

Согласовано  
На общем собрании  
трудового коллектива

*Протокол №1 от 10.01.2014*



Утверждаю  
Заведующий МБДОУ «Детский сад №2»  
«10» 01 2014г  
Т.В.Петрунина.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 общеразвивающего вида Пограничного муниципального района»

#### 1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад № 2» (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании» от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Приморского края от 13 августа 2013 г. № 243 – КЗ «Об образовании в Приморском крае»

1.2. Положение является локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №2 общеразвивающего вида Пограничного района» (далее МБДОУ «Детский сад №2»), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается общим собранием, согласовывается с профсоюзной организацией ДОУ, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МБДОУ «Детский сад №2» в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.5. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда и качеством предоставляемых услуг, не допускается.

1.6. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, так как зависят от оценки труда работника работодателем. Стимулирующие выплаты за качество, интенсивность и высокие результаты работ не устанавливаются работникам при не выполнении установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда

#### 2. Порядок установления стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий)

3.1. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по итогам каждого месяца.

Согласовано  
На общем собрании  
трудового коллектива

Утверждаю  
Заведующий МБДОУ «Детский сад №2»  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2014г  
\_\_\_\_\_ Т.В.Петрунина.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о порядке выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 общеразвивающего вида Пограничного муниципального района»**

#### **1. Общие положения**

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад № 2» (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании» от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Приморского края от 13 августа 2013 г. № 243 – КЗ «Об образовании в Приморском крае»

1.2. Положение является локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №2 общеразвивающего вида Пограничного района» (далее МБДОУ «Детский сад №2»), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается общим собранием, согласовывается с профсоюзной организацией ДОУ, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МБДОУ «Детский сад №2» в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.5. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда и качеством предоставляемых услуг, не допускается.

1.6. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, так как зависят от оценки труда работника работодателем. Стимулирующие выплаты за качество, интенсивность и высокие результаты работ не устанавливаются работникам при не выполнении установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда

#### **2. Порядок установления стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий)**

3.1. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по итогам каждого месяца.

К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты;
- премии по итогам работы.

3.2. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

3.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:  $S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn)$ , где S – стоимость одного балла; ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда; N1, N2, ..., Nn – количество баллов

3.4. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

3.5. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается **комиссия по распределению выплат стимулирующего характера** (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего МБДОУ «Детский сад №2». Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

3.6. **Основными задачами комиссии являются:**

- оценка результатов деятельности работников МБДОУ «Детский сад №2» в соответствии с критериями и материалами самоанализа;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией МБДОУ «Детский сад № 2» перечня работников – получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

3.7. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее пяти человек. В состав Комиссии включаются:

- старший воспитатель;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- члены коллектива, включённые в состав Комиссии путём выборов;

3.8. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа рейтинговых листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников МБДОУ «Детский сад №2» представленных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

3.9. Все работники предоставляют в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда материалы по самоанализу деятельности, соответствия с утвержденными бланками не позднее 05 числа текущего месяца.

3.11. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

3.12. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

3.13. Председатель комиссии ежемесячно предоставляет протокол заседания для согласования заведующему и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

3.14. На основании протокола Комиссии заведующий в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

3.15. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

3.16. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу заведующему детским садом за сложность, за качество выполненных работ устанавливаются приказом органа управления образования с учетом оценки деятельности учреждения и образования.

## **5. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат и надбавок, премий).**

5.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

## **6. Заключительные положения**

- 6.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда.
- 6.3. Ведущий экономист МКУ «ЦОД МОУ ПМР» в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным месяцем, или кварталом, а в 4 квартале – до 5 декабря дает заведующему справку о сумме стимулирующей части фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда за прошедший отчетный период к распределению.
- 6.4. Заведующий детского сада, на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера, издает приказ о распределении обозначенной в протоколе суммы стимулирующей части фонда оплаты труда и передает его председателю первичной профсоюзной организации для согласования. После согласования заведующий направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.
- 6.5. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий детского сада может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

## Приложение № 1

к Положению о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 2 Пограничного муниципального района»

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **завхоза**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
<b>Показатели качества выполняемых работ</b>		
1.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля.	10
2.	Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности	5
3.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	5
4.	Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ.	до 10
5.	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону. Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования.	10
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).	10
7.	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния ДОУ и прилегающей территории ДОУ.	5
<b>Показатели интенсивности и высоких результатов работы</b>		
1.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
2.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	до 10
3.	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности.	5
4.	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	4
5.	Увеличение объёма выполняемых работ.	до 10
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>87</b>

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

**главного бухгалтера**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>Баллы</b>
<b>Показатели качества выполняемых работ</b>		
1.	Знание законодательных и нормативных документов, приказов и инструкций Министерства образования РФ, Бюджетного кодекса РФ, Трудового кодекса РФ	5
2.	Выполнение работ по различным участкам бухгалтерского учета	8
3.	Соблюдение финансовой дисциплины	10
4.	Умелое проведение экономического анализа хозяйственно – финансовой деятельности учреждения	15
5.	Рациональное использование лимитов бюджетных обязательств.	5
6.	Осуществление приема и контроля первичной документации по соответствующим участкам и подготовка их к счетной обработке	10
<b>Показатели интенсивности и высоких результатов работы</b>		
1.	Исполнительская дисциплина	10
2.	Отсутствие претензий, докладных записок со стороны контролирующих органов, налоговой инспекции, МКУ «ЦОД МОУ ПМР»	5
3.	Своевременное возмещение средств из ФСС.	5
4.	Своевременное и достоверное предоставление запросов, отчетов, информации.	5
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, вышестоящих инстанций	
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>78</b>

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

**старшего воспитателя**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>Баллы</b>
<b>Показатели качества выполняемых работ</b>		
1.	Повышение авторитета и имиджа ДООУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.)	10
2.	Работа с интернет - представительством, на образовательном форуме.	10
3.	Продуктивное участие в реализации системы методической работы детского сада: ведение документации, создание методических разработок, разработка образовательных программ, систематизация и разработка методических материалов.	10
4.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса.	5
5.	<p>Результативные выступления педагогов, курируемых старшим воспитателем, на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• на внутрисадовском уровне</li> <li>• на муниципальном уровне</li> <li>• на региональном уровне</li> <li>• на федеральном уровне.</li> </ul>	<p>6</p> <p>8</p> <p>12</p> <p>16</p>
6.	Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов и т.п.	до 10
7.	Участие в разработке локальных актов учреждения (программ развития, образовательной программы, положений и т.д.)	5
<b>Показатели интенсивности и высоких результатов работы</b>		
1.	Реализация годового плана деятельности МБДОУ в полном объеме, выполнение плана внутриучрежденческого контроля.	5
2.	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам методической работы.	5
3.	Организация аттестации педагогических работников.	10
4.	Интенсивность и напряжённость работы.	10
5.	Эффективность и качество исполнения управленческих решений.	5
6.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	5
7.	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, творческой группой и т.д.).	до 10
8.	Активное участие в общественных мероприятиях (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	5
<b>Максимальное количество баллов</b>		

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

воспитателей 2014 год

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	
<b>Показатели качества выполняемых работ</b>			
1.	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	3	
2.	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе	6	
	посещаемость составляет свыше 91%, ранний возраст свыше 81%	3	
	посещаемость составляет от 81% до 90%, ранний возраст от 80% до 75%	1	
3.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	6	
	до 1 случая заболевания по д/с; до 2 случаев – по яслям	3	
	от 1 до 2 случаев заболевания по д/с; от 2 до 3 случаев – по яслям	1	
4.	Участие педагогического работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов).	1-3	
	4.1. оформление зала, личное участие и т.д.		
5.	<p>Выполнение функций воспитателем:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• наличие качественного плана воспитательной работы и его полное выполнение – 6б.</li> <li>• наличие качественного плана воспитательной работы и его выполнение на 80% - 4б.</li> <li>• наличие плана воспитательной работы и его выполнение на 50% - 1б.</li> </ul>		
6.	<p>Качество проведения учебных занятий ( по результатам контроля):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• занятия в большинстве получают отличную оценку -5 б.</li> <li>• занятия в большинстве получают хорошую оценку – 4 б.</li> <li>• занятия в большинстве получают удовлетворительную оценку – 2 б.</li> <li>• при наличии одного неудовлетворительного занятия, независимо от оценок других – 0 б.</li> </ul>		
7.	<p>Методическая обеспеченность преподавания (применение дидактического материала, наглядности)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• материалы имеются по каждой теме, высокого качества, используются учителем на занятиях – 5 б.</li> </ul>		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• материалы имеются по ряду тем, высокого качества и используются учителем на занятиях – 3 б.</li> <li>• материалы недостаточно эффективны, используются редко – 1 б.</li> </ul>		
8.	<p>Состояние групповых комнат:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ведется постоянная работа по совершенствованию учебно-материальной базы, улучшению эстетического вида группы. Соблюдаются санитарно-гигиенические нормы и требования по охране труда и технике безопасности – 4 б.</li> <li>• ведется эпизодическая работа по совершенствованию учебно-материальной базы, сохранению эстетического вида группы. Соблюдаются санитарно-гигиенические нормы и требования по охране труда и технике безопасности – 2 б.</li> <li>• сохранение учебно-материальной базы, эстетического вида группы, незначительные нарушения санитарно-гигиенических условий – 1 б.</li> </ul>		
9.	<p>Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ДООУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• качественное проведение открытого занятия, выступление на педагогическом совете, семинаре-практикуме, консультации 1-5 баллов</li> <li>• за призовые места в смотрах-конкурсах</li> <li>• 1 – место 10 баллов</li> <li>• 2 – место 8 баллов</li> <li>• 3 – место 6 баллов</li> <li>• участие – 4 баллов</li> </ul>		
10.	<p>Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• на региональном уровне ( участие – 3б, 3 место-4б, 2 место - 5 б, 1 место – 6 б)</li> <li>• на муниципальном уровне ( участие – 3б, 3 место-4б, 2 место -5 б, 1 место – 6 б)</li> <li>• на внутрисадовом уровне ( участие – 3б, 3 место-4б, 2 место -5 б, 1 место – 6 б)</li> </ul>		
11.	<p>1. Уровень сотрудничества с родителями при организации воспитательной работы:</p> <p>-активное постоянное сотрудничество с родителями в соответствии с поставленными задачами (с учётом соответствия целей и задач данному этапу воспитательного процесса и их достижение)-4б.;</p> <p>-целенаправленная периодическая работа с родителями-2б.</p> <p>-разовая, для достижения ближайших задач-1б.</p>		
<b>Показатели интенсивности и высоких результатов работы</b>			
1.	Руководство студийно-кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий).	до 5	
2.	Строгое выполнение режима дня, сетки занятий, прогулки.	до 1-5б.	
6.	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, творческой группой, благоустройство участков, косметический ремонт групповых помещений и т.п.).	до 10	
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>95</b>	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

**учителя-логопеда, педагога-психолога**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>Баллы</b>
<b>Показатели качества выполняемых работ</b>		
2.	Эффективная работа с родителями.	3
3.	Образцовое содержание кабинета и методического материала	3
4.	Эффективная работа с воспитателями ДООУ, обеспечивающая индивидуальный подход к детям.	3
5.	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития.	5
6.	Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, проведение открытых занятий, выставок.	до 5
7.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. <ul style="list-style-type: none"> <li>• на федеральном уровне;</li> <li>• на региональном уровне;</li> <li>• на муниципальном уровне.</li> </ul>	8 6 4
8.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) <ul style="list-style-type: none"> <li>• на федеральном уровне;</li> <li>• на региональном уровне;</li> <li>• на муниципальном уровне.</li> </ul>	8 6 4
<b>Показатели интенсивности и высоких результатов работы</b>		
1.	Участие в общих мероприятиях ДООУ (участие в детских праздниках, конкурсах, развлечениях).	до 5
2.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
3.	Руководство кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий).	5
4.	Увеличение объёма работы	до 10
5.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, творческой группой, и т.д.).	до 10
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>72</b>

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

**музыкального руководителя, инструктора по физической культуре.**

<b>Критерии оценки деятельности</b>		<b>Баллы</b>
<b>Показатели качества выполняемых работ</b>		
2.	Эффективная работа с родителями по проведению оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовке к праздникам и развлечениям. Выполнения плана мероприятий по работе с родителями	3
3.	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы.	5
4.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. <ul style="list-style-type: none"> <li>• на федеральном уровне</li> <li>• на региональном уровне</li> <li>• на муниципальном уровне</li> </ul>	8 6 4
5.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) <ul style="list-style-type: none"> <li>• на федеральном уровне</li> <li>• на региональном уровне</li> <li>• на муниципальном уровне</li> </ul>	8 6 4
6.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. <ul style="list-style-type: none"> <li>• на муниципальном уровне</li> <li>• на внутрисадовом уровне</li> </ul>	4 2
8.	Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, проведение открытых занятий, выставок, проводимых в ДОУ.	5
<b>Показатели интенсивности и высоких результатов работы</b>		
1.	Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям	до 10
2.	Содержание в надлежащем виде рабочего места и музыкального (физкультурного) зала.	4
3.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
4.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
5.	Руководство кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий).	до 5
6.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности(работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, , творческой группой).	до 10
7.	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 10
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>78</b>

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **медсестры**.

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>Баллы</b>
<b>Показатели качества выполняемых работ</b>		
2.	Выполнение натуральных норм	5
3.	Снижение заболеваемости детей или стабильные показатели заболеваемости по сравнению с предыдущим месяцем, качественное проведение оздоровительных мероприятий.	10
4.	Обеспечение контроля за качественным питанием.	10
5.	Эффективная работа с родителями. Своевременное проведение санитарно-просветительской работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний.	5
7.	Качественное и своевременное ведение документации.	5
<b>Показатели интенсивности и высоких результатов работы</b>		
1.	Осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, воспитателей по выполнению требований СанПиН.	10
2.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	3
3.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, организация дополнительных лечебно-профилактических мероприятий по рекомендации врача; выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 10
4.	Увеличение объёма выполняемых работ.	до 10
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>68</b>

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

**заведующего складом**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
<b>Показатели качества выполняемых работ</b>		
2.	Образцовое состояние кладовых и холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН	10
3.	Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля.	5
4.	Сложность работы с поставщиками по качеству поставляемых продуктов.	10
5.	Качественное ведение документации	5
6.	Эффективность исполнения управленческих решений.	10
<b>Показатели интенсивности и высоких результатов работы</b>		
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации для проведения муниципальных конкурсов по поставке продуктов)	10
2.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
3.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
4.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 10
5.	Увеличение объёма выполняемых работ	до 10
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>76</b>

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

**секретаря учебной части**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
<b>Показатели качества выполняемых работ</b>		
2.	Высокое качество подготовки и оформление документов.	10
3.	Оперативное оформление информации по запросам ОНО	5
5.	Ведение делопроизводства и архива.	5
7.	За организацию работы по оформлению компенсации родительской платы.	10
8.	Своевременное и грамотное заполнение трудовых книжек и личных дел сотрудников.	5
<b>Показатели интенсивности и высоких результатов работы</b>		
1.	Большой объём выполняемой работы.	до 10
2.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	3
3.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 10
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>58</b>

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

**младшего воспитателя.**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
<b>Показатели качества выполняемых работ</b>		
2.	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников.	5
3.	<p>Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН.</li> <li>• содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)</li> </ul>	10 7
4.	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДООУ, обновление интерьера.	3
5.	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке	3
6.	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.	5
7.	<p>Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• до 1 случая заболевания по д/с; до 2 случаев – по яслям</li> <li>• от 1 до 2 случаев заболевания по д/с; от 2 до 3 случаев – по яслям</li> <li>• от 2 до 3 случаев заболевания по д/с; от 3 до 4 случаев – по яслям</li> </ul>	6 3 1
<b>Показатели интенсивности и высоких результатов</b>		
1.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 5
2.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
3.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДООУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	до 5
4.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии.	до 5
5.	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 10
6.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 10
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>70</b>

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

**повара**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>Баллы</b>
<b>Показатели качества выполняемых работ</b>		
2.	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и родителей (законных представителей)	5
3.	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).	до 10
4.	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи).	5
5.	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями.	до 4
6.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. По результатам внутреннего контроля: <ul style="list-style-type: none"> <li>• качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН;</li> <li>• содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)</li> </ul>	10 8
<b>Показатели интенсивности и высоких результатов работы</b>		
1.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
2.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
3.	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 10
4.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 10
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>60</b>

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

**помощник повара**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>Баллы</b>
<b>Показатели качества выполняемых работ</b>		
2.	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	до 10
3.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	5
4.	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН <ul style="list-style-type: none"> <li>• качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН.</li> <li>• содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)</li> </ul>	10 8

<b>Показатели интенсивности и высоких результатов работы</b>		
1.	Выполнение разовых поручений администрации.	до 4
2.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
3.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
4.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	до 10
5.	Увеличение объема выполняемой работы.	до 10
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>55</b>

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

**уборщика служебных помещений**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>Баллы</b>
<b>Показатели качества выполняемых работ</b>		
2.	Отсутствие жалоб	5
3.	Содержание помещений ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН <ul style="list-style-type: none"> <li>• качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН.</li> <li>• содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)</li> </ul>	10 8
4.	Выполнение разовых поручений администрации.	до 4
5.	Уход за цветами в коридорах ДОУ.	2
<b>Показатели интенсивности и высоких результатов работы</b>		
1.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
2.	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке	3
3.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
4.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	до 10
5.	Увеличение объема выполняемой работы.	до 10

6.	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>50</b>
----	---------------------------------------	-----------

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

**сторожа**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>Баллы</b>
<b>Показатели качества выполняемых работ</b>		
2.	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства.	10
3.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	10
4.	Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории и в помещении д/с	5
5.	Участие в озеленении, мелком ремонте помещений.	до 7
<b>Показатели интенсивности и высоких результатов работы</b>		
6.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
7.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 10
8.	Увеличение объёма выполняемой работы (уборка коридоров и лестничных клеток, расчистка крылец от снега, подготовка учреждения к новому учебному году и т.д.).	до 10
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>55</b>

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

**дворника.**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>Баллы</b>
<b>Показатели качества выполняемых работ</b>		
2.	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории	до 10
3.	Своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, пожарного гидранта.	5
4.	Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории	10
<b>Показатели интенсивности и высоких результатов работы</b>		
5.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	5
6.	Участие в мелком ремонте помещений.	до 10
7.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
7.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
8.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	до 10
9.	Увеличение объёма выполняемой работы (большой объём снега и листьев, замена отсутствующего работника).	до 10
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>66</b>

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

**подсобного рабочего**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>Баллы</b>
<b>Показатели качества выполняемых работ</b>		
2.	Своевременное устранение неполадок.	10
3.	Отсутствие письменных жалоб сотрудников и родителей.	5
4.	Участие в мелком ремонте помещений.	до 10
5.	Ответственное отношение к сохранности инструментария.	7
<b>Показатели интенсивности и высоких результатов работы</b>		
6.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
7.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	до 10
8.	Увеличение объема выполняемой работы.	до 10
9.	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>55</b>

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **рабочего по стирке.**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>Баллы</b>
<b>Показатели качества выполняемых работ</b>		
2.	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	5
3.	Своевременная замена белья	6
4.	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок.	5
5.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
6.	Отсутствие обоснованных жалоб	5
7.	Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН <ul style="list-style-type: none"> <li>• качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН;</li> <li>• содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения).</li> </ul>	10 8
8.	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке.	3
<b>Показатели интенсивности и высоких результатов работы</b>		
9.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
10.	Увеличение объема выполняемой работы.	до 10
11.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, стирка мягких игрушек, костюмов для сюжетно-ролевых игр, бахил и т.д.).	до 10
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>60</b>

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

**кастелянши**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>Баллы</b>
<b>Показатели качества выполняемых работ</b>		
2.	Своевременная замена белья.	6
3.	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке.	3
4.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДООУ для детей (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.).	до 5
5.	Творческий подход к обновлению интерьера и развивающей среды.	до 10
<b>Показатели интенсивности и высоких результатов работы</b>		
6.	Увеличение объема выполняемой работы.	до 10
7.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	3
8.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
9.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ, пошив костюмов, штор, кукольной одежды и т.д.).	до 10
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>50</b>

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

**электромастера**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>Баллы</b>
<b>Показатели качества выполняемых работ</b>		
2.	Своевременное устранение неполадок.	10
3.	Отсутствие письменных жалоб сотрудников и родителей.	5
4.	Участие в мелком ремонте помещений.	до 10
5.	Ответственное отношение к сохранности инструментария.	7
<b>Показатели интенсивности и высоких результатов работы</b>		
6.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	3
7.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	до 10
8.	Увеличение объема выполняемой работы.	до 10
9.	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>55</b>