

Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение детский сад
№ 15 «Звездочка» г. Белорецк муниципального района Белорецкий район
Республики Башкортостан
Республика Башкортостан г. Белорецк, ул. Ульянова, д.29

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзной
организации МДОБУ д/с № 15
Черепанова О.Н.

"20" "04" 2022 г.

Протокол заседания профкома
№ 3 от "20" "04" 2022 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Руководитель МДОБУ
детский сад № 15
«Звездочка» г. Белорецк
Хамматова З.Р.

"20" "04" 2022 г.
приказ № 26 от "20" "04" 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 15 «Звездочка» г. Белорецк (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года №374, Постановлением Главы Администрации муниципального района Белорецкий район от 5 декабря 2008 года №2550 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, здравоохранения, культуры, молодежной политики, муниципального района Белорецкий район РБ », Постановлением Главы Администрации городского поселения г.Белорецк муниципального района Белорецкий район от 5 декабря 2008 года №26-п «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, здравоохранения, культуры, молодежной политики, городского поселения г.Белорецк муниципального района Белорецкий район РБ », Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных министерству образования Республики Башкортостан.

1.2. Положение является локальным нормативным актом муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад № 15 «Звездочка» г. Белорецк (далее по тексту МДОБУ д/с № 15 г. Белорецк), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части

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.	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
6.	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
7.	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
8.	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
9.	Реализация годового плана деятельности МДОУ в полном объеме, выполнение плана внутрисадовского контроля (мониторинг)	1
10.	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам методической работы. Эффективность и качество исполнения управленческих решений	1
11.	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ	1
12.	Организация аттестации педагогических работников.	1

13.	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, уборка, субботники, ремонт и т.д.).	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.	Работа без больничных листов (в конце года)	1
	Максимальное количество баллов	16

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.	Интенсивность и напряжённость работы (по итогам анализа утренников, к новому учебному году, летнему периоду, период адаптации в ясельной и младшей группах).	1
5.	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы.	1
6.	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 	1 0,8 0,6

	<ul style="list-style-type: none"> • на внутрисадовском уровне 	0,4
7.	<p>Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства, в том числе -дистанционные</p> <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на республиканском уровне • на муниципальном уровне • на внутрисадовском уровне 	<p>1 0,8 0,6 0,4</p>
8.	<p>Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта, в том числе дистанционные</p> <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на республиканском уровне • на муниципальном уровне • на сайте ДОУ 	<p>1 0,8 0,6 0,4</p>
9.	<p>Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п., за интенсивность подготовки, в том числе - дистанционные</p> <ul style="list-style-type: none"> • количество детей • результативность – призер, лауреат, участник • степень участия педагога 	<p>0,3 0,4 0,3</p>
10.	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов. Эстетичность и сохранность. Ответственное отношение к сохранению материальных ценностей.	1
11.	Своевременное и качественное оформление документации, своевременное ведение электронного табеля посещаемости	1
12.	Эффективность и качество выполнения управленческих решений	1
13.	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
14.	Работа с детьми с ОВЗ	1
15.	<p>За непрерывный стаж работы (в конце года):</p> <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
16.	Работа без больничных листов (в конце года)	1
	Максимальное количество баллов	16

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

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Участие в общих мероприятиях ДОУ (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.	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития.	1
5.	Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, проведение открытых занятий, выставок.	1
6.	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
7.	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
8.	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
9.	Участие в работе ПМПк и ТППК. Подготовка документов.	1
10.	Увеличение объема работы(в том числе и за счет увеличения количества детей на логопункте)	1
11.	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
12.	Своевременное и качественное оформление документации	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 	0,3 -1,5

	<ul style="list-style-type: none"> • от 5 до 10 лет – 0,6 б • от 10 до 20 лет – 0,9 б • свыше 20 лет – 1,5 б 	
15.	Эффективность и качественное выполнение управленческих решений	1
16.	Работа без больничных листов (в конце года)	1
	Максимальное количество баллов	16

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

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Эффективная работа с родителями по проведению оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовке к праздникам и развлечениям. Выполнения плана мероприятий по работе с родителями	1
2.	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы.	1
3.	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
4.	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
5.	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
6.	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
7.	Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, консилиумах, проведение открытых занятий, выставок, проводимых	1

	в ДОУ.	
8.	Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям	1
9.	Ответственное отношение к сохранению материальных ценностей	1
10.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	1
11.	Руководство кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий).	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.).	1
13.	Эффективность и качественное выполнение управленческих решений	1
14.	Увеличение объема работы. Своевременное и качественное ведение документов	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.	Работа без больничных листов (в конце года)	1
Максимальное количество баллов		16

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	1

	обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния ДОУ и прилегающей территории ДОУ.	
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 работке 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.	Отсутствии 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	1

	время проведения занятий с детьми. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.	
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 (работа в комиссиях, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	1
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	1

	<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). 	
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. Белорезк

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-	0-1

	разгрузочных работ.	
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 объёма выполняемой работы.	0-1
8.	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.).	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 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 дежурства.	0-1
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	0-1

	(уборках, субботниках, ремонте и пр.	
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 объема 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): <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