

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного  
комитета / И.Г. Самарина/



УТВЕРЖДАЮ  
Заведующая МБДОУ № 137  
«Детский сад пристома и оздоровления»  
/ Кугуракова В.Г./  
Приказ № 43 от «18» сентября 2019 г.



Принято на общем собрании  
трудоого коллектива  
МБДОУ № 137  
«Детский сад пристома и оздоровления»  
Протокол №1 от «01» сентября 20 19 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 137 «Детский сад пристома и оздоровления»

г. Кемерово  
2019

## 1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, закрепления кадров. Основанием для стимулирования работников учреждения является достижение работником определенных количественных и качественных исполнений должностных обязанностей. Строгого соблюдения устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешного и своевременного выполнения плановых мероприятий, систематического повышение квалификации, неукоснительного соблюдения норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкого и своевременного исполнения приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений Совета педагогов учреждения.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, и оформляются приказом руководителя учреждения.

Стимулирующие выплаты начисляются работникам учреждения за фактически отработанное время, кроме единовременных выплат.

1.2. Долю в общем фонде оплаты труда составляет стимулирующий фонд труда всех работников в размере \_\_\_\_\_ в том числе доля стимулирующего фонда, направляемая на стимулирование труда педагогического персонала, составляет \_\_\_\_\_ прочего \_\_\_\_\_

1.3. Доля стимулирующей части в областном фонде оплаты труда, направляемая на выплаты, установленные настоящим Положением, распределяется на:

- премиальные выплаты по итогам работы;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

- иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3% от стимулирующего фонда организации и (или) при наличии экономии фонда оплаты труда).

1.4. Неиспользованные средства централизованного фонда, средства экономии фонда оплаты труда, средства экономии стимулирующего фонда за текущий месяц (далее – экономия) распределяются на премирование сотрудников МБДОУ № 137 «Детский сад присмотра и оздоровления»

Данное перераспределение экономии рассматривается заведующей Учреждения и согласовывается с председателем ПК МБДОУ № 137 «Детский сад присмотра и оздоровления»

1.5. Учреждение, по согласованию с профсоюзным органом устанавливает показатели стимулирования по каждому виду стимулирующих выплат в разрезе категорий работников, которые оцениваются количеством баллов;

1.6. Сроки рассмотрения и установления стимулирующих выплат по видам следующие:

- ✓ премиальные выплаты по итогам работы – 1 раз в полгода;
- ✓ выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – 1 раз в полгода;
- специальные выплаты – 1 раз в квартал;
- ✓ иные поощрительные и разовые выплаты – по мере необходимости.

**С 01.01.2015г. стоимость балла для установления премии педагогическому персоналу, включая воспитателей и прочему персоналу должна рассчитываться отдельно.**

1.7. Премииальные выплаты по итогам работы работникам, работающим на условиях совместительства устанавливаются только по основной должности. Внешние совместители, работающие в ДОУ, заполняют оценочные листы на общих основаниях

1.8. Для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда и установления премиальных выплат в Учреждении избирается на Общем собрании трудового коллектива **комиссия по премированию.**

В состав комиссии по премированию входят представители:

- педагогического персонала учреждения,
- АУП,
- председатель ПК.

Состав комиссий утверждается приказом заведующей Учреждением.

Число членов комиссии по премированию должно быть нечетным. Данное условие позволяет принять решение по спорным вопросам большинством голосов.

Комиссия по премированию принимает решение о премировании и размере выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее  $\frac{1}{2} + 1$  членов комиссии.

За заведующей Учреждения остается право:

- высказывать особое мнение, которое должно быть отмечено в протоколах комиссии;
- предоставлять в комиссию обоснования для начисления стимулирующих выплат в письменной форме, которая является обязательным приложением к протоколу заседания комиссии.

## **2. Условия и порядок премирования по итогам работы**

2.1. Премииальная выплата по итогам работы устанавливается работникам учреждения в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей.



2.2. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается работникам на основании результатов работы их деятельности за полугодие и выплачивается:

- в первое полугодие с января по июнь,
- во второе полугодие с июля по декабрь.

2.3. Учреждение, по согласованию с профсоюзным органом устанавливает показатели стимулирования по основному виду работы стимулирующих выплат в разрезе категорий работников, в том числе и внешних совместителей.

2.4. Установление премиальных выплат по итогам работы осуществляется комиссией по премированию, исходя из количества набранных баллов по показателям оценки деятельности (стимулирования), установленных для каждой категории работников и размера стимулирующего фонда, имеющегося у учреждения на момент установления премиальной выплаты (плановый размер стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года).

2.5. Каждому показателю стимулирования работников учреждения установлены индикаторы его измерения, оцениваемые определенным количеством баллов.

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

Общая сумма баллов по показателям стимулирования определенной категории работников образовательного учреждения составляет максимальное количество баллов.

Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

- Воспитатели, старший воспитатель - 100 баллов;
- Прочий педагогический персонал - 60 баллов;
- Учебно-вспомогательный персонал, повара - 50 баллов;
- Обслуживающий персонал – 40 баллов;
- Врачи, медицинский персонал, АУП – 50 баллов.

Воспитатели и прочий педагогический персонал передают оценочный лист и портфолио – старшему воспитателю;

Младшие воспитатели, работники пищеблока, обслуживающий персонал передают оценочный лист – завхозу.

Старший воспитатель, завхоз передают оценочный лист, портфолио или журнал контроля - руководителю учреждения.

Каждый работник ставит дату и личную подпись.

2.6. Вновь принятому работнику, работнику, вышедшему из отпуска по уходу за ребенком или из административного отпуска, комиссией назначается премиальная выплата на время испытательного срока:

- Педагогическому персоналу и АУП– 3000 рублей
- Прочему персоналу – 2000 рублей

*Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.*

2.7. Руководитель учреждения обеспечивает представление в премиальную комиссию в установленные сроки оценочных листов на работников учреждения и аналитическую информацию о:

- набранных суммах оценок за показатели стимулирования по каждому работнику;
- итоговом количестве набранных оценок по всем работникам учреждения;
- плановом размере стимулирующего фонда, предназначенного на установление премии по итогам работы и фактически начисленных сумм, исчисленных нарастающим итогом с начала года;
- «стоимости» единицы оценки (плановый размер стимулирующего фонда, предназначенный на установление премии по итогам работы за вычетом фактически начисленных сумм, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленный на итоговую сумму набранных оценок всех работников учреждения).

2.8. Комиссия по премированию назначается приказом заведующей и должна включать в себя старшего воспитателя (оценка профессиональной деятельности педагогов), завхоза (оценка деятельности прочего персонала), председателя первичной Профсоюзной организации. Комиссия по премированию рассматривает размеры премиальной выплаты по каждому работнику.

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

Решение об установлении размера премии работникам по итогам работы комиссия принимает открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель издает проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации. Согласованный и утвержденный приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения.

На основании протокола руководитель учреждения издает приказ, который является основанием для выплаты.

2.9. Стимулирующие выплаты по итогам работы не начисляются работнику по конкретному показателю в случае нарушения или невыполнения требований одного из них, фиксируются в приказе по учреждению текущего месяца (приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности направляется в бухгалтерию).

2.10. Премия за месяц, в котором работнику объявлено дисциплинарное взыскание, не выплачивается:

- ✓ за нарушение Устава Учреждения;
- ✓ за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- ✓ за нарушение должностных инструкций;
- ✓ за нарушение инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- ✓ за нарушение педагогической этики.



2.11. На усмотрение руководителя учреждения, в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла.

В этом случае, в дополнение к первоначальному приказу издается новый приказ, с указанием нового размера премиальной выплаты, установленной работникам учреждения на оставшийся период времени (до наступления следующего срока установления выплаты), с приложением к приказу расчета новой стоимости балла. Согласования нового размера персональной выплаты, установленной работникам учреждения, с представителями профсоюзного органа не требуется.

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

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с выборным профсоюзным комитетом МБДОУ № 137 «Детский сад присмотра и оздоровления», по должностям работников учреждений в виде премии:

*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);

Перечень премиальных выплат стимулирующего характера за интенсивность

#### Перечень премиальных выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Наименование премиальных выплат	Размер доплат в рублях и %
<b>1. За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения</b>		
1	За заполнение АИС, отчетов пенсионного фонда и т.д.	1500руб.
2	Написанию меню-требований	2500 руб.

3.	Контроль за соблюдением требований техники безопасности , ГО и ЧС	1000 руб.
4	Контроль за соблюдением требований охраны труда и техники безопасности	1000 руб
5	Выполнение общественной работы (обязанности председателя ПК)	1000 руб
6	Охрана территории ДООУ в дневное время	800 руб.
<b>2. Реализацию отдельных видов деятельности учреждения,</b>		
7	За участие в детских праздниках в качестве актеров (за каждую роль)	300 руб.
8.	За руководство методическими объединениями: - районного уровня - городского уровня	500 руб. 1000 руб.
9.	За выполнение оформительских работ: музыкального зала к праздникам, тематические выставки к праздничным дням, детским праздникам	1000 руб.
10.	Программное обеспечение (обновлению антивирусных программ, сбоя в программном обеспечении)	1000 руб.
11.	Разработка и пополнение сайта ДООУ	1000 руб.
12.	Сотрудничество с социальными центрами города и учреждениями искусства, культуры и спорта.	500 руб.
13.	Пополнение предметно-развивающей среды ДООУ (изготовление пособий, методических материалов, оборудования)	до 1000 руб
14.	Организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения (семинары, выставки, дни открытых дверей)	до 3000 руб.
<b>3. Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.</b>		
15.	Опиловка деревьев, покос травы, расчистка крыш, удаление сосулек, уборка снега и другие сезонные работы	1000 руб.
16.	Работа в овощехранилище (переборка овощей, удаление гнили, засолка капусты)	500 руб.
17.	Выполнение дополнительной работы по цветоводству, уходу за цветниками	500 руб.
18.	За переноску тяжестей более 20 кг.	1000 руб.



19.	За чистку картофеля	500 руб.
20.	Оформление и дизайн прогулочных участков	1000 руб.
21.	Участие в ремонтных работах по подготовке к новому учебному году	До 3000руб.
22.	Ремонт детской и взрослой мебели	До 1500 руб.
23.	Генеральная уборка в овощехранилище	1000 руб,
24.	Пошив костюмов, штор, спецодежды	До 3000 руб
25.	Работы , связанные с ремонтом, ликвидацией аварийных ситуаций, монтажом учебного и хозяйственного оборудования.	До 3000 руб

3.2. Выплаты производятся за фактически отработанное время.

3.3. Премияльная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за **квартал, полугодие, месяц** и выплачивается ежемесячно

3.4. При установлении размера премии конкретному работнику учитывается его совокупный вклад в развитие и совершенствование деятельности учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Конкретные размеры премиальных выплат устанавливаются исходя из имеющихся на эти цели средств фонда стимулирования труда работников учреждения.

Предложения по премированию работников готовятся администрацией учреждения и выносятся на обсуждение комиссии по премированию. Решение премиальной комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издает приказ о премировании.

**Конкретный размер премии будет зависеть от суммы средств, которым будет располагать учреждение на момент ее установления.**

3.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом государственно-общественного управления 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.

3.6.. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается в абсолютном значении.

#### Виды выплат за качество выполняемых работ



№ п/п	Виды наград	Сумма выплаты в руб.
1.	Награждение государственными наградами Российской Федерации	1000
2.	Награждение ведомственными наградами	1000
3.	Награждение наградами Кемеровской области	800
4.	Награждение наградами муниципального образования Кемеровской области	500

3.7. Специальная стимулирующая выплата с 1 января 2014 года включена в фонд заработной платы учреждения и выплачивается 1 раз в квартал. Основание: постановление администрации города от 05.09.2016 № 2253 «О внесении изменений в постановление администрации города Кемерово от 14.04.2011 № 45 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово»»

**Специальная выплата** педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается ежеквартально на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольного образовательного учреждения устанавливается в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждения;

1000 рублей воспитателям, младшим воспитателям семейных групп учреждения;

885 рублей прочему педагогическому персоналу учреждения (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования), осуществляющему свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

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

- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

- отсутствие несчастных случаев и травм у детей;

- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается ежеквартально на оклад (должностной оклад) ставку заработной платы независимо от количества детей в группе. **В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий период 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 учреждении более чем на ставку, размер выплаты не увеличивается.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается как по основному месту работы, так и работающим в учреждениях на условиях внешнего совместительства.

Для назначения выплаты издается приказ руководителя учреждения.

3.8. Специальная выплата медицинским работникам дошкольного образовательного учреждения (далее выплата медицинским работникам) устанавливается в следующих размерах:

1885 рублей медицинским сестрам;

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (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 назначается приказом руководителя учреждения сроком **на полгода. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий период не назначается.**

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

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

Выплата медицинским работникам назначается как по основному месту работы, так и работающим в учреждениях на условиях внешнего совместительства.

3.9. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам образовательных учреждений, молодым специалистам (далее – молодым специалистам) в размере 8046 (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно 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».

3.10. 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.

3.11. Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления.

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.

3.12 . Специальная выплата педагогическим работникам , являющиеся наставниками молодых специалистов муниципальных образовательных учреждений, в размере 5748 ( с учетом районного коэффициента), выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

#### **4. Премияльные выплаты, носящие единовременный характер, оказание материальной помощи.**

##### **Премияльных выплат, носящих единовременный характер, оказание материальной помощи.**

4.1 Иные поощрительные и разовые выплаты осуществляются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда и экономии по фонду оплаты труда.

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждений приказом руководителя по согласованию с выборным профсоюзным органом в виде разовых премий (в приказе по учреждению конкретизируется, за какое задание (работу), выполненное на высоком уровне работник премируется):

- к юбилейным датам учреждения (50 лет, 75 лет, 100 лет;) - 500 руб.
- к юбилейным датам работника (50 и 55 лет, 60 и 65 лет) - 2000 руб.
- к праздничным дням и профессиональному празднику - до 1000 руб.;

4.3. При установлении размера премии конкретному работнику учитывается его совокупный вклад в развитие и совершенствование деятельности учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Конкретные размеры премияльных выплат устанавливаются исходя из имеющихся на эти цели средств фонда стимулирования труда работников учреждения.

Предложения по премированию работников готовятся администрацией учреждения и выносятся на обсуждение комиссии по премированию. Решение премиальной комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издает приказ о премировании.

4.4 **Материальная помощь** в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников – 2000 руб.
- на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) – до 2000руб.
- в связи с кражами, пожаром, наводнением – до 2000 руб.

Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения.

## **Раздел 5. Заключительные положения**

5.1. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

5.2. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

5.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

5.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников конкретного учреждения.

Все изменения и дополнения, утвержденные постановлением администрации города от 05.09.2016 № 2253 «О внесении изменений в постановление администрации города Кемерово от 14.04.2011 № 45 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово»».

5.5. Действие настоящего положения распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2019 года.



**Приложение № 1**  
к Положению о распределении стимулирующей  
части фонда оплаты труда учреждения

Оценочный лист воспитателя МБДОУ №137 для расчета выплат стимулирующей части фонда  
оплаты труда

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ период \_\_\_\_\_

№п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формула расчета	Целевое назначение показателя	Оценка балла	Контрольный период	Источник информирования	Работник	Заведующая	Мониторинговая комиссия	Итого
<b>Стратегическая цель. Модернизация дошкольного образования: создание равных возможностей для получения современного качественного образования</b>								Количество баллов			
<b>1. Раздел 1. Качество и доступность образования</b>											
1.	Создание условий развития ребенка, развивающей образовательной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой (п.2.4. ФГОС)	1.1. Соответствие предметно-пространственной среды требованиям реализуемой образовательной программы: (п. 3.3. ФГОС)  1.1.2. Эффективная организация развивающей среды в соответствии с тематич. неделями (новизна)  1.1.3. Оформление и создание необходимых условий на прогулочных участках	Соответствие требованиям реализуемой программы	соответствует  частично соответствует  соответствует  частично соответствует  соответствует  частично соответствует наличие замечаний	4  3  4  3  4  3  0	Раз в полугодие	Результаты тематического контроля, смотр-конкурса информационная справка воспитателя, аналитическая справка старшего воспитателя				

		1.2. Соответствие психолого-педагогических условий требованиям реализуемой программы (п.3.2. ФГОС)	Эффективность педагогических действий (п.3.2.3. ФГОС)	80%-100% 60%-79%	5 3	Раз в полугодие	Результаты педагогической диагностики (мониторинга), контроля на отчетный период.				
		1.3. Создание условий для участия родителей (законных представителей) в образовательной деятельности. (п.3.1. п.п.6 ФГОС)	Разнообразие форм включения родителей в образовательную деятельность Максимальное количество баллов-6	Использование разнообразных форм (не менее 5-6 форм). Активность участия родителей в жизни детского сада 70-90% и выше 50-70% Меньше 45%	6 3 0	Раз в полугодие	Результаты контроля, планирование, отчет на странице сайта, конспекты, итоговые материалы				
		1.4. Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг.	Факт наличия положительных отзывов, результаты анкетирования,	Наличие положительных отзывов, отсутствие жалоб, наличие жалоб отсутствие отзывов	4 0	Раз в полугодие	Результаты анкетирования, журнал отзывов, отзывы на сайте				
		1.5. Своевременное, качественное оформление и ведение документации (перспективный и календарный план, табеля посещаемости, сведения о родителях, паспорт здоровья, протоколы родительских собраний и др.)	Соответствие сроков исполнения, отсутствие замечаний. Соответствие требованиям реализуемой программы	соответствует частично соответствует, наличие замечаний	4 3 0	Раз в полугодие	Результаты контроля, информационная, аналитическая справка				
		1.6. Достижения	Наличие	Очные:	5	Раз в	Наличие				



		воспитанников. Участие в конкурсах, выставках, музыкально- театрализованных представлениях, фестивалях, спартакиадах	дипломов, грамот, сертификатов. Максимальное количество баллов-5	Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Уровень дошкольной образовательной организации Заочные любого уровня	4 3 1 2	полугодие	дипломов, грамот, сертификатов, благодарственных писем				
<b>2.Раздел 2. Повышение профессиональной компетенции воспитателя</b>											
2	Повышение профессиональной компетенции воспитателя	2.1. Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях	Наличие сертификата Максимальное количество баллов-6	Региональный  Муниципальный	6  4	На период действия сертификата	Сертификат				
		2.2. Участие в экспериментальных инновационных проектах, творческих группах, разработке образовательной программы, программы развития ДОУ, конференциях, семинарах.	Максимальное количество баллов-6	Региональный  Муниципальный  Уровень дошкольной образовательной организации	6  5  3	Раз в год	Приказ ДОУ, наличие материалов, наличие документов, подтверждающих участие				
		2.3. Публикации, наличие собственных программ, технологий, сборников, методических разработок, пособий. Обобщение педагогического опыта	Наличие материалов, методических разработок Максимальное количество баллов-7	Всероссийский Региональный  Муниципальный  Уровень дошкольной образовательной организации Интернет участие	7 6  5  4  3	Раз в год	Материалы опубликованных статей, наличие дипломов, сертификатов, отчеты НМЦ, КРИПКиПРО и др.				
		2.4. Проведение мастер-классов, открытых занятий, мероприятий, организация проектов	Наличие материалов Максимальное количество	Региональный  Муниципальный	7  5	Раз в полугодие	Приказ, материалы, конспекты занятий,				

		баллов-7	Уровень дошкольной образовательной организации	4		информационная справка, итоговое описание с выходом				
	2.5. Участие в конкурсах 2.5.1. Очные конкурсы, проводимые Министерством образования и науки Международные, Всероссийские	Наличие дипломов, грамот, сертификатов, материалов <b>Максимальное количество - 10</b>	Участник, лауреат, победитель	<b>10</b>	Раз в год	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т. д.				
	2.5.2. Областные конкурсы профессионального мастерства «Лесенка успеха», «Лучший социальный проект», «Лучший педагог-наставник» «Ступени», «Фрегат», «Классики» и другие			9						
	2.5.3. Муниципальные конкурсы профессионального мастерства «Методические разработки», «Молодой педагог ДОУ», «Педагог ДОУ» и другие			8						
	2.5.4. Конкурсы профессионального мастерства, проводимые образовательной организацией			4						
	2.5.5. Интернет - конкурсы			1						



3. Раздел 3. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей										
3.	Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей	3.1. Показатель индекса здоровья	Изд=Ч не бол.вос. Чоб восп*100%, где Изд.-показатель индекса здоровья,% Ч не бол.вос.- численность воспитанников в группе, не болевших за отчетный период, чел; Чоб. Вос.-общая численность воспитанников в группе, чел	Более 50%	7	Раз в полгода	Мониторинг заболеваемости Справка медицинского работника			
				30%-50%	6					
				20%-30%	4					
		3.2. 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 более 2% 1%-2% Стабильный показатель	7 4 2	Раз в полгода	Мониторинг заболеваемости. Справка медицинского работника			
		3.3.Посещаемость детей	Значение показателя	Свыше 80% 77-80% 74-77%	7 5 3	Раз в полугодие	Справка медицинского работника			
		3.4.Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению здоровья детей (соблюдение режима закаливания, приобщение к ЗОЖ, физкультурные уголки, нетрадиционное	Реализация здоровьесберегающих программ, технологий, оздоровительных мероприятий	Наличие и использование  Частичное использование, наличие замечаний	7  5 0	Раз в полугодие	План работы, наличие программ, сценариев. Журнал контроля, аналитическая справка			

		спортивное оборудование, уголки здоровья, информационные уголки для родителей)								
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Всего набранных баллов: \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

Подпись сотрудника: \_\_\_\_\_

Подписи членов мониторинговой группы: заведующая МБДОУ №137 \_\_\_\_\_ / В.Г. Кугуракова /

старший воспитатель МБДОУ №137 \_\_\_\_\_ / Л.Ф. Милаева /

председатель ПК МБДОУ №137 \_\_\_\_\_ / Н.Г. Самарина /

С положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 137 «Детский сад присмотра и оздоровления» ознакомлен:

- |                              |                             |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|
| 1. <u>20.09.19г.</u><br>дата | <u>[подпись]</u><br>подпись | 1. <u>Шершова Елена Викторовна</u><br>Ф.И.О.        |
| 2. <u>20.09.19г.</u><br>дата | <u>[подпись]</u><br>подпись | 1. <u>Левинской Антонины Дмитриевны</u><br>Ф.И.О.   |
| 3. <u>20.09.19г.</u><br>дата | <u>[подпись]</u><br>подпись | 1. <u>Савнова Светлана Николаевна</u><br>Ф.И.О.     |
| 4. <u>20.09.19</u><br>дата   | <u>[подпись]</u><br>подпись | 1. <u>Мурабская Екатерина Сергеевна</u><br>Ф.И.О.   |
| 5. <u>20.09.19</u><br>дата   | <u>[подпись]</u><br>подпись | 1. <u>Семтекова Надежда Александровна</u><br>Ф.И.О. |
| 6. <u>20.09</u><br>дата      | <u>[подпись]</u><br>подпись | 1. <u>Жарасова Дина Юрьевна</u><br>Ф.И.О.           |
| 7. <u>20.09</u><br>дата      | <u>[подпись]</u><br>подпись | 1. <u>Куртова Татьяна Васильевна</u><br>Ф.И.О.      |



8.	20.09.2019	Скф	Самарина Н.Г.
	дата	подпись	Ф.И.О.
9.	20.09.2019	Мед	Попова Н.Т.
	дата	подпись	Ф.И.О.
10.	20.09.2019	Клиф	Жукова А.Ю.
	дата	подпись	Ф.И.О.
11.	20.09.2019	Клиф	Сервалова Т.Ж.
	дата	подпись	Ф.И.О.
12.	20.09.2019	Клиф	Карасева Л.И.
	дата	подпись	Ф.И.О.
13.	20.09.2019	Мед	Мельникова Л.Ф.
	дата	подпись	Ф.И.О.
14.		/	
	дата	подпись	Ф.И.О.
15.		/	
	дата	подпись	Ф.И.О.
16.		/	
	дата	подпись	Ф.И.О.
17.		/	
	дата	подпись	Ф.И.О.
18.		/	
	дата	подпись	Ф.И.О.
19.		/	
	дата	подпись	Ф.И.О.
20.		/	
	дата	подпись	Ф.И.О.
21.		/	
	дата	подпись	Ф.И.О.
22.		/	
	дата	подпись	Ф.И.О.
23.		/	
	дата	подпись	Ф.И.О.
24.		/	
	дата	подпись	Ф.И.О.
25.		/	
	дата	подпись	Ф.И.О.