23	до 8б	Оформление с привлечением родителей: группы и участка			
6. Оценка руководителя					
24	2б	Исполнительская дисциплина, отсутствие нарушений ВТР			
25	2б	Работа без бл			
26	2б	Активное участие в благоустройстве ДОУ и территории			
27	до 10 б	Наличие иных критериев			
Итого: 80 баллов					

Стимулирующую выплату производить за _____ полугодие 20__ г.

Рассмотрены на заседании Комиссии по распределению стимулирующих выплат протокол № ____ от «_» ____ 202_ г.

Председатель комиссии _____ / _____ /, секретарь _____ / _____ /,
 члены комиссии _____ / _____ /, _____ / _____ /,
 _____ / _____ / Ознакомлен: _____

Критерии эффективности деятельности воспитателя МБДОУ №181
 ФИО сотрудника _____

№	К/баллов	Критерии оценки	Самооценка	Итог
1. Здоровьесбережение. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы				
1	76	Выполнение МЗ по охране жизни и здоровья детей (профилактика и отсутствие травматизма)		
2	16 выше 26	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе: - подготовительная 85% и более; - старшая 80%; - средняя 75%; - 2 младшая – 70%; - 65%-ясли		
3	16	Реализация мероприятий, направленных на пропаганду здорового образа жизни и обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (в том числе участие в спортивных мероприятиях)		
2. Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса				
4	36	Организация, проектирование и создание предметно-развивающей среды. Создание, приобретение пособий по образовательным областям (для длительного использования в соответствии с требованиями ФГОС ДО и особенностями детей)		
5	до 36	Охват воспитанников дополнительными образовательными программами на базе ДОУ (50-60% - 16; 61-80% - 26; более 81% - 36)		
3. Участие сотрудников и воспитанников в мероприятиях, направленных на повышение имиджа учреждения				
6	26 36 16+16 16 за вид (до 4 б) 36	Очное участие педагога в муниципальных, региональных профессиональных конкурсах Призовое место в муниципальных, региональных профессиональных конкурсах Участие группы во всех конкурсах ДОУ. Победа в конкурсах ДОУ Очное участие воспитанников в муниципальных, региональных конкурсах и соревнованиях Призовое место в муниципальных, региональных конкурсах и соревнованиях		
7	до 36	Взаимодействие с общественностью и сотрудничество с организациями социума, размещение информации в аккаунте ДОУ (не менее 6 раз), в социальных сетях с указанием ссылки		
8	36	Размещение информации в аккаунте dou.ivanovo комментариями к публикации		
9	16	Наличие персонального сайта педагога либо группы (регулярно обновляемого)		
4. Профессиональное совершенствование и деятельность педагога				
10	16	Эффективное использование ИКТ в образовательном процессе (подготовка, использование роликов, презентаций)		
11	16	Представление опыта работы педагога в ДОУ: очное выступление на педсовете, семинарах, проведение мастер-классов с сотрудниками, открытых занятий и мероприятий в ДОУ.		
12	26	Представление опыта работы, опыта инновационной деятельности педагога на конференциях, семинарах, форумах разного уровня (город, регион, др.).		
13	16	Повышение квалификации педагога (курсы, дистанционное обучение, межкурсовая подготовка, МОП, посещение городских мероприятий и др.)		
14	26	Опубликование статей в бумажном издании		
15	26	Участие в работе опорных площадок, пилотных проектах, экспериментах, апробации и внедрении парциальных программ и представление своего опыта		
16	до 36	Подтверждение педагогической компетентности и мастерства (соответствие, 1 категория, высшая)		
5. Взаимодействие с родителями				
17	16	Качество, содержание, сменяемость и эстетичность наглядной информации		
18	16	Отсутствие конфликтных ситуаций		
19	16	Отсутствие задолженности по видам оплат		
20	16	Использование нетрадиционных, активных форм работы с родителями (совместные мероприятия, круглые столы, мастер-классы и др.)		
21	до 86	Оформление с привлечением родителей: группы и участка		
22	до 36	Интенсивность работы с родителями		
6. Оценка руководителя				
23	26	Исполнительская дисциплина, отсутствие нарушений ВТР		
24	26	Работа без бл		
25	26	Активное участие в благоустройстве ДОУ и территории		
26	до 10 б	Наличие иных критериев		
Итого: 80 баллов				

Стимулирующую выплату производить за _____ полугодие 20 ____ г.

Рассмотрены на заседании Комиссии по распределению стимулирующих выплат протокол № _____ от « ____ » _____ 202 ____ г.

Председатель комиссии _____ / _____ /, секретарь _____ / _____ /,

члены комиссии _____ / _____ /, _____ / _____ /,

_____ / _____ / Ознакомлен: _____

Критерии эффективности деятельности музыкального руководителя МБДОУ №181
 ФИО сотрудника _____

№	К/баллов	Критерии оценки	Самооценка		Итого
1. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (здоровьесбережение)					
1.	7б	Выполнение МЗ по охране жизни и здоровья детей (профилактика и отсутствие травматизма)			
2.	2б за вид (до 8б)	Реализация мероприятий, направленных на пропаганду здорового образа жизни и обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (музыкальное сопровождение спортивных мероприятий)			
2. Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса					
3.	3б	Организация, проектирование и создание предметно-развивающей среды. Создание, приобретение пособий по образовательным областям (для длительного использования в соответствии с требованиями ФГОС ДО и особенностями детей)			
4.	2б за вид (до 6 б) до 6 б	Оформление зала к проведению массовых мероприятий Изготовление новых костюмов и атрибутов к утренникам, декораций			
3. Участие сотрудников и воспитанников в мероприятиях, направленных на повышение имиджа учреждения					
6	2б 3 б 1б за вид (до 4 б) 3б	Очное участие педагога в муниципальных, региональных профессиональных конкурсах Призовое место в муниципальных, региональных профессиональных конкурсах Очное участие воспитанников в муниципальных, региональных конкурсах и соревнованиях Призовое место в муниципальных, региональных конкурсах и соревнованиях			
7	до 3б	Взаимодействие с общественностью и сотрудничество с организациями социума, размещение информации в аккаунте ДОУ (не менее 6 раз), в социальных сетях с указанием ссылки			
8	3б	Размещение информации в аккаунте dou.ivanovo с комментариями к публикации			
9	1б	Наличие персонального сайта педагога либо группы (регулярно обновляемого)			
10	4. Профессиональное совершенствование и деятельность педагога				
11	1б	Эффективное использование ИКТ в образовательном процессе (подготовка, использование роликов, презентаций)			
	1б	Представление опыта работы педагога в ДОУ: очное выступление на педсовете, семинарах, проведение мастер-классов с сотрудниками, открытых занятий и мероприятий в ДОУ.			
	2б	Представление опыта работы, опыта инновационной деятельности педагога на конференциях, семинарах, форумах разного уровня (город, регион, др.).			
	1б	Повышение квалификации педагога (курсы, дистанционное обучение, межкурсовая подготовка, МОП, посещение городских мероприятий и др.)			
	2б	Опубликование статей в бумажном издании			
	2б	Участие в работе опорных площадок, пилотных проектах, экспериментах, апробации и внедрении парциальных программ и представление своего опыта			
	до 3б	Подтверждение педагогической компетентности и мастерства (соответствие, 1 категория, высшая)			
5. Взаимодействие с родителями					
12	1б	Качество, содержание, сменяемость и эстетичность наглядной информации по профилю работы			
13	1б	Отсутствие конфликтных ситуаций			
14	1б	Использование нетрадиционных, активных форм работы с родителями (совместные мероприятия, круглые столы, мастер-классы и др.)			
5. Оценка руководителя					
15	2б	Исполнительская дисциплина, отсутствие нарушений ВТР			
16	2б	Работа без б\л			
17	2б	Активное участие в благоустройстве ДОУ и территории			
18	до 10 б	Наличие иных критериев			
Итого: 80 баллов					
Стимулирующую выплату производить за _____ полугодие 20__ г.					

Рассмотрены на заседании Комиссии по распределению стимулирующих выплат протокол № _____ от «__» _____ 202__ г.

Председатель комиссии _____ / _____ /, секретарь _____ / _____ /,

члены комиссии _____ / _____ /, _____ / _____ /,

_____ / _____ /

Ознакомлен: _____ / _____ /

**Критерии эффективности деятельности старшего воспитателя МБДОУ №181
ФИО сотрудника**

№	К/баллов	Критерии оценки	Само-оценка		Итого
1. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (здоровьесбережение)					
1	7б	Выполнение МЗ по охране жизни и здоровья детей в ДОУ (профилактика и отсутствие травматизма)рок			
2	до 2б	Достижение коллективом более высокого показателя по здоровью обучающихся: - от 13 д/дн до 14,3 д/дн (1 б), - до 13 д/дн (2б)			
3	3б	Реализация мероприятий, направленных на пропаганду здорового образа жизни и обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (в том числе участие в спортивных мероприятиях)			
4	3б	Наличие программы по здоровьесбережению			
2. Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса					
5	до 3 б	Реализация в полном объеме ОП ДОУ, разработанной в соответствии с ФГОС ДО: на всех группах, в 90% групп; в 80% групп.			
6	до 3 б	Подготовка выступления педагогов с открытыми занятиями: на уровне ДОУ, города, региона			
7	до 2 б	Реализация годового плана деятельности ДОУ в полном объеме, выполнение плана внутриучрежденческого контроля на всех группах; в 90% групп; в 80% групп			
8	до 2 б	Организация аттестации и курсовой подготовки педагогических работников, успешноехождение аттестации: соответствие; 1 категория; высшая категория			
9	1б	Наличие и контроль за выполнением индивидуальной психолого-педагогической программы сопровождения ребенка с ОВЗ (ребенок - инвалид). Консультативная помощь.			
10	До 3б	Подтверждение педагогической компетентности и мастерства			
11	10б 5б	Участие в конкурсах муниципального характера (более 3 раз в полугодие) Организация конкурсного движения МБДОУ			
12	3б 3б	Представление опыта работы педагога в ДОУ: очное выступление на педсовете, семинарах, проведение мастер-классов с сотрудниками и др. Проведение открытых занятий и мероприятий в ДОУ			
13	3б	Повышение квалификации педагога (курсы, дистанционное обучение, межкурсовая подготовка (вебинары, семинары и др.), МОП, посещение городских мероприятий и др.)			
14	3б	Представление опыта работы педагога в городе и регионе: проведение открытых занятий, выступлений, презентаций и др.			
15	2б	Опубликование статей в бумажном издании			
16	2б	Участие в опорных и пилотных проектах, экспериментах, апробации и внедрении парциальных программ ДОУ			
17	1б	Разработка программ, проектов и др.			
4. Работа с родителями					
19	3б	Систематическая работа с родителями по повышению компетентности родителей в сфере воспитания, обучения и развития ребенка			
20	3б	Решение конфликтных ситуаций для взаимной выгоды сторон без претензий			
21	3б	Разработка и реализация проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности. Качество, содержание, сменяемость наглядной информации			
5. Оценка руководителя					
22	2б	Исполнительская дисциплина, отсутствие нарушений ВТР			
23	2б	Работа без б\д			
24	до 6 б	Иные показатели			
Итого: 80 баллов					
Стимулирующую выплату производить за _____ полугодие 20__ г.					

Рассмотрены на заседании Комиссии по распределению стимулирующих выплат протокол № _____ от «_» _____ 202_ г.

Председатель комиссии _____ / _____ /, секретарь _____ / _____ /,

члены комиссии _____ / _____ /, _____ / _____ /,

_____ / _____ /

Ознакомлен: _____

Критерии эффективности деятельности психолога МБДОУ №181
 ФИО сотрудника _____

№	К/баллов	Критерии оценки	Самооценка		Итог
1. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (здоровьесбережение)					
1.	76	Выполнение МЗ по охране жизни и здоровья детей (профилактика и отсутствие травматизма)			
2.	16 выше 26	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе: подготовительная - 85% и более; старшая - 80%			
2. Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса					
3.	16	Наличие и выполнение индивидуальной психолого-педагогической программы сопровождения ребенка с ОВЗ			
4.	16	Организация, проектирование и создание предметно-развивающей среды. Создание нового дидактического материала и пособий по образовательным областям (для длительного использования в соответствии с требованиями ФГОС ДО и особенностями детей)			
5.	до 26	Работа с детьми, имеющими сочетанную патологию			
6.	до 76	Обследование детей ДОУ, подготовка и участие в ПМПК			
7.	до 46	Подтверждение педагогической компетентности и мастерства			
3. Участие сотрудников и воспитанников в мероприятиях, направленных на повышение имиджа учреждения					
8	26 36 26 за вид (до 86) 36 до 26	Очное участие педагога в муниципальных, региональных профессиональных конкурсах Призовое место в муниципальных, региональных профессиональных конкурсах Участие воспитанников в конкурсах ДОУ (до 10 чел. – 16, более 10 чел. – 26) Очное участие воспитанников в муниципальных, региональных конкурсах и соревнованиях Призовое место в муниципальных, региональных конкурсах и соревнованиях Участие воспитанников в дистанционных (до 10 участников от группы – 16; более 10 чел. – 26)			
9	26 16	Наличие персонального сайта педагога либо группы (регулярно обновляемого) Эффективное использование ИКТ в образовательном процессе: мультимедиа, ноутбук, интерактивная доска, проектор (отражение в плане работы)			
10	до 26 26	Представление опыта работы педагога в ДОУ: очное выступление на педсовете, семинарах, проведение мастер-классов с сотрудниками, открытых занятий и мероприятий в ДОУ. Представление опыта работы педагога в городе и регионе: проведение открытых занятий, выступлений, презентаций и др.			
11	16	Повышение квалификации педагога (курсы, дистанционное обучение, межкурсовая подготовка (вебинары, семинары и др.), МОП, посещение городских мероприятий и др.)			
12	26	Опубликование статей в бумажном издании			
13	16	Участие в опорных и пилотных проектах, экспериментах, апробации и внедрении парциальных программ и представление своего опыта			
4. Взаимодействие с родителями					
14	16	Качество, содержание, сменяемость и эстетичность наглядной информации			
15	16	Отсутствие конфликтных ситуаций			
16	16	Использование нетрадиционных, активных форм работы с родителями (совместные мероприятия, круглые столы, мастер-классы и др.)			
17	до 76	Оформление пространственно-развивающей среды кабинета с привлечением родителей			
5. Оценка руководителя					
18	26	Исполнительская дисциплина, отсутствие нарушений ВТР			
19	26	Работа без б\д			
20	26	Активное участие в благоустройстве ДОУ и территории			
21	до 116	Другое			
Итого: 80 баллов					
Стимулирующую выплату производить за _____ полугодие 20__ г.					

Рассмотрены на заседании Комиссии по распределению стимулирующих выплат протокол № _____ от «___» _____ 202__ г.

Председатель комиссии _____ / _____ /, секретарь _____ / _____ /,

члены комиссии _____ / _____ /, _____ / _____ /,

_____ / _____ /

Ознакомлен: _____

Критерии оценки эффективности деятельности зам. зав. по АХР МБДОУ №181

ФИО сотрудника: _____

№	К/баллов	Критерии и показатели оценки эффективности деятельности	Само-оценка		Итог
1. Соблюдение санитарно-гигиенических условий в ДОУ					
1	до 56	Обеспечение санитарно-гигиенических условий (содержание помещений и территории ДОУ в соответствии с требованиями СанПин, контроль за соблюдением сотрудниками техники безопасности и охраны труда, своевременная выдача СИЗ, моющих средств).			
2	до 56	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок (принятие мер согласно журналам заявок)			
2. Качество и содержание административно-хозяйственной работы					
3	до 56	Работа с персоналом (контроль и руководство младшим обслуживающим персоналом)			
4	до 56	Своевременное и качественное предоставление отчетности			
5	до 56	Создание условий для повышения эффективности деятельности ДОУ (качественное обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, правил эксплуатации тепловых энергоустановок).			
6	до 56	Осуществление закупочной деятельности в ДОУ (исполнение обязанностей контрактного управляющего, осуществление закупочной деятельности в соответствии с 44-ФЗ, составление плана-графика закупок и другое, работа на сайте закупок).			
7	до 56	Проведение ремонтных работ (качественная и своевременная подготовка и организация ремонтных работ, обеспечение соответствующими материалами).			
8	до 56	Своевременное и качественное приобретение необходимого оборудования и, расходных материалов, мебели, посуды, инвентаря, моющих средств и прочее.			
9	до 56	Работа по организации контрольно-пропускного режима и действиям в чрезвычайных ситуациях (эффективная работа, направленная на усиление бдительности, организованности и готовности к действиям в чрезвычайных ситуациях).			
3. Высокий уровень исполнительской дисциплины, дополнительная работа					
10	до 56	Безупречное выполнение приказов, распоряжений и дополнительных поручений (качество выполнения и оперативность работы)			
11	до 56	Дополнительная работа (наставничество, выполнение общественных работ, сотрудничество с организациями социума и др.)			
Итого: 55 баллов					
Стимулирующую выплату производить за _____ полугодие 2019г.					

Рассмотрены на заседании Комиссии по распределению стимулирующих выплат протокол № _____ от «__» _____ 201__ г.

Председатель комиссии _____ / _____ /, секретарь _____ / _____ /,

члены комиссии _____ / _____ /, _____ / _____ /,

_____ / _____ /

Ознакомлен: _____

Примечание:

Шкала перевода баллов в %: 45-55 – 20%, 35-44 баллов – 15%, 25-34 баллов – 10%.

При сумме баллов менее 25 баллов – 0% деятельность зам. зав. по АХР признается неэффективной.

№	№ п/п	Наименование	Единица измерения	Количество	Стоимость
1		Итого			
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					



Пролито, пронумеровано и скреплено печатью
на 3 (тринадцати) листах

Заведующий МБДОУ
«Детский сад комбинированного вида № 181»
О.А.Климушина