

заработной платы работников. Настоящее Положение принимается общим собранием ДООУ, согласовывается с профсоюзной организацией ДООУ, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

1.3. Настоящее Положение регулирует:

дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы;

установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.

1.4. В фонде оплаты труда на выплаты стимулирующего характера предусмотрена стимулирующая (надтарифная) часть.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МДОБУ д/с № 15 г. Белорецк в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.6. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.7. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет 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.

1.8. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. В целях повышения качества деятельности работников МДОБУ д/с № 15 г. Белорецк устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

доплаты за работу не входящую в круг должностных обязанностей;

надбавки за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда; единовременные премии;

3. Порядок установления стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий)

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

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

3.3. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по

тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего МДОБУ д/с № 15. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с приказом о комиссии по распределению материального вознаграждения.

3.4. Основными задачами комиссии являются:

оценка результатов деятельности работников МДОБУ д/с № 15 г. Белорецк в соответствии с критериями и материалами самоанализа;

рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией МДОБУ д/с № 15 г. Белорецк 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 члены коллектива, включённые в состав Комиссии путём выборов;

3.8. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников в соответствии с критериями оценки деятельности работников МДОБУ д/с № 15 г. Белорецк представленных в Приложении № 1 и № 2 к настоящему Положению.

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

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

3.11. Председатель комиссии ежемесячно предоставляет протокол заседания для согласования руководителю МДОБУ д/с № 15 г. Белорецк и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

3.12. На основании протокола Комиссии заведующий МДОБУ д/с № 15 г. Белорецк в течении 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

3.13. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам МДОБУ д/с № 15 г. Белорецк осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

4. Порядок и условия премирования

4.1. Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх оклада (должностного оклада) в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

4.2. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование к праздничным и юбилейным датам за добросовестный и многолетний труд. Премии к юбилеям работников в МДОБУ д/с № 15, ко дню рождения выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.

4.3. Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

4.4. Единовременное премирование работников МДОБУ д/с № 15 г. Белорецк проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

4.5. Педагогические работники ДОУ, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и

фактически отработанного времени. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

4.6. Предложение о виде премирования выносит заведующий, размер премирования определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы и с учетом мнения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера МДОБУ д/с № 15 г. Белорецк.

4.7. Решение о виде и размере премирования работников заведующий МДОБУ д/с № 15 г. Белорецк оформляет приказом.

4.8. Основными условиями премирования являются:

строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка МДОБУ д/с № 15 г. Белорецк, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;

качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;

отсутствие случаев травматизма воспитанников;

отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);

отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

4.9. Премия выплачивается в конце месяца, следующего за отчетным периодом.

4.10. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, руководитель структурного подразделения (заместитель заведующего по АХЧ, старшая медицинская сестра, старший воспитатель) представляет заведующей МДОБУ д/с № 15 служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

4.11. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

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 МДОБУ д/с № 15, 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. Фонд оплаты труда рассчитывается экономистами Управления образования.

6.2. В отдельных случаях заведующий МДОБУ д/с № 15 имеет право для выплат стимулирующего характера (премий) использовать средства экономии ФОТ.

6.3. Бухгалтер в срок до 20 числа месяца, следующего за отчетным месяцем, или кварталом, а в 4 квартале – до 10 декабря дает заведующему МДОБУ д/с № 15 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 дошкольного
образовательного бюджетного учреждения
детский сад № 15 «Звездочка» г. Белорецк

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшего воспитателя

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Подготовка и участие в общественных мероприятиях ДОУ, конкурсах	1
2.	Повышение авторитета и имиджа ДОУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.)	1
3.	Работа с сайтом ДОУ, электронной почтой	1
4.	Продуктивное участие в реализации системы методической работы детского сада: ведение документации, создание методических разработок, разработка образовательных программ, систематизация и разработка методических материалов.	1
5.	Образцовое содержание кабинета и пополнение методическим и наглядным материалом.	1
6.	Результативные выступления педагогов на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> • на внутрисадовском уровне • на муниципальном уровне • на республиканском уровне 	0,3 0,7 1
7.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на республиканском уровне • на муниципальном уровне • на сайте ДОУ 	1 0,8 0,6 0,3
8.	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы, разработка локальных актов ДОУ, положений и т.д.	1
9.	Участие в праздниках и развлечениях: <ul style="list-style-type: none"> • большой утренник (1б – основная, 0,5-эпизодическая) • развлечение (0,5 – основная, 0,3-эпизодическая) 	0,3 -1
10.	Реализация годового плана деятельности МДОУ в полном объеме, выполнение плана внутрисадовского контроля (мониторинг)	1
11.	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам методической работы.	1
12.	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ	1

13.	Организация аттестации педагогических работников.	1
14.	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, уборка, субботники, ремонт и т.д.).	1
15.	Организация работы ПМПк. Подготовка документов ПМПк.	1
16.	Ответственное отношение к сохранению материальных ценностей.	1
17.	Эффективность и качество исполнения управленческих решений	1
18.	За непрерывный стаж работы (в конце года): <ul style="list-style-type: none"> • от 3 до 5 лет – 0,3б • от 5 до 10 лет – 0,6 б • от 10 до 20 лет – 0,9 б • свыше 20 лет – 1,5 б 	0,3-1,5
19.	Работа без больничных листов (в конце года)	1
	Максимальное количество баллов	19,5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Участие в праздниках и развлечениях: <ul style="list-style-type: none"> • большой утренник (1б – основная, 0,5-эпизодическая) • развлечение (0,5 – основная, 0,3-эпизодическая) 	0,3-1
2.	Эффективность работы с родителями. <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций, • отсутствие задолженности по родительской плате и дополнительным услугам, • организация и проведение интересных форм работы с родителями 	1
3.	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе <ul style="list-style-type: none"> • посещаемость составляет 23 ребенка, ранний возраст- 16 детей • посещаемость составляет 20 детей ранний возраст- 15 детей • посещаемость составляет 18 детей, ранний возраст- 14 детей 	1 0,7 0,4
4.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников <ul style="list-style-type: none"> • до 1 случая заболевания по д/с; до 2 случаев – по яслям • от 1 до 2 случаев заболевания по д/с; от 2 до 3 случаев – по яслям • от 2 до 3 случаев заболевания по д/с; от 3 до 4 случаев – по яслям 	1 0,7 0,4
5.	Интенсивность и напряжённость работы (по итогам анализа	1

	утренников, к новому учебному году, летнему периоду, период адаптации в ясельной и младшей группах).	
6.	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы.	1
7.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.), в том числе - дистанционно <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на республиканском уровне • на муниципальном уровне • на внутрисадовском уровне 	1 0,8 0,6 0,4
8.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства, в том числе -дистанционные <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на республиканском уровне • на муниципальном уровне • на внутрисадовском уровне 	1 0,8 0,6 0,4
9.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта, в том числе дистанционные <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на республиканском уровне • на муниципальном уровне • на сайте ДОУ 	1 0,8 0,6 0,4
10.	Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ДОУ: <ul style="list-style-type: none"> • качественное проведение открытого занятия, выступление на педагогическом совете, семинаре-практикуме, консультации • за призовые места в смотрах-конкурсах 	1
11.	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п., за интенсивность подготовки, в том числе - дистанционные <ul style="list-style-type: none"> • количество детей • результативность – призер, лауреат, участник • степень участия педагога 	0,3 0,4 0,3
12.	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов. Эстетичность и сохранность.	0,5 1
13.	Своевременное и качественное оформление документации, своевременное ведение электронного табеля посещаемости	0,5 1
14.	Ответственное отношение к сохранению материальных ценностей (да, нет)	1
15.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов	1

	самоуправления.	
16.	Руководство студийно-кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий).	1
17.	Эффективность и качество выполнения управленческих решений	1
18.	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора сайта, корреспондента, благоустройство участков, косметический ремонт групповых помещений, работа в зооуголке и т.д).	1
19.	Качество образования, динамика учебных достижений воспитанников 2 раза в год: сентябрь- май	1
20.	Работа с детьми с ОВЗ	1
21.	За непрерывный стаж работы (в конце года): <ul style="list-style-type: none"> • от 3 до 5 лет – 0,3б • от 5 до 10 лет – 0,6 б • от 10 до 20 лет – 0,9 б • свыше 20 лет – 1,5 б 	0-1,5
22.	Работа без больничных листов (в конце года)	1
	Максимальное количество баллов	22,5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя-логопеда, педагога-психолога

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Участие в общих мероприятиях ДООУ (участие в праздниках и развлечениях). За выполнение роли: <ul style="list-style-type: none"> • большой утренник (1б – основная, 0,5-эпизодическая) • развлечение (0,5 – основная, 0,3-эпизодическая) 	0,3-1
2.	Эффективность работы с родителями.	1
3.	Образцовое содержание кабинета и пополнение методического материала	1
4.	Эффективная работа с воспитателями и специалистами ДООУ, обеспечивающая индивидуальный подход к детям.	1
5.	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития.	1
6.	Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, проведение открытых занятий, выставок.	1
7.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п., в том числе - дистанционные <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне; • на региональном уровне; • на муниципальном уровне • внутрисадовый уровень 	1 0,8 0,6 0,4

8.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства, в том числе - дистанционные <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне; • на региональном уровне; • на муниципальном уровне. • Внутрисадовый уровень 	1 0,8 0,6 0,4
9.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта, в том числе - дистанционные <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на республиканский уровне • на муниципальном уровне • на сайте ДОУ 	1 0,8 0,6 0,4
10.	Участие в работе ПМПк и ТППК. Подготовка документов.	1
11.	Увеличение объема работы(в том числе и за счет увеличения количества детей на логопункте)	1
12.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДОУ и т.д.). Участие в субботнике, ремонте.	1
13.	Своевременное и качественное оформление документации	1
14.	Ответственное отношение к сохранению материальных ценностей	1
15.	За непрерывный стаж работы (в конце года): <ul style="list-style-type: none"> • от 3 до 5 лет – 0,3б • от 5 до 10 лет – 0,6 б • от 10 до 20 лет – 0,9 б • свыше 20 лет – 1,5 б 	0,3 -1,5
16.	Эффективность и качественное выполнение управленческих решений	1
17.	Работа без больничных листов (в конце года)	1
	Максимальное количество баллов	17,5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя, инструктора по физической культуре.

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Участие в праздниках и развлечениях: <ul style="list-style-type: none"> • большой утренник (1б – основная, 0,5-эпизодическая) • развлечение (0,5 – основная, 0,3-эпизодическая) 	0,3-1
2.	Эффективная работа с родителями по проведению оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовке к праздникам и развлечениям. Выполнения плана мероприятий по работе с родителями	1
3.	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОУ,	1

	образовательной программы.	
4.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п., в том числе- дистанционные <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на республиканском уровне • на муниципальном уровне • внутрисадовском уровне 	1 0,8 0,6 0,4
5.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства, в том числе-дистанционные <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на республиканском уровне • на муниципальном уровне • внутрисадовском уровне 	1 0,8 0,6 0,4
6.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п., в том числе - дистанционные <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на республиканском уровне • на муниципальном уровне • на внутрисадовском уровне 	1 0,8 0,6 0,4
7.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на республиканском уровне • на муниципальном уровне • на сайте ДОУ 	1 0,8 0,6 0,4
8.	Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, консилиумах, проведение открытых занятий, выставок, проводимых в ДОУ.	1
9.	Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям	1
10.	Содержание в надлежащем виде рабочего места и пополнение пособиями музыкального (физкультурного) зала.	1
11.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	1
12.	Руководство кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий).	1
13.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности(работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДОУ и т.д.).	1
14.	Эффективность и качественное выполнение управленческих решений	1
15.	Ответственное отношение к сохранению материальных ценностей	1

16.	За непрерывный стаж работы (в конце года): <ul style="list-style-type: none"> • от 3 до 5 лет – 0,3б • от 5 до 10 лет – 0,6 б • от 10 до 20 лет – 0,9 б • свыше 20 лет – 1,5 б 	0,3-1,5
17.	Работа без больничных листов (в конце года)	1
Максимальное количество баллов		17,5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя заведующего по АХЧ.

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля.	1
2.	Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности	1
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).	1
4.	Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ.	1
5.	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону. Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования.	1
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).	1
7.	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния ДОУ и прилегающей территории ДОУ.	1
8.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	1
9.	Качественное ведение документации	1
10.	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.).	1
11.	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности.	1
12.	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	1
13.	Увеличение объёма выполняемых работ.	1
14.	Образцовое состояние кладовых и холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН	1
15.	Сложность работы с поставщиками по качеству поставляемых продуктов.	1

16.	Эффективность и качественное выполнение управленческих решений	1
17.	Ответственное отношение к сохранению материальных ценностей	1
18.	За непрерывный стаж работы (в конце года): <ul style="list-style-type: none"> • от 3 до 5 лет – 0,3б • от 5 до 10 лет – 0,6 б • от 10 до 20 лет – 0,9 б • свыше 20 лет – 1,5 б 	0,3-1,5
19.	Работа без больничных листов (в конце года)	1
	Максимальное количество баллов	19,5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности младшего воспитателя.

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов (в конце года)	1
2.	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников.	1
3.	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников: <ul style="list-style-type: none"> • качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН. • содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения) 	1
4.	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ, обновление интерьера.	1
5.	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.	1
6.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников. <ul style="list-style-type: none"> • до 1 случая заболевания по д/с; до 2 случаев – по яслям • от 1 до 2 случаев заболевания по д/с; от 2 до 3 случаев – по яслям • от 2 до 3 случаев заболевания по д/с; от 3 до 4 случаев – по яслям 	1
7.	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе <ul style="list-style-type: none"> • посещаемость составляет 23 ребенка, ранний возраст- 16 детей • посещаемость составляет 20 детей ранний возраст- 15 детей • посещаемость составляет 18 детей, ранний возраст- 14 детей 	1 0,7 0,4
8.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	1

	(работа в комиссиях, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	
9.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов управления.	1
10.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.	1
11.	Увеличение объёма выполняемой работы.	1
12.	Эффективность и качественное выполнение управленческих решений	1
14	Ответственное отношение к сохранению материальных ценностей	1
15.	За непрерывный стаж работы (в конце года): <ul style="list-style-type: none"> • от 3 до 5 лет – 0,3б • от 5 до 10 лет – 0,6 б • от 10 до 20 лет – 0,9 б • свыше 20 лет – 1,5 б 	0,3-1,5
Максимальное количество баллов		15,5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности машиниста по стирке белья

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов (в конце года)	1
2.	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	1
3.	Своевременная замена белья	1
4.	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок.	1
5.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	1
6.	Отсутствие обоснованных жалоб на оператора стиральных машин.	1
7.	Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН <ul style="list-style-type: none"> • качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН; • содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения). 	1
8.	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке.	1
9.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	1
10.	Увеличение объёма выполняемой работы.	1
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.).	1
12.	Эффективность и качественное выполнение управленческих решений	1
13.	Ответственное отношение к сохранению материальных ценностей	1

14.	За непрерывный стаж работы (в конце года): <ul style="list-style-type: none"> • от 3 до 5 лет – 0,3б • от 5 до 10 лет – 0,6 б • от 10 до 20 лет – 0,9 б • свыше 20 лет – 1,5 б 	0,3-1,5
	Максимальное количество баллов	14,5

Приложение №2
к Положению о порядке установления
выплат стимулирующего характера
работникам Муниципального дошкольного
образовательного бюджетного учреждения
детский сад № 15 «Звездочка» г. Белорецк

Критерии для установления персонального повышающего коэффициента
работникам

№	Критерии	Баллы
1.	За интенсивность, сложность и высокое качество работы	0,2
2.	За выполнение особо важных и ответственных работ	0,3
3.	За самостоятельность при выполнении поставленных задач	0,3
4.	За своевременное исполнение заданий по различным видам отчётности	0,2
5.	Инициатива и применение в работе современных форм и методов труда	0,35
6.	Наличие ведомственных и отраслевых наград (при наличии нескольких коэффициент выплачивается за более значимую): -награды РФ -награды РБ	0,2 0,1
7.	Участие в инновационной, экспериментальной деятельности (участие в семинарах, круглых столах, конференциях) -федеральный уровень -республиканский уровень -муниципальный уровень	0,1 0,05 0,05
	ИТОГО:	1,85

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшей медсестры, медсестры.

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов (в конце года)	0-1
2.	Выполнение натуральных норм	0-1
3.	Снижение заболеваемости детей или стабильные показатели заболеваемости по сравнению с предыдущим месяцем, качественное проведение оздоровительных мероприятий.	0-1
4.	Обеспечение контроля за качественным питанием.	0-1
5.	Эффективная работа с родителями. Своевременное проведение санитарно-просветительской работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний.	0-1
6.	Своевременное и качественное предоставление ежемесячных отчётов.	0-1
7.	Качественное и своевременное ведение документации.	0-1
8.	Осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, воспитателей по выполнению требований СанПиН.	0-1
9.	Осуществление контроля за своевременностью внесения родительской платы.	0-1

10.	Организация питания сотрудников (ведение табелей, сдача денег в МБУО Централизованную бухгалтерию).	0-1
11.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	0-1
12.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	0-1
13.	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 проведении ремонтных работ и т.д.).	0-1
14.	Увеличение объёма выполняемых работ.	0-1
	Максимальное количество баллов	14

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
делопроизводителя

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов (в конце года)	0-1
2.	Высокое качество подготовки и оформление документов.	0-1
3.	Оперативное оформление информации по запросам Управления образования, администрации, ЦБ и др..	0-1
4.	За подготовку и оформление отчётов (списков) в пенсионный фонд	0-1
5.	Ведение делопроизводства и архива.	0-1
6.	Интенсивность труда (работа, связанная с разъездами).	0-1
7.	За организацию работы по оформлению компенсации родительской платы, предоставление отчётов в МКУ УО «Централизованная бухгалтерия»	0-1
8.	Своевременное и грамотное заполнение трудовых книжек и личных дел сотрудников.	0-1
9.	Большой объём выполняемой работы.	0-1
10.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	0-1
11.	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.)	0-1
	Максимальное количество баллов	11

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов (в конце года)	0-1
2.	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и родителей (законных представителей)	0-1
3.	Строгое соблюдение норм закладки продуктов, соблюдением технологии приготовления блюд.	0-1
4.	Строгое соблюдения правил и норм охраны труда, техники безопасности, трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка.	0-1

4.	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи).	0-1
5.	Увеличение объема выполняемой работы.	0-1
6.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. По результатам внутреннего контроля: <ul style="list-style-type: none"> качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН; содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения) 	0-1
7.	Организация питания сотрудников.	0-1
8.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	0-1
9.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (работа в комиссиях, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	0-1
10.	Эффективность и качественное выполнение управленческих решений	0-1
11.	Ответственное отношение к сохранению материальных ценностей	0-1
12.	За непрерывный стаж работы (в конце года): <ul style="list-style-type: none"> от 3 до 5 лет – 0,3б от 5 до 10 лет – 0,6 б от 10 до 20 лет – 0,9 б свыше 20 лет – 1,5 б 	0-1,5
Максимальное количество баллов		12,5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности подсобного работника кухни

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов (в конце года)	0-1
2.	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	0-1
3.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	0-1
4.	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН <ul style="list-style-type: none"> качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН. содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения) 	0-1
5.	Выполнение разовых поручений администрации.	0-1
6.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	0-1
7.	Увеличение объема выполняемой работы.	0-1
8.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству	0-1

	территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	
9.	Эффективность и качественное выполнение управленческих решений	0-1
10.	Ответственное отношение к сохранению материальных ценностей	0-1
11.	За непрерывный стаж работы (в конце года): <ul style="list-style-type: none"> • от 3 до 5 лет – 0,3б • от 5 до 10 лет – 0,6 б • от 10 до 20 лет – 0,9 б • свыше 20 лет – 1,5 б 	0-1,5
	Максимальное количество баллов	11,5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов (в конце года)	0-1
2.	Отсутствие жалоб	0-1
3.	Содержание помещений ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН <ul style="list-style-type: none"> • качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН. • содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения) 	0-1
4.	Выполнение разовых поручений администрации.	0-1
5.	Уход за цветами и животными, птицами в ботаническом саду ДОУ.	0-1
6.	Увеличение объёма выполняемой работы.	0-1
7.	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке	0-1
8.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	0-1
9.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	0-1
10.	Эффективность и качественное выполнение управленческих решений	0-1
11.	Ответственное отношение к сохранению материальных ценностей	0-1
12.	За непрерывный стаж работы (в конце года): <ul style="list-style-type: none"> • от 3 до 5 лет – 0,3б • от 5 до 10 лет – 0,6 б • от 10 до 20 лет – 0,9 б • свыше 20 лет – 1,5 б 	0-1,5
	Максимальное количество баллов	12,5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов (в конце года)	0-1
2.	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время	0-1

	дежурства.	
3.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	0-1
4.	Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории и в помещении д/с	0-1
5.	Участие в озеленении, мелком ремонте помещений.	0-1
6.	Увеличение объёма выполняемой работы (уборка коридоров и лестничных клеток, расчистка крылец от снега, подготовка учреждения к новому учебному году и т.д.).	0-1
7.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	0-1
8.	Эффективность и качественное выполнение управленческих решений	0-1
9.	Ответственное отношение к сохранению материальных ценностей	0-1
10.	За непрерывный стаж работы (в конце года): <ul style="list-style-type: none"> • от 3 до 5 лет – 0,3б • от 5 до 10 лет – 0,6 б • от 10 до 20 лет – 0,9 б • свыше 20 лет – 1,5 б 	0-1,5
	Максимальное количество баллов	10,5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов (в конце года)	0-1
2.	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории	0-1
3.	Своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев.	0-1
4.	Качественное содержание цветников,огорода, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории	0-1
5.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	0-1
6.	Участие в мелком ремонте помещений.	0-1
7.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.	0-1
8.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	0-1
9.	Увеличение объёма выполняемой работы (большой объём снега и листьев, замена отсутствующего работника).	0-1
10.	Эффективность и качественное выполнение управленческих решений	0-1
11.	Ответственное отношение к сохранению материальных ценностей	0-1
12.	За непрерывный стаж работы (в конце года): <ul style="list-style-type: none"> • от 3 до 5 лет – 0,3б • от 5 до 10 лет – 0,6 б • от 10 до 20 лет – 0,9 б • свыше 20 лет – 1,5 б 	0-1,5
	Максимальное количество баллов	12,5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов (в конце года)	0-1
2.	Своевременное устранение неполадок.	0-1
3.	Отсутствие письменных жалоб от сотрудников и родителей.	0-1
4.	Участие в мелком ремонте помещений.	0-1
5.	Ответственное отношение к сохранности инструментария.	0-1
6.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	0-1
7.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	0-1
8.	Увеличение объёма выполняемой работы.	0-1
9.	Эффективность и качественное выполнение управленческих решений	0-1
10.	Ответственное отношение к сохранению материальных ценностей	0-1
11.	За непрерывный стаж работы (в конце года): <ul style="list-style-type: none"> • от 3 до 5 лет – 0,3б • от 5 до 10 лет – 0,6 б • от 10 до 20 лет – 0,9 б • свыше 20 лет – 1,5 б 	0-1,5
	Максимальное количество баллов	11,5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности кастелянши

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов (в конце года)	0-1
2.	Своевременная замена белья.	0-1
3.	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке.	0-1
4.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДООУ для детей (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.).	0-1
5.	Творческий подход к обновлению интерьера и развивающей среды.	0-1
6.	Увеличение объёма выполняемой работы.	0-1
7.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	0-1
8.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	0-1
9.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, пошив костюмов, штор, кукольной одежды и т.д.).	0-1
10.	Эффективность и качественное выполнение управленческих решений	0-1
11.	Ответственное отношение к сохранению материальных ценностей	0-1
182	За непрерывный стаж работы (в конце года):	0-1,5

	<ul style="list-style-type: none">• от 3 до 5 лет – 0,3 б• от 5 до 10 лет – 0,6 б• от 10 до 20 лет – 0,9 б• свыше 20 лет – 1,5 б	
	Максимальное количество баллов	12,5