

<p>ПРИНЯТО Общим собранием коллектива МБДОУ «Д/с №11 «Золотой ключик» Протокол № от 23.сентября 2016г._</p>	<p>Утверждено: Приказом МБДОУ «Д/с № 11 «Золотой ключик» Протокол № 121 от «23» <u>сентября 2016</u></p>
<p>Согласовано: Управляющим советом МБДОУ «Д/с №11» Протокол №1 «23» <u>сентября 2016г.</u></p>	<p>Согласовано: Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Д/с № 11 «Золотой ключик» Протокол № «23» <u>сентября 2016 г.</u></p>

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах работникам
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД
комбинированного вида « Детский сад №11
«Золотой ключик»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида « Детский сад №11 «Золотой ключик» (далее по тексту - положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №11 «Золотой ключик» (далее по тексту – Учреждение) 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, заведующей учреждением, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

премиальные выплаты по итогам работы (60% от стимулирующего фонда);

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы-28%;

выплаты за качество выполняемых работ-3%;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет-4%;

иные поощрительные и разовые выплаты (5% от стимулирующего фонда и (или) при наличии экономии).

Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения и Управляющим советом.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Премиальные выплаты по итогам работы

Учреждение выплачивает премиальные выплаты по итогам работы 60% от стимулирующего фонда оплаты труда

2.1. Установление стимулирующих выплат по итогам работы работникам Учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в Учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя Управляющего совета.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за месяц.

Конкретные периоды, за которые устанавливаются данные выплаты, определяются положением об оплате труда учреждения.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются.

2.3. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом и Управляющим советом устанавливает показатели стимулирования 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.

По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в приказе учреждения.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателям 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 единицы 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 оценок всеми работниками учреждения по данной выплате.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости

единицы оценки премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размер начисленных выплат. В положении о распределении стимулирующего фонда учреждения предусматривается такой порядок.

2.5. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок размера причитающихся выплат, которые закрепляются в приказе учреждения.

2.6. Заведующий учреждения обеспечивает в срок до 20 числа один раз в месяц представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат по итогам работы за предыдущий месяц на всех работников учреждения с заполненной информацией:

- о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

- о набранной сумме оценок за показатели стимулирования по видам выплат;

- об итоговом количестве набранных оценок 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 оценок всех работников по соответствующей выплате).

Стоимость балла и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников учреждения, кроме учреждений профессионального образования, должно быть одинаковым.

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.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого заведующий учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и Управляющим советом учреждения.

Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.8. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации и Управляющего совета.

Перечень показателей стимулирования отражается в приказе учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

2.9. Максимальное количество баллов по категориям работников Учреждения не должно превышать следующих показателей:

- административно-управленческий персонал – 40 баллов;
- основной педагогический персонал – 100 баллов;
- прочий педагогический персонал – 100 баллов;
- учебно-вспомогательный персонал – 50 баллов;
- обслуживающий персонал – 30 баллов.

2.10. Перечень показателей стимулирования отражается в Приложении №1 настоящего Положения, регламентирующих порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

На выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 28% от стимулирующей части фонда оплаты труда

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 медицинским работникам муниципальных образовательных организаций Мариинского муниципального района, созданных в форме учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы, организаций Мариинского муниципального района, созданных в форме учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным и основным общеобразовательным программам, образовательных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (далее – выплата медицинским работникам, учреждение соответственно), в следующих размерах:

1885 рублей врачам - медицинским сестрам;

885 рублей санитаркам.

Право на получение выплаты медицинским работникам имеют следующие категории медицинских работников:

врачи-специалисты;

фельдшеры;

медицинские сестры;

санитарки.

Выплата медицинским работникам 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 закаливающих процедур;

выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам по возрастной диспансеризации и диспансеризации детей-подростков.

Выплата медицинским работникам назначается приказом заведующей 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 медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

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

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении в соответствии с абзацами 14 и 15 настоящего пункта.

3.1.2. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям муниципальных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы (далее - выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям, учреждение соответственно) в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждений;

1000 рублей воспитателям, младшим воспитателям семейных групп, являющихся структурными подразделениями муниципальных образовательных организаций и реализующих образовательную программу дошкольного образования;

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

Право на выплату педагогическим работникам и младшим воспитателям

имеют:

воспитатели, младшие воспитатели муниципальных образовательных организаций и реализующих образовательную программу дошкольного образования;

воспитатели, младшие воспитатели семейных групп, являющихся структурными подразделениями муниципальных образовательных организаций и реализующих образовательную программу дошкольного образования;

педагогические работники муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре), осуществляющие свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста (далее - воспитатели, младшие воспитатели, педагогические работники).

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 закаливающих процедур.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается ежемесячно 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 Мариинского муниципального района 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 Мариинского муниципального района и реализующих образовательную программу дошкольного образования, выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в каждой образовательном учреждении в соответствии с абзацами 14 и 15 настоящего пункта.

Для назначения надбавки издается приказ заведующей учреждения.

3.1.3. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, - молодым специалистам (далее – выплата молодым специалистам, учреждений соответственно) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании» (далее - Закон).

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

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, медицинского 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 и медицинского работника.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом и Управляющим советом по должностям работников.

3.3. 3.4. Перечень работ, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

Перечень выплат за интенсивность и высокие результаты работы указан в Приложении №2

3.5. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии первичной профсоюзной организации, Управляющим советом и общим собранием коллектива.

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в приказе учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда.

4. Выплаты за качество выполняемых работ

Учреждение выплачивает за качество выполняемых работ и награждает 3% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждений приказом заведующей по согласованию с профсоюзным комитетом и Управляющим советом учреждения 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 может устанавливаться в абсолютном значении и максимальным значением не ограничен.

Порядок, размеры и условия назначения выплат за качество выполняемых работ оговариваются в приказе учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждений приказом заведующей по согласованию с профсоюзным комитетом и управляющим советом в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

4.3. Разовые премии к знаменательным датам:

- юбилейная дата работника (50, 55 (женщины), 60 (мужчины), через каждые пять лет) – 2000рублей;
- бракосочетание работника – 2000 рублей;
- рождение ребенка у работника – 2000 рублей;
- уход на пенсию работника по достижению пенсионного возраста(55)женщины и (60)мужчины – 4000 рублей.

5.Иные поощрительные и разовые выплаты

Учреждение выплачивает поощрительные и разовые выплаты 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.1. В учреждении допускается установление прочих стимулирующих единовременных выплат в виде разовых премий к знаменательным датам и

материальной помощи работникам образовательного учреждения за счет неиспользованных средств централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений, а также экономии фонда оплаты труда учреждения.

Материальная помощь сотрудникам оказывается при наличии средств экономии фонда заработной платы в следующих случаях:

Смерти близких, кровных родственников (родителей, детей, внуков, сестер, братьев) –3000руб;

- при стихийных бедствиях и несчастных случаях – 3000 руб;

- затраты при повышении уровня квалификации –до 3000 руб;

-при поступлении ребенка в 1класс-2000руб.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника и приказа заведующей детским садом, согласованного с профсоюзным органом и Управляющим советом. Принимается общим собранием коллектива.

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

Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и размере выплачиваемой премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и Управляющим советом образовательного учреждения, на основании которого руководитель образовательного учреждения издает приказ. Приказ является основанием для выплат.

6.3. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается учреждением в абсолютном значении и максимальным значением не ограничен.

Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат оговариваются в приказе учреждения, регламентирующем порядок и условия

оплаты труда работников учреждения.

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

**Перечень стимулирующих выплат
за интенсивность и высокие результаты работы
(в абсолютной величине)**

Категория персонала	Стимулирующие выплаты	Размер в рублях	На какой срок
Административно-управленческий	1.Своевременное и качественное предоставление отчетности	500	По факту
Педагогический персонал	1.Изготовление и пошив костюмов	1500	По факту
	2.Создание и обновление сайта, заполнение АИС	500	Ежемесячно факту
	Ремонтные работы	1000	По факту 1р. в год
	3.Дополнительный объем работ по оказанию услуг по обслуживанию и информационно-техническому сопровождению Программного продукта АИС(УО региона)	1000	По факту
	4.Разработка и внедрение авторской программы.	500	По факту
	5.Разовые работы (ликвидация чрезвычайных ситуаций, работа по благоустройству д/с)	1000	По факту
	6.За руководства творческой лабораторией или рабочей группой	3000	По факту
	7.Организация и выполнение работ в огороде, цветниках, овощехранилище	1000	По факту
Обслуживающий и учебно-вспомогательный персонал	8.Доплата сотрудникам младших групп во время адаптации детей в течение четырех месяцев с 01.06 по 01.10	500	Ежемесячно
	1.Сезонные работы на огороде (вспашка, посев, прополка, уборка)	700	По факту
	2.Осуществление ремонтных, косметических работ по содержанию помещений, ремонт оборудования, инвентаря.	1000	По факту
	3.Работа по благоустройству участка, обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников и сотрудников	300	По факту
	4.Погрузочно-разгрузочные работы	300	По факту
	5.Стирка паласов, ковровых дорожек, подготовка к дезинфекции матрасов, подушек, одеял.	300	По факту
	6.Выполнение срочных и наиболее	700	По факту

	сложных работ Заполнение АИС	300	По факту
	7. За увеличение объема выполненных работ (участие в бригаде по ликвидации ЧС)	700	По факту
	8. Участие в проведении праздников и развлечений для воспитанников	500	По факту
	9. Федеральный мониторинг-КПМО	1000	По факту
	10. Мониторинг энергоэффективности.. Регламентированная отчетность	1000	По факту
	11. Доплата сотрудникам младших групп во время адаптации детей в течение четырех месяцев с 01.06 по 01.10	500	Ежемесячно

**Показатели оценки эффективности деятельности
по категориям работников учреждения**

Категория работников	Показатели эффективности	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей	Источники	Период
1	2	3	4	5	6
Административно-управленческий персонал: Главный бухгалтер (40 баллов)	Высокий уровень профессиональной компетенции:		6	Предписания финансовых органов	1 раз в м-ц
	Своевременная подача заявок на финансирование	заявки	6	ОЦЕНКА РУК-ЛЯ	1 раз в м-ц
	Своевременное перечисление поступивших средств	Факт перечисления	6	Справка из УО	1 раз в м-ц
	Своевременное проведение акта сверок	оперативность	6	ОЦЕНКА РУК-ЛЯ	1 раз в м-ц
	Своевременная сдача отчетов	оперативность	6	ОЦЕНКА РУК-ЛЯ	1 раз в м-ц
	Списание мат. ценностей	своевременность	7	ОЦЕНКА РУК-ЛЯ	1 раз в м-ц
	Постановка на учет мат. ценностей	своевременность	7	ОЦЕНКА РУК-ЛЯ	1 раз в м-ц
	Своевременность и качество ведения документов	факт	7	ОЦЕНКА РУК-ЛЯ	1 раз в м-ц
	Положительные результаты инвентаризации	Акты сверок	8	Инвентарные описи	1 раз в квартал
	Отсутствие замечаний вышестоящих организаций	Отсутствие замечаний приказов	8	Предписания финансовых органов	1 раз в м-ц
	Оперативность исполнения предписаний вышестоящих организаций	оперативность		ЖУРНАЛ	
	Эффективность и уровень служебных взаимоотношений :				

	<p>Отсутствие родительской задолженности</p> <p>Отсутствие жалоб родителей</p> <p>Отсутствие жалоб работников</p>	<p>факт</p> <p>факт</p> <p>факт</p>	<p>6</p> <p>5</p> <p>5</p>	<p>ОБРАЩЕНИЙ</p> <p>ЖУРНАЛ ОБРАЩЕНИЙ</p>	<p>1 раз в м-ц</p> <p>1 раз в м-ц</p> <p>1 раз в м-ц</p>
		<p>Отсутствие замечаний, актов со стороны органов контроля и надзора</p> <p>Оперативность, исполнение предписаний</p> <p>Соответствие условий содержания всех помещений и территории ДОУ требованиям СанПин</p> <p>Уровень теоретических знаний в области СанПин</p> <p>Отсутствие замечаний, актов со стороны органов контроля и надзора</p>	<p>4</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p>	<p>Акты, справки контр. органов</p> <p>Журнал контроля</p> <p>Журнал контроля</p> <p>Результат сдачи санм.</p> <p>Акты, справки контр. органов</p>	<p>1 раз в м-ц</p> <p>1 раз в м-ц</p> <p>1 раз в м-ц</p> <p>1 раз в м-ц</p> <p>1 раз в м-ц</p>

<p>Обеспечение хозяйственно-финансовой деятельности :</p> <p>Своевременность заключения хозяйственных договоров</p> <p>Своевременность доставки качественных продуктов питания</p> <p>Обеспечение сохранности и развития материально-технической базы учреждения :</p> <p>Сохранность оборудования</p>	Оперативность исполнения предписаний	4	Журнал контроля	
	Своевременное выполнение мероприятий по ОТ, ТБ, ППБ	4	План мероприятий	По плану-графику закупок
	Отсутствие травматизма, аварийных ситуаций	3	Журнал регистрации хоз. договоров	1 раз в м-ц
	Отсутствие жалоб от родителей	2		1 раз в м-ц
	Факт своевременности, наличия договоров	5		1 раз в м-ц
	Факт своевременности, выполнение натуральных норм питания	4		1 раз в м-ц
	Отсутствие актов о списании		Акты сверки	1 раз в м-ц
	Систематический контроль	5		
	Своевременное обеспечение ремонта			
	Отсутствие краж и недостачи		3	Справка из бухгалтерии

<p>Привлечение внебюджетных средств</p> <p>Обеспечение экономии по условиям, ресурсам: Обеспечение контроля за исправностью приборов, оборудования</p> <p>Обеспечение экономии выделенных лимитов и ресурсов</p> <p>Оперативность, сложность интенсивность работы: Своевр. уровень заполнение документации</p> <p>Превышение плановой наполняемости</p>	<p>Улучшение материально-технической базы</p> <p>Наличие экономии</p>	<p>2</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>2(за кажд.м.)</p>	<p>Акты, справки</p> <p>Акты, справки</p> <p>Оценка руковод.</p> <p>Анализ посещ.</p>	<p>1 раз в м-ц</p> <p>1 раз в м-ц</p> <p>1 раз в м-ц</p> <p>1 раз в м-ц</p> <p>1 раз в м-ц</p>
---	---	---	---	--

Показатели деятельности воспитателя дошкольной образовательной организации.

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формулы расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Контрольный период	Источник информации		
Стратегическая цель. Модернизация дошкольного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования									
1.	Раздел 1. Качество и доступность образования				37				
1.1	Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	Соответствие требованиям реализуемой образовательной программы: соответствие среды возр. возможностям и содержанию программы, наличие в группе различных пространств (для игры, конструирования, уединения); соответствие предметно-простр. среды требованиям безопасности и надежности; свободный доступ детей к играм, пособиям, обеспечим все осн. виды детской активности. При условии 100% материал-го обеспечения.	Двос.= Чвос./Чоб.вос*100%, где, Двос. – доля воспит. в для кот-х разраб. и реализуется инд-й образ. маршрут, %;	91 % - 100 %	12	1 раз в м-ц	Результаты тематического контроля на отчетный период		
			Чвос. – численность воспит. в группе, для которых разраб. и реализуется инд-й образ. маршрут, чел.;	71 % -90 %	9				
			Чоб.вос – общ. чис-ть воспит. в групп, чел.	60 % - 70 %	5				
		Учет индивидуальных особенностей воспитанников при реализации образовательных программ. Доля воспитанников для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут.	Двос.= Чвос./Чоб.вос*100%, где, Двос. – доля воспит. для к-х разработан и реализуется инд-й образ. маршрут, %;	81 % - 100 %	9			1 раз в м-ц	Рез-ы контроля на отчетный период. Наличие персп-го планир-я
			Чвос. – численность воспит. в группе, для кот-х разработан и реализуется индив-й образ. маршрут, чел.;	61 % - 80 %	5				
				40 % - 60 %	4				

	ммой		Чоб.вос – общая числ. воспит. в груп, чел				деят.восп-ля.		
		Организация совместной деятельности с родителями (законными представителями) в интересах развития ребенка. Доля семей, участвовавших в совместных мероприятиях.	Показ-ль рассч-ся при налич. разр. пр-мы. Дсем.= Чсем./Чоб.сем*100%, где, Дсем. – доля семей, участ-х в совм. меропр-х с детьми, организуемых воспит. группы или учреждением, %; Чвос. – числен. семей участ-их в сов-х мероприятиях с детьми, организ-ых воспит. группы или учреждением, чел.; Чоб.сем – общая числ-сть семей в гр, чел.	81 % - 100 %	6	1 раз в м-ц	Результаты контроля на отчетный период. Наличие персп-го планир-я деят.восп-ля..		
			61 % - 80 %	4					
			40 % - 60 %	3					
		Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг. Отсутствие обосн-х жалоб со стороны родителей (зак. пред.)	Отсутствие обоснованных жалоб	100%	5	1 раз в м-ц	Справка руководителя ДОО		
		Достижения воспитанников. Участие в конкурсах, выставках, музыкально-театрализованных представлениях, фестивалях, спартакиадах.	Наличие дипломов победителей и призеров. Максимальное количество баллов по данному показателю - 5	Всерос. уровень победитель/призе р	5	Раз в квартал	Справка руководителя ДОО		
				Регион. уровень победитель/призе р	4			Раз в квартал	Наличие дипломов, грамот, и т.д.
				Муницип. уровень победитель/призе р	3				
2.	Раздел 2. Повышение профессиональной компетенции воспитателя				37				
2.1	Повышени е профессио нальной	Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях	Наличие сертификата. Максимальное количество баллов по данному показателю - 6	Региональный	6	На пер-д действи я сертиф.	Сертификат		
				Муниципальный	4				

компетенции воспитателя.	Участие в экспериментальных инновационных проектах, в творческих группах, разработке программы развития ДОУ, образовательной программы	Участие не реже 1 раза в год. Максимальное количество баллов по данному показателю - 5	Региональный	5	Раз в год	Приказ
			Муниципальный	4		
			Уровень учреждения	3		
	Публикации пособий, программ, сборников, методических разработок	Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам образования за последние 3 года. Максимальное количество баллов по данному показателю - 4	Всерос. уровень	4	Раз в год	Материалы публикаций
			Област. уровень	3		
			Муницип.уровень	2		
	Проведение мастер-классов, открытых занятий	Максимальное количество баллов по данному показателю - 4	Региональный	4	Раз в полугодие	Приказ. Материалы м-класса, откр. занятий
			Муниципальный	2		
	Очные конкурсы, проводимые Министерством образования и науки РФ	Наличие диплома победителя, призера. Максимальное количество баллов по данному показателю - 6	Победитель	6	Раз в год	Наличие дипломов, грамот и т.д.
			Призер	5		
	Областные конкурсы профессионального мастерства: «Лесенка успеха», «Лучший социальный проект»	Наличие диплома победителя, призера. Максимальное количество баллов по данному показателю - 5	Победитель	5	Раз в год	Наличие дипломов, грамот и т.д.
			Призер	4		
	Муниципальные конкурсы профессионального мастерства	Наличие диплома победителя, призера. Максимальное количество баллов по данному показателю - 4	Победитель	4	Раз в год	Наличие дипломов, грамот и т.д.
			Призер	3		
Конкурсы профессионального мастерства, проводимые образовательной организацией	Наличие диплома победителя, призера. Максимальное количество баллов по данному показателю - 3	Победитель	3	Раз в год	Наличие дипломов, грамот и т.д.	
		Призер	2			
2.	Раздел 3. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей			26		

3.1	Положительная динамика заболеваемости за год	Показатель индекса здоровья	Изд=Ч не бол вос/ Чоб восп*100% где, Изд. – показатель индекса здоровых, %; Ч не бол. вос. – численность воспит. в групп не болевших за отч. период, чел.; Чоб.вос – общая численность воспитанников в группе, чел.	Более 60%	16	Раз в полугодие	Мониторинг посещ-ти и заболеваний. Спр. мед. раб. на отчетный период
				50 % - 60%	13		
				30 % - 50%	7		
				Менее 30%	0		
	Уровень заболеваемости детей (показатель заболеваемости детей на одного ребенка)	Рассчитывается как отношение числа вновь возникших заболеваний (заболеваний с впервые установленным диагнозом) к средней численности воспитанников группы	Снижение на более 2 %	10	Раз в квартал	Мониторинг посещ-ти и заболеваний. Спр. мед. раб. на отчетный период	
			Снижение на 1 % - 2%	8			
			Стабильный показатель	5			
Итого макс кол. баллов				100			

Категория работников	Показатели эффективности	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей	Источники	Период
1	2	3	4	5	6

педагогический персонал: ст.воспитатель (100 баллов)	<p>Качество дошкольного образования и воспитания: Руководство и организация работы по внедрению образовательных программ нового поколения, инновационных педагогических технологий</p> <p>Качественное обеспечение программ</p> <p>Руководство и организация работы по обучению воспитанников сверх стандарта</p> <p>Уровень развития воспитанников</p> <p>Внедрение новых форм дошкольного образования</p>	<p>Примерные комплексные программы, их наличие</p> <p>Парциальные программы, их наличие</p> <p>Педагогические технологии, их наличие</p> <p>Методическое обеспечение</p> <p>Дидактическое обеспечение</p> <p>Наличие 1 приоритетного направления</p> <p>Наличие 2 приоритетного направления</p> <p>Наличие 3 приоритетного направления</p> <p>Соответствие ЗУН у детей требованиям реализуемой образовательной программы</p> <p>Наличие новых форм</p>	<p>4 за каждую</p> <p>3 за каждую</p> <p>2 за каждую</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>6</p> <p>9</p> <p>9 (выше 80 %)</p> <p>5</p>	<p>Справка-отчет, заверенная руководителем</p> <p>Наличие</p> <p>Нормативные документы</p> <p>Копии приказов</p>	<p>1 раз в год</p> <p>1 раз в квартал</p> <p>1 раз в год</p> <p>1 раз в полугодие</p> <p>1 раз в квартал</p>
	<p>Эффективность руководства воспитательной работой, результативность и система методической поддержки педагогов: Соответствие методического кабинета современным требованиям, стандартам</p> <p>Создание и расширение информационной среды</p> <p>Формирование банка передового педагогического опыта</p> <p>Система, эффективность, качество методической помощи</p> <p>Результативность аттестации педагогов</p> <p>Результативность участия педагогов в конкурсах профмастерства</p>	<p>Соответствие</p> <p>Наличие информационных стендов, карточек, выставок и т.д.</p> <p>Наличие обобщенного опыта работы</p> <p>Уровень, динамика</p> <p>Первая, высшая категория до 50%</p> <p>Первая, высшая категория свыше 50%</p> <p>Федеральный уровень</p> <p>Региональный уровень</p>	<p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>4</p>	<p>Согласование с ДО УО</p> <p>справка-отчет</p> <p>Согласование с кабинетом ДО УО</p> <p>Результаты анкетирования педагогов</p> <p>Аттестационные листы</p> <p>Наличие наград</p>	<p>1 раз в год</p> <p>1 раз в квартал</p> <p>1 раз в год</p> <p>1 раз в год</p> <p>1 раз в год</p> <p>1 раз в год</p>

	<p>Результативность курсовой переподготовки</p> <p>Эффективность взаимодействия с родителями Использование нестандартных форм с родителями</p> <p>Эффективность управленческой деятельности, оперативность, сложность работы: Своевременное и качественное ведение документации, предоставления информации Самостоятельность, оперативность решения конфликтных, нестандартных ситуаций Отсутствие жалоб работников, родителей</p>	<p>Муниципальный уровень Охвачено до 80% Охвачено свыше 80%</p> <p>Деловые игры, круглые столы, клуб по интересам, выпуск журнала</p> <p>Соответствие нормативным требованиям</p>	<p>3 2 3 1 за каждую форму 5 3 3</p>	<p>Наличие сертификатов, свидетельств по факту результаты мониторинга оценка руководителя оценка рук.</p>	<p>1 раз в год 1 раз в квартал 1 раз в месяц 1 раз в квартал 1 раз в кв.</p>
--	--	---	--	--	---

Категория работников	Показатели эффективности	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей	Источники	Период
1	2	3	4	5	6
<p>педагогический персонал: муз.руководитель (100 баллов)</p>	<p>Обеспечение сохранения и укрепления здоровья воспитанников : Сохранение жизни и здоровья детей Отсутствие обоснованных жалоб воспитанников, родителей</p> <p>Эффективность организации воспитательно-образовательного процесса, обеспечивающего результативность дошкольного образования : Результаты диагностики уровня усвоения программы в соответствии с ФГТ Система индивидуальной работы с одаренными детьми</p>	<p>Высокий уровень соблюдения ТБ, отсутствие травм и несчастных случаев</p> <p>Обеспечение фактической посещаемости в соответствии с СанПиН</p> <p>Соответствие ЗУН у детей требованиям реализуемой образовательной программы Ведение кружковой, студийной работы Наличие инд. программ</p>	<p>10 10 4 9 выше 80% 5 5</p>	<p>Акты форм. Табель посещаемости Журнал учета обращений</p> <p>Результаты мониторинга Наличие планов, итоговых работ Наличие рез-в, диагностика</p>	<p>1 раз в квартал 1 раз в квартал 1 раз в квартал 1 раз в полугодие 1 раз в полугодие 1 раз в полугодие</p>

	Использование современных образовательных технологий и методик	Парциальные программы Инновационные технологии Авторские разработки	5	Наличие планов, результаты диагностики	1 раз в полугодие
	Признание высокого профессионализма коллегами, родителями	Взаимодействие со специалистами детского сада, родителями	4	Результаты диагностики	1 раз в полугодие
	Высокий уровень организации предметно-развивающей среды	Наличие составляющих развивающей среды группы в соответствии с требованиями Постоянное обновление, эстетичность Соблюдение требований САНПиНов Федеральный уровень/ Региональный	6	полный комплект	1 раз в квартал 1 раз в месяц
	Участие и результативность воспитанников в конкурсах, смотрах и т.д.	Муниципальный уровень	9	Наличие наград	1 раз в год
	Работа с социокультурными учреждениями города	Наличие плана, фактическая реализация	6	По факту	1 раз в кв
	Своевременное ведение документации	Соответствие нормативным требованиям	5 7	Результаты мониторинга	1 раз в квартал 1 раз в месяц
	Эффективность взаимодействия с родителями Использование нестандартных форм работы с родителями Система работы по повышению педагогической грамотности родителей	Деловые игры, круглый стол, конкурсы, гостиная (литературная и т.п.), проведение клуба по интересам, выпуск журнала и т.п. Наличие плана работы на год Наличие информационного уголка, периодичность обновления информации Инд. беседы, консультации Выступление на родительских собраниях	8	По факту	1 раз в квартал
			7 полный комплект	Наличие планирования, фактическая реализация	1 раз в месяц
Категория работников	Показатели эффективности	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей	Источники	Период
1	2	3	4	5	6
педагогический персонал: педагог-психолог, учитель-логопед, физ.инструктор (100 баллов)	Обеспечение сохранения и укрепления здоровья и физического развития воспитанников : Сохранение жизни и здоровья детей	Отсутствие травм и несчастных случаев	6 6	Акты форм. Табель посещаем. Журнал учета обр.	1 раз в кв 1 раз в кв 1 раз в кв

	<p>Отсутствие обоснованных жалоб родителей</p> <p>Эффективность организации воспитательно-образовательного процесса, обеспечивающего результативность дошкольного образов. Результаты комплексной диагностики уровня усвоения программы в соответствии с ФГОТ Использование современных образовательных технологий и методик</p> <p>Разработка и качественная реализация планов, программ псих.-педагогич. сопровождения (для психолога)/ Система индивидуальной работы с детьми «группы риска» (для логопеда, физ.инструктора)</p> <p>Признание высокого профессионализма коллегами, родителями Высокий уровень организации предметно-развивающей среды</p> <p>Участие и победа воспитанников в различных мероприятиях, конкурсах, смотрах и т.д. Своевременное ведение документации</p> <p>Эффективность взаимодействия с родителями Использование нестандартных форм работы с родителями</p> <p>Система работы по повышению педагогической грамотности родителей</p>	<p>Обеспечение фактической посещаемости в соответствии с СанПиН</p> <p>Соответствие ЗУН у детей требованиям реализуемой образовательной программы Парциальные программы. Инновационные технологии. Авторские разработки Проведение организационных мероприятий: консультаций, семинаров, тематических дней и недель/ Ведение кружковой, студийной работы- для логопеда, физ.инструктора</p> <p>Взаимодействие со специалистами детского сада, родителями Наличие составляющих развивающей среды группы в соответствии с требованиями Постоянное обновление, эстетичность</p> <p>Соблюдение требований САНПиНов Федеральный уровень/ Региональный Муниципальный уровень Соответствие нормативным требованиям Деловые игры, круглый стол, конкурсы, гостиная (литературная и т.п.), проведение клуба по интересам, выпуск журнала и т.п. Наличие плана работы на год Наличие информационного уголка, периодичность обновления информации .Индивидуальные беседы, консультации Выступление на родительских собраниях</p>	<p>4</p> <p>6 выше 80%</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>4 3 4</p> <p>4</p> <p>4 полный комплект</p>	<p>Результаты мониторинга</p> <p>Наличие планов, результаты диагностики</p> <p>Наличие результатов</p> <p>Результаты диагностики</p> <p>Полный комплект</p> <p>Наличие наград Наличие наград Результаты мониторинга По факту</p> <p>Наличие планирования,</p> <p>фактическая реализация</p>	<p>1 раз в полугодие 1 раз в полугодие</p> <p>1 раз в полугодие</p> <p>1 раз в полугодие</p> <p>1 раз в квартал</p> <p>1 раз в месяц</p> <p>1 раз в год 1 раз в кв 1 раз в месс</p> <p>1 раз в квартал</p> <p>1 раз в месяц</p>
--	--	---	--	--	--

Категория работников	Показатели эффективности	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей	Источники	Период	
1	2	3	4	5	6	
Учебно-вспомогательный персонал: Младший воспитатель 50 баллов	Обеспечение сохранения и укрепления здоровья воспитанников: Сохранение жизни и здоровья детей Соблюдение прав и свобод воспитанников Организация питания Привитие детям культурно-гигиенических, эстетических правил Взаимодействие с воспитателем в организации воспитательно-образовательного процесса: Помощь в организации всех режимных моментов Участие в организации предметно-развивающей среды, оформлении помещений Отсутствие обоснованных жалоб воспитанников, родителей Участие в мероприятиях, праздниках организованных в группе Содержание помещений и закрепленных территорий в соответствии с СанПином Отсутствие замечаний, актов органов контроля и надзора Обеспечение санитарно-гигиенических условий содержания помещений Оперативность устранения технических неполадок Обеспечение сохранности оборудования, хозяйственного инвентаря Сохранность оборудования, инвентаря Обеспечение экономии ресурсов Электроэнергии Воды	Высокий уровень соблюдения ТБ, ОТ	1	Акты форм.	1 раз в квартал	
		Отсутствие травм и несчастных случаев	2		Табель посещ	1 раз в квар
		Выполнение плана посещаемости 100%	3		Анализ справок Справки администрации,	1 раз в квартал 1 раз в квартал
		Низкий уровень заболеваемости	2	отзывы родителей	1 раз в квартал	
			Отсутствие заболеваемости			3
		Создание атмосферы эмоционального, физического и интеллектуального благополучия детей	5	Журнал контроля Справки администрации	1 раз в квартал	
			Выполнение натуральных норм питания, сервировка стола			2
		Владение детьми навыками самообслуживания	2	Оценка воспитателя Оценка воспитателя	1 раз в квартал 1 раз в квартал	
			Высокий уровень взаимодействия			3
		Наличие	3	Справки администрации	1 раз в квартал	
			Отсутствие обращений			2
		Отсутствие актов	2	Оценка воспитателя	1 раз в квартал	
			Отсутствие замечаний			2
		Отсутствие замечаний	3	Журнал контроля Журнал контроля, санэкрэн	1 раз в квартал 1 раз в квартал	
			Отсутствие замечаний			3
Оперативность, самостоятельность	1	Оценка руководителя Оценка руковод.	1 раз в квартал			
	Отсутствие актов о списании			3		
Отсутствие замечаний	3	Журнал контроля	1 раз в квартал			
	Отсутствие замечаний			3		

	Оперативность, сложность интенсивность работы Превышение плановой наполняемости	1-2 ребенка 3-4 ребенка 5-6 детей	1 2 3	Табель посещаемости	1 раз в квартал
--	---	---	-------------	------------------------	-----------------

Категория работников	Показатели эффективности	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей	Источники	Период
1	2	3	4	5	6
Учебно-вспомогательный персонал Старшая медсестра (50 баллов)	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении: Создание санитарно-гигиенических условий и соответствие их СанПин Уровень теоретических знаний, профессиональной компетенции Высокий уровень теоретических знаний, профессиональных навыков Своевр. уровень заполнение документации Обеспечение сохранения здоровья воспитанников, сотрудников Обеспечение высокой посещаемости Снижение уровня заболеваемости воспитанников Превышение плановой наполняемости Отсутствие травматизма Результаты диспансеризации детей, организация индивид. работы Наличие и соотв. комплектация аптечек неотложной помощи в группах, пищеблоке Обеспечение сохранности медикаментов и оборудования медицинского кабинета Своевременное прохождение медицинских осмотров, сантехминимума Выполнение натуральных норм питания Проведение мероприятий направленных на оздоровление воспитанников, сотрудников Проведение просветительской работы среди родителей и сотрудников Пропаганда ЗОЖ среди педагогов, воспитанников, родителей	Высокий уровень соответствия Положительная сертификация Наличие категории Выполнение плановой наполняемости Динамика снижения 10-20 детей 20-30 детей Отсутствие актов Динамика, система планирования Отсутствие нарушений Отсутствие замечаний Допуск к работе. От 97% до 100% Витаминизация, вакцинация и т.п. Выступления, консультации, выпуск журнала и т.п. Консультации Клуб по интересам, круглый стол и	5 3 3 3 3 2 (за каж м) 1 (за каж месяц) 1 2 3 3 2 1 3 3 2 2 1 2	Отсутствие замечаний контр. орг, журнал контр. Наличие сертификатов Оценка руковод Табеля посещаем. Справки, отчеты Анализ посещаемости Журнал рег. тр. Результаты мониторинга Журнал контроля Журнал контроля Медицинские книжки Отчеты Наличие Наличие Наличие	1 раз в квартал 1 раз в год 1 раз в кв 1 раз в кв. 1 раз в квартал 1 раз в квартал 1 раз в кв. 1 раз в квартал 1 раз в квартал 1 раз в полгода 1 раз в кв. 1 раз в квартал 1 раз в квартал 1 раз в квартал

	Оказание помощи педагогам в создании условий для формирования у детей привычки к ЗОЖ Нестандартные формы работы	т.п.			1 раз в кв.
Категория работников	Показатели эффективности	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей	Источники	Период
1	2	3	4	5	6
Учебно-вспомогательный персонал Медсестра (50 баллов)	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении Создание санитарно-гигиенических условий и соответствие их СанПин Высокий уровень теоретических знаний, профессиональных навыков Обеспечение сохранения здоровья воспитанников, сотрудников Обеспечение высокой посещаемости Снижение уровня заболеваемости воспитанников Отсутствие травматизма Результаты диспансеризации детей, организация индивид. работы Наличие и соотв. комплектация аптек неотложной помощи в группах, пищеблоке Обеспечение сохранности медикаментов и оборудования медицинского кабинета Проведение мероприятий направленных на оздоровление воспитанников, сотрудников Своевременное проведение антропометрии Оперативность, сложность интенсивность работы Своевр. уровень заполнения документации Превышение плановой наполняемости	Высокий уровень соответствия Результативность организации контроля Положительная сертификация Наличие категории Выполнение плановой наполняемости Динамика снижения Отсутствие актов Динамика, система планирования Отсутствие нарушений Отсутствие замечаний Закаливающие мероприятия, физиотерапевтические процедуры и т.п. Факт проведения и анализ результатов по каждой группе 10-20 детей 20-30 детей	3 3 3 3 1 (за каж м) 1 (за каж месяц) 3 3 2 1 4 4 3 3 4	Отсутствие замечаний контр. орг, журнал контр. Наличие сертификатов Табеля посещаем. Справки, отчеты Журнал рег. тр. Результаты мониторинга Журнал контроля Журнал контроля Наличие Наличие Наличие Наличие Наличие	1 раз в квартал 1 раз в год 1 раз в квартал 1 раз в кв. 1 раз в квартал 1 раз в квартал 1 раз в квартал 1 раз в кв. 1 раз в квартал 1 раз в квартал 1 раз в кв.

Категория работников	Показатели эффективности	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей	Источники	Период
1	2	3	4	5	6
Учебно-вспомогательный	1. Осуществление документационного	1.1. Качественное обеспечение контроля за прохождением	Отсутствие замечаний	8 б.	1 р в кв.

персонал Делопр- изводитель (50 баллов)	обеспечения ОУ	<p>служебных документов и материалов</p> <p>1.2. Качественное обеспечение учета, регистрации контроля, исполнения поручения руководителя ОУ</p> <p>2.1. Качественное информационно-справочное обслуживание документов, и их хранение</p> <p>2.2. Качественное обеспечение кадровой деятельности ОУ</p> <p>2.3. Качество подготовки, правильность составления, согласования и формирования документов, образующихся в процессе деятельности</p> <p>2.4. Сохранность вычислительной техники и правильность ее эксплуатации</p> <p>2.5. Качественная и своевременная сдача отчетов ОУ</p> <p>3. Оперативность, сложность, работы</p> <p>3.1. Решение конфликтных, нестандартных ситуаций</p> <p>3.3. Уровень исполнительской дисциплины</p> <p>3.4. Работа без больничного</p>	Отсутствие замечаний	5 б.	1 р в кв.
			Отсутствие замечаний	5 б.	1 р в кв.
			Отсутствие замечаний	5 б.	1 р в кв.
			Отсутствие замечаний	5 б.	1 р в кв.
			Отсутствие замечаний	4 б.	1 р в кв.
			Отсутствие замечаний	5 б.	1 р в кв.
			Инициативность	4 б.	
			Оперативность, Самостоятельность.	4 б.	
Высокий уровень	5 б.				

Категория работников	Показатели эффективности	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей	Источники	Период
1	2	3	4	5	6

<p>Обслуживающий персонал: Повар (30 баллов)</p>	<p>Обеспечение санитарно-гигиенических условий на пищеблоке :Отсутствие замечаний, жалоб Содержание технологического оборудования, инвентаря Теоретические знания СанПин., технологических нормативов приготовления пищи:Соблюдение технологии приготовления блюд Уровень знаний санитарно-эпидемиологических правил и норм Создание условий для сохранения здоровья воспитанников Своевременное приготовление и раздача пищи в соответствии с режимом дня Хранение, разделка продуктов питания в соответствии с нормами и правилами Отпуск готовой продукции в соответствии с нормами Обеспечение требований безопасности Выполнение мероприятий по ОТ, ТБ, ППБ. Отсутствие травматизма Обеспечение экономии ресурсов Электроэнергии Воды Сохранность оборудования, инвентаря Оперативность устранения технических неполадок Сложность, интенсивность работы Превышение плановой наполняемости</p>	<p>Органов контроля Со стороны родителей Медперсонала учреждения Эксплуатация согласно требованиям Высокий уровень Сдача санминимума Отсутствие нарушений Отсутствие нарушений Отсутствие замечаний Отсутствие замечаний Отсутствие травм Отсутствие замечаний Отсутствие замечаний Отсутствие актов о списании Оперативность, самостоятельность</p>	<p>2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 2 2 2 1 (за каждый месяц)</p>	<p>Акты проверок Журнал обращен. докладные админ Сан журнал обращений Журнал контроля Результаты тестирования График раздачи Журнал контроля Журнал контроля Журнал контроля Журнал контроля Журнал контроля Журнал контроля Оценка руководителя Оценка руководителя Анализ посещаемости</p>	<p>1 раз в квартал 1 раз в квартал 1 раз в квартал 1 раз в квартал 1 раз в квартал 1 раз в квартал 1 раз в квартал 1 раз в квартал 1 раз в квартал 1 раз в квартал 1 раз в квартал 1 раз в квартал</p>
<p>Категория работников</p>	<p>Показатели эффективности</p>	<p>Измерители (индикаторы)</p>	<p>Расчет показателей</p>	<p>Источники</p>	<p>Период</p>
<p>1</p>	<p>2</p>	<p>3</p>	<p>4</p>	<p>5</p>	<p>6</p>

	Экономия лимитов	Наличие экономии	5		
--	------------------	------------------	---	--	--

Категория работников	Показатели эффективности	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей	Источники	Период
1	2	3	4	5	6
Обслуживающий персонал: Кладовщик (30 баллов)	Обеспечение санитарно-гигиенических условий на складе Отсутствие замечаний Содержание технологического оборудования и инвентаря Знание Сан ПИн Создание условий для сохранения здоровья воспитанников Своевременность доставки продуктов питания Хранение продуктов питания в соответствии с нормами и правилами Превышение плановой наполняемости Обеспечение сохранности оборудования Сохранность оборудования, инвентаря Обеспечение требований безопасности по ТБ ОТ ППБ Оперативность устранения технических неполадок	Органов контроля Со стороны родителей медперсонала Эксплуатация согласно требованиям Сдача санминимума Факт доставки, выполнение натуральных норм питания Отсутствие нарушений Отсутствие актов о списании Самостоятельность, оперативность	2 2 2 2 2 2 2 1 за каждый месяц 2 2	Акты проверок Журнал обращений Сан.журнал Результаты тестирования Акты сверки Журнал контроля Анализ посещаемости Оценка руководителя Оценка руководителя	1 раз в квартал 1 раз в квартал 1 раз в квартал 1 раз в квартал 1 раз в квартал 1 раз в квартал 1 раз в квартал 1 раз в квартал 1 раз в квартал 1 раз в квартал
	Отсутствие травматизма Соблюдение ТБ, ППБ, ОТ, Обеспечение экономии ресурсов электроэнергии Обеспечение сохранности овощей	Отсутствие травматизма Отсутствие замечаний Отсутствие замечаний Обеспечение сохранности	2 2 2 3	журнал контроля несч. случаев Журнал контроля Оценка руководителя Журнал контроля	1 раз в квартал 1 раз в квартал 1 раз в квартал 1 раз в квартал

Категория работников	Показатели эффективности	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей	Источники	Период
----------------------	--------------------------	-------------------------	--------------------	-----------	--------

1	2	3	4	5	6
<p>Обслуживающий персонал: Сторож, дворник, кастаньяша, уборщик служебных помещений, экспедитор, слесарь по рем. Эл. оборудования, рабочий по ОЗ (30 баллов)</p>	<p>Обеспечение сохранения жизни и здоровья воспитанников Качественное содержание закрепленных помещений Отсутствие замечаний родителей</p> <p>Превышение плановой наполняемости</p> <p>Обеспечение требований безопасности по ТБ, ОТ, ППБ Отсутствие замечаний, актов органов контроля, надзора, замечаний руководителя Качественное, своевременное устранение технических неполадок Качественное соблюдение ТП, ППБ, отсутствие травматизма</p> <p>Обеспечение экономии ресурсов Сохранность оборудования, инвентаря Экономия лимитов, ресурсов</p>	<p>Соблюдение СанПин Отсутствие замечаний</p> <p>Отсутствие замечаний Оперативность Отсутствие травматизма</p> <p>Отсутствие актов о списании</p> <p>Наличие экономии</p>	<p>3 3</p> <p>1 (за кажд. м-ц)</p> <p>4 4 4 4 4</p>	<p>Отсутствие замечаний Журнал обращений</p> <p>Анализ посещаемости</p> <p>Журнал контроля Оценка руководителя Журнал рег.н.с. Оценка руководителя Акты сверки</p>	<p>1 раз в квартал 1 раз в квар</p> <p>1 раз в кв-л</p> <p>1 раз в квартал</p> <p>1 раз в квартал</p>

**Перечень стимулирующих выплат
за интенсивность и высокие результаты работы
(в абсолютной величине)**

Категория персонала	Стимулирующие выплаты	Размер в рублях	На какой срок
Административно-управленческий			

Наименование показателя	Размер в рублях	Срок, на который устанавливается выплата
Создание и обновление сайта, заполнение АИС	200	ежемесячно
За работу не входящую в должностные обязанности	300	По факту
За хорошие показатели в работе	800-1500	1 раз в квартал
Председателю первичной профсоюзной организации	500	ежемесячно

**Перечень стимулирующих выплат
за интенсивность и высокие результаты работы
(в % отношении)**

Наименование показателя	Категория работников	Размер в % от ставки в рублях	Срок, на который устанавливается выплата
Ведение интернет-сайта sad-rodnichokukoz.ru, информационно-техническое сопровождение программного продукта АИС,КПМО)	Инструктор по физической культуре	60 %	На учебный год

Работа с городской больничной кассой, включая оформление и продление мед. полисов, работа с семейными группами	Старшая медсестра	20 %	На учебный год
Работа по ОТ и ТБ: проведение инструктажей, обучения и пр	Кладовщик	20 %	На учебный год
Подготовка и предоставление персонифицированных данных	делопроизводитель	45%	На учебный год

