

ПРИНЯТО

общим собранием трудового

коллектива

Протокол № 1

от 25.08.2020

УТВЕРЖДАЮ

заведующий МДОУ –

Д/С № 54 «МАЛИНКА»

Чеснокова Л.Я.



Приказ 34-1/0

«МАЛИНКА» № 34 от 08 2020 г.

СОГЛАСОВАНО

Управляющим советом

МДОУ – Д/С № 54 «МАЛИНКА»

Чуркина О.А. Чуркина О.А.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке выплат стимулирующего характера работникам
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ – ДЕТСКОГО САДА № 54 «МАЛИНКА»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. 1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ - ДЕТСКОГО САДА №54 «МАЛИНКА» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Положением об оплате труда работников МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ - ДЕТСКОГО САДА №54 «МАЛИНКА».

1. 2. Положение является локальным нормативным актом МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ-ДЕТСКОГО САДА №54 «МАЛИНКА» (далее - МДОУ), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается Общим собранием работников Учреждения, согласовывается с профсоюзной организацией МДОУ, утверждается и вводится в действие приказом заведующего МДОУ.

1. 3. Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников МДОУ в повышении качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, закрепления в МДОУ высококвалифицированных кадров.

1. 4. Положение предусматривает единый порядок стимулирования работников МДОУ за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1. 5. Выплаты стимулирующего характера осуществляются всем категориям работающих, принятых на работу на условиях трудового договора за счёт выделенных бюджетных ассигнований в пределах стимулирующего фонда оплаты труда.

1. 6. Выплаты руководителю МДОУ производятся на основании приказа Начальника Управления образования Администрации городского округа Клин.

1. 7. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работников комиссией по распределению компенсационных доплат и стимулирующих выплат. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы. Размеры стимулирующих выплат зависят от наличия средств в фонде оплаты труда.

1. 8. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия на Общем собрании работников Учреждения, согласования с Председателем профсоюзного комитета и утверждается заведующим МДОУ.

1. 9. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Общим собранием работников Учреждения и принимаются на его заседании.

II. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1. Настоящее Положение устанавливает виды выплат стимулирующего характера, которые осуществляются с учётом критериев оценки для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников (Приложение № 1)

2.2. В МДОУ применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников детского сада.

2.3. Выплаты устанавливаются приказом заведующего МДОУ на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат, с учетом мнения профсоюзной организации на определенный период (месяц).

2.4. Выплаты производятся за фактически отработанное время и выплачиваются в течение месяца, следующего за отчетным.

2.5. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и согласуются с представительным органом профсоюзной организации работников МДОУ ежемесячно.

2.6. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников ведется в соответствии с данным Положением, определяющим критерии оценки деятельности. Государственно-общественный характер мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

2.7. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, в состав которой входит: заведующий, председатель профсоюзного комитета МДОУ – осуществляет анализ и оценку в части объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных критериев оценки профессиональной деятельности.

2.8. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников дошкольного учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутрисадовского контроля, представленные заведующим.

2.9. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и оценки профессиональной деятельности работников на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах оценки и утверждает на своем заседании. Оценочный лист вывешивается для всеобщего ознакомления на информационном стенде.

2.10. Стимулирующие выплаты, в том числе премиальные за отчетный период начисляются при достижении определенных показателей при условии отсутствия нарушений «Правил трудового распорядка». Неисполнение или исполнение не в полной мере функциональных обязанностей, некачественное выполнение работы, приведение к сбою в работе всего трудового коллектива, наличие обоснованных жалоб, взысканий, замечаний контролирующих органов приводит к лишению стимулирующих выплат.

2.11. Апелляция работников на решение комиссии:

2.11.1 С момента опубликования оценочного листа в течение 3(трех) дней работники вправе подать, а комиссия принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работникам может быть только факт нарушения установленных данным Положением процедур мониторинга в рамках внутрисадового контроля, государственно-общественной оценки на основании мониторинга, а также факта допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника. Апелляция работников по другим основаниям, комиссией не принимается.

2.11.2. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему исчерпывающий ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также вывешиваются на информационный стенд.

2.12. По истечению 3 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

III. РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ

3.1. Дошкольному учреждению предусматриваются средства в размере до 30% фонда оплаты труда данного учреждения на установление выплат стимулирующего характера.

3.2. Размер стимулирующей части ФОТ заведующего МДОУ (интенсивность) определяется исключительно Приказом по Управлению образования Администрации городского округа Клин.

3.3. Размер стимулирующих выплат определяется в индивидуальном порядке согласно критериям данного Положения, и не может быть более максимальной суммы стимулирующих выплат (1,5 ставки) из расчёта должностного оклада с учетом фактической нагрузки работника.

3.4. Размер стимулирующих выплат определяется следующим образом:
- производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника;
- баллы, полученные всеми работниками учреждения, суммируются, общая сумма выплат делится на общую сумму баллов.

В результате получается денежный вес каждого балла. Этот показатель умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер выплаты каждого работника за отчетный период.

IV. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Настоящее Положение устанавливает следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

– премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказания услуг и выполнений работы указанных в Приложении к настоящему Положению.

4.3. В МДОУ применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов.

4.4. Предложения о виде и размере премирования вносят:

– заведующий МДОУ;

– органы общественного самоуправления Учреждения;

– профсоюзный комитет Учреждения.

4.5. Премирование носит разовый характер и производится к определенной дате или событию.

4.6. Приведенные критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников МДОУ могут быть изменены и дополнены в соответствии с миссией и целями учреждения по согласованию с профсоюзной организацией МДОУ и органами общественного самоуправления МДОУ.

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

4.8.

V. ДОКУМЕНТООБОРОТ.

5.1. Приказ заведующего МДОУ.

5.2. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МДОУ за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника.

5.3. Экраны активности (список показателей эффективности и критериев оценки деятельности работников).

5.4. Протокол заседания комиссии МДОУ о выплатах стимулирующего характера.

VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ.

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия в установленном порядке, в соответствии с законодательной и нормативной базой.

6.2. Срок данного Положения не ограничен и действует до принятия нового.

6.3. Вопросы, не оговоренные настоящим положением, решаются МДОУ самостоятельно в соответствии с ТК РФ.

УТВЕРЖДЕНО
 заведующий МДОУ-
 Д/С №54 «МАЛИНКА»
 _____ Л.Я.Чеснокова
 приказ от _____

Приложение № 1
 к Положению о порядке выплат стимулирующих характера

Критерии расчета выплат стимулирующего характера для ВОСПИТАТЕЛЯ

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности деятельности	баллы	Периодичность выплат	Подтверждающие документы
1	Создание развивающей предметно-пространственной среды в группе в соответствии с ФГОС ДО	Соответствие ПРС : - насыщенность, - вариативность. -трансформированность; - полуфункциональность; - доступность; -безопасность; - эстетичность оформления.	До 10	Устанавливается 1 раз в квартал	Наличие пособий и дидактических игр в соответствии с ФГОС ДО, Оформление группового помещения в соответствии с требованиями ФГОС ДО, Наличие специально оборудованных игровых и предметных зон
2	Создание развивающей предметно-пространственной среды на участке в соответствии с ФГОС ДО	Соблюдение требований к предметно-пространственной среде на закреплённом прогулочном участке	До 10	Устанавливается ежемесячно, на основе результатов контроля	Наличие оборудования в соответствии с ФГОС ДО, эстетическое оформление групповых участков.
3	Создание развивающей предметно-пространственной среды в помещениях ДОУ (лестницы, коридоры, вестибюли и т.п.) На улице: спортивный участок, огород, цветники.	Оформление, обновление материала (стенды, тематические выставки)	До 10	Устанавливается ежемесячно, на основе результатов контроля Устанавливается ежемесячно с учётом сезонности, на основе результатов контроля	

4	Удовлетворенность родителей качеством работы воспитателей	От 80% до 90% 90% до 100%	10 20	По результатам анкетирования	
5	Участие детей группы в конкурсных мероприятиях разных уровней, предусмотренных в образовательном процессе	Уровень детского сада	5	Устанавливается ежемесячно	Документы по результатам участия в мероприятиях, грамоты, дипломы
		Районный уровень Региональный уровень	15		
6	Наличие призовых мест в конкурсах различных уровней среди детей группы, в которой работает педагог	1 место	30	По итогам месяца	Приказы о награждениях, наличие грамот, дипломов
		2 место	25		
		3 место	20		
7	Профессиональные достижения педагога	открытые занятия с детьми, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах, конференциях, фестивалях, педагогических форумах.	15	Устанавливается ежемесячно	Протоколы педагогических Советов Документы по обобщению передового педагогического опыта Документы по результатам участия в мероприятиях, грамоты, дипломы, сертификаты
		Полное оформление обобщенного опыта работы с детьми для методкабинета	5		
8	Использование современных педагогических технологий, мультимедийных средств, компьютерных программ, видео и аудио аппаратуры в образовательном процессе	- Здоровьесберегающих	10	Устанавливается ежемесячно	Планы педагогов Конспекты занятий, мероприятий Карты внутреннего контроля
		- ТРИЗ			
		- ИКТ			
		- Технология игрового обучения детей	5		
		- Оформление планов в электронном виде	10		
		- Составление презентаций опыта работы в электронном виде			
9	Участие педагогов в исследовательской (экспериментальной) и (или) проектной деятельности		10	Устанавливается ежемесячно	Материалы исследовательской (экспериментальной) и проектной деятельности

10	Реализация ООП	Наличие у обучающихся навыков и умений в разных видах деятельности в соответствии с требованиями образовательной программы МДОУ 85%-95%	10	По показателям мониторинга ООП конец года	
		95%-100%	20		
11	Качество ведения документации (планы, карты педагогического обследования детей, паспорта здоровья, протоколы, личные дела детей, табеля посещаемости и т.д.)	Документация ведется в полном объеме и качественно	10	Устанавливается ежемесячно	Документация педагога Карты внутреннего контроля
		Своевременная сдача отчетных материалов	5		
12	Формирование здорового образа жизни детей	Уровень заболеваемости: От 60% до 79%	10	Устанавливается ежемесячно	Справки, табель посещаемости
		От 80% до 100%	15		
13	Выполнение муниципального задания	Уровень посещаемости: От 69% до 79%	10	Устанавливается ежемесячно	Справки, табель посещаемости
		От 80% до 90%	15		
14	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) детей	Есть жалоба	0	Устанавливается ежемесячно	Письменная жалоба родителей (законных представителей)
		Отсутствие жалоб	10		
15	Отсутствие детского травматизма	Отсутствие травм	10	Устанавливается ежемесячно	Регистрация травмы
16	Соблюдение СанПин, инструкции по охране жизни и здоровья детей.	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований к организации воспитательно-образовательного процесса, содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	10	Устанавливается ежемесячно По итогам внутреннего контроля	

17	Эффективное взаимодействие с семьями дошкольников:	Организация мероприятия с родителями и детьми (использование нетрадиционных форм работы с родителями)	10	Устанавливается ежемесячно По итогам месяца	Сценарии, конспекты мероприятий
		Участие семей группы в конкурсных мероприятиях разных уровней, предусмотренные в образовательном процессе	10	Устанавливается ежемесячно По итогам месяца	Приказы о награждениях, наличие грамот, дипломов
18	Проведение дополнительных (не входящих в обязанности) мероприятий с детьми	Выступление детей в других организациях города и района, благотворительные акции и т. д.	20	Устанавливается ежемесячно	
19	Предоставление материалов образовательной работы с детьми и родителями для размещения на сайте ДОУ. Ведение Сайта ДОУ	(фото, видео, печатный текст)	40	Устанавливается ежемесячно	Сайт ДОУ
20	Премия к юбилейным датам		35		
21	Участие в общественной работе МДОУ	Комиссии и рабочие группы	5	Устанавливается ежемесячно	
		В составе профсоюзного комитета	5		
		Торжественные мероприятия	5		
		Ремонтные работы	15		
		Субботники	5		

Максимальное количество баллов: до 400 баллов

Баллы снимаются:

- бестактное, конфликтное отношение с коллегами – 25 баллов
- замечания со стороны администрации – 25 баллов
- при наличии задолженности по родительской плате – 25 баллов
- нарушение трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, грубое нарушение Инструкции по охране жизни и здоровья детей – снятие выплат стимулирующего характера

Критерии расчета выплат симулирующего характера для **МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности деятельности	баллы	Периодичность выплат	Подтверждающие документы
1	Профессиональные достижения педагога	Открытые занятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах, конференциях, фестивалях, педагогических форумах	25	Устанавливается ежемесячно По итогам внутреннего контроля	Документы по обобщению передового педагогического опыта Документы по результатам участия в мероприятиях.
		Изготовление методических пособий для работы с детьми	20		
2	Содержание в надлежащем виде рабочего места, музыкального кабинета, музыкального зала в соответствии с ФГОС		До 30	Устанавливается ежемесячно	По итогам внутреннего контроля
3	Эффективная организация работы	Взаимодействие с воспитателями ДООУ(мероприятия для детей, участие в мероприятиях, проводимых воспитателями)	10	Устанавливается ежемесячно	По итогам внутреннего контроля. Планы работы музыкального руководителя.
4	Сотрудничество с социумом	Взаимодействие со сторонними организациями	10	Устанавливается ежемесячно	Видео и фото материалы
5	Использование современных педагогических технологий в образовательном процессе	Здоровьесберегающих: ИКТ Технологии игрового обучения детей Мультимедийных средств, компьютерных программ, видео и аудио аппаратуры	10	Устанавливается ежемесячно	По итогам внутреннего контроля
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных	Отсутствие жалоб	20	Устанавливается ежемесячно	

	представителей)_ детей				
7	Отсутствие детского травматизма	Отсутствие травм	20	Устанавливается ежемесячно	Регистрация травмы
8	Проведение дополнительных мероприятий с детьми	Выступления с детьми в других организациях города и района, благотворительные акции	20	Устанавливается ежемесячно	Перечень мероприятий проведенных педагогом
9	Участие детей группы в конкурсных мероприятиях разных уровней, предусмотренных в образовательном процессе	Уровень детского сада	5	Устанавливается ежемесячно	Документы по результатам участия в мероприятиях, грамоты, дипломы
15					
10	Предоставление материалов образовательной работы с детьми и родителями для размещения на сайте ДОУ	Районный уровень Региональный уровень	20	Устанавливается ежемесячно	Сайт ДОУ

Максимальное количество баллов: 200 баллов

Баллы снимаются:

- бестактное, конфликтное отношение с коллегами – 25 баллов
- замечания со стороны администрации – 25 баллов
- нарушение трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, грубое нарушение Инструкции по охране жизни и здоровья детей – снятие выплат стимулирующего характера

Критерии расчета выплат симулирующей части фонда оплаты труда старшего воспитателя

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности деятельности	баллы	Периодичность выплат	Подтверждающие документы
1	Организация образовательной деятельности в соответствии с ФГОС		10	Устанавливается ежемесячно	По итогам внутреннего контроля
2	Контрольная деятельность: Выполнение плана контроля Делопроизводство по контролю		5 5	Устанавливается ежемесячно	По итогам внутреннего контроля
3	Работа с педагогами: Повышение квалификации педагогов МДОУ Аттестация педагогов.	Проведение работы по повышению профессиональной квалификации педагогов МДОУ. Ведение базы РИНСИ	5	Устанавливается ежемесячно	Сертификаты, дипломы о повышении квалификации. Материалы аттестации педагогов
		Консультационная помощь аттестующимся педагога	5		
4	Методическая и инновационная деятельность. Реализация системы методической работы МДОУ	-разработка образовательных программ в соответствии с ФГОС, -систематизация и разработка методических материалов в соответствии с ФГОС. Обобщение и внедрение собственного педагогического опыта. Обогащение педагогического опыта через публикации. на сайте МДОУ муниципального уровня, регионального уровня, федерального уровня	10 10 5 5	Устанавливается ежемесячно	

5	Систематическое и своевременное оформление сайтов МДОУ в соответствии с требованиями	Официальный сайт <u>Другие сайты</u> facebook instagram. Telegram vk.com	До 20	Устанавливается ежемесячно	
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах.	уровня МДОУ муниципального уровня регионального уровня федерального уровня	5 10 15	Устанавливается ежемесячно по факту участия	
7	Участие в семинарах, вебинарах, конференциях	уровня МДОУ муниципального уровня регионального уровня федерального уровня	5 10 15	Устанавливается ежемесячно по факту участия	
8	Развивающая предметно пространственная среда вне групповых помещений МДОУ: <u>лестниц, вестибюлей;</u> <u>Территории:</u> -огород, -фруктовый сад, -цветник, -спортивный участок	Оформление, обновление материала (стенды, тематические выставки)	До 15	Устанавливается ежемесячно Устанавливается ежемесячно с учётом сезонности	
9	Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии		5	Устанавливается ежемесячно	
10	Участие в общественной работе МДОУ Выполнение общественной работы связанной с деятельностью ДОУ	- в составе профсоюзного комитета -комиссий и рабочих групп МДОУ - общественной жизни МДОУ (субботники, торжественные мероприятия, ремонтные работы). -участие в благоустройстве МДОУ.	До 20	Устанавливается ежемесячно	По факту

11	Премия по итогам работы, по достижению высоких результатов, выполнение особо важной работы для МДОУ	Высокое качество выполненной работы	Определяется суммой	Устанавливается в конце календарного года	На основании решения Общего собрания трудового коллектива
12	Выполнение поручений, не входящих в должностной функционал.			Устанавливается ежемесячно	По факту

Максимальное количество баллов: до 300 баллов

Баллы снимаются:

- бестактное, конфликтное отношение с коллегами – 25 баллов
- замечания со стороны администрации – 25 баллов
- нарушение трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, грубое нарушение Инструкции по охране жизни и здоровья детей – снятие выплат стимулирующего характера

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **Младших воспитателей**

№	Критерии	Баллы
1	<p>Инициатива и личный творческий вклад:</p> <ul style="list-style-type: none"> - помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям; - в оснащение развивающей среды в помещениях и на участке детского сада (изготовление дидактических и наглядных пособий, пошив кукольной одежды, изготовление атрибутов для праздников и развлечений, участие в оформлении выставок, оборудование участка, создание вместе с воспитателем снежных построек и др) - положительная динамика количества дней пребывания обучающихся в группе (посещаемость составляет: от 69% до 79% от 80% до 100%) - воспитание у обучающихся культурно – гигиенических умений и навыков; - отсутствие травматизма; - участие в праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях, проводимых в МДОУ) 	<p>10</p> <p>10</p> <p>15</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>10</p>
2	<p>Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья обучающихся.</p> <p>Обеспечение сохранности имущества и содержание в образцовом порядке в вверенном им помещении.</p> <p>Отсутствие предписаний, замечаний, обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников.</p>	<p>5</p> <p>5</p> <p>5</p>
3	Соблюдение инструкции по охране жизни и здоровья обучающихся	10
4	<p>Выполнение заданий , не входящих в круг должностных обязанностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в работе комиссий, - выполнение работ по благоустройству территории и помещений МДОУ - личное участие в проведении ремонтных работ 	<p>15</p> <p>15</p> <p>15</p>

5	За результаты работы: - по повышению посещаемости - по снижению заболеваемости	5
6	Дополнительные баллы: - отсутствие больничных листов - уборка дополнительных территорий - по итогам работы по достижению высоких результатов,	10 5 определяется суммой

Максимальное количество баллов: до 160 баллов

Баллы снимаются:

- бестактное, конфликтное отношение с коллегами – 25 баллов
- замечания со стороны администрации – 25 баллов
- нарушение трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, грубое нарушение Инструкции по охране жизни и здоровья детей.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности ЗАВХОЗа

№	Критерии	Баллы
1	Обеспечение выполнения требований: СанПиНа, пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда; оперативное исправление неполадок в помещениях МДОУ и на территории	10
2	Своевременная отчётность	10
3	Качественное ведение документации по учёту и движению материальных ценностей (постановка на учёт и списание)	10
4	Грамотное руководство техническим персоналом	10
5	Выполнение заданий , не входящих в круг должностных обязанностей: <ul style="list-style-type: none"> • участие в работе комиссий, • выполнение работ по благоустройству территории и помещений МДОУ , • личное участие в проведении ремонтных работ 	5 5 5
6	Образцовое содержание кладовых: <ul style="list-style-type: none"> • хранение продуктов в соответствии с требованиями СанПин, правилами и порядком хранения и складирования товарно-материальных ценностей. • сортировка продуктов по видам, качеству и назначению. 	До 15
7	Дополнительные баллы: <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие больничных листов • ликвидация аварийных ситуаций в нерабочее время 	10 10

Максимальное количество баллов: 90 баллов

Баллы снимаются:

- бестактное, конфликтное отношение с коллегами – 25 баллов
- замечания со стороны администрации – 25 баллов
- нарушение трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, грубое нарушение Инструкции по охране жизни и здоровья детей – снятие выплат стимулирующего характера
- грубое нарушение Инструкций по ППБ, ОТ и ТБ, электробезопасности, требований СанПиНа

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **ПОДСОБНОГО (кухонного) рабочего**

№	Критерии	Баллы
1	Отсутствие предписаний, замечаний, обоснованных жалоб в части <ul style="list-style-type: none"> • соблюдения правил техники безопасности охраны труда • требований СанПиНа 	10
2	Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей: <ul style="list-style-type: none"> • участие в работе комиссий, • выполнение работ по благоустройству территории и помещений МДОУ, • личное участие в проведении ремонтных работ 	5 5 5
3	Погрузочно-разгрузочные работы	10
4	За оказание помощи в случае временного отсутствия основных работников, взаимозаменяемость	5
5	Образцовое содержание кухни и овощехранилища в соответствии с требованиями Роспотребнадзора	10
6	Дополнительные баллы: <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие больничных листов • экономия моющих средств, воды, электроэнергии 	10 10

Максимальное количество баллов: 60 баллов

Баллы снимаются:

- бестактное, конфликтное отношение с коллегами – 25 баллов
- замечания со стороны администрации – 25 баллов
- нарушение трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, грубое нарушение – снятие выплат стимулирующего характера
- грубое нарушение Инструкций по ППБ, ОТ и ТБ, электробезопасности, требований СанПиНа

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника

№	Критерии	Баллы
1	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время работы	10
2	Содержание территории в надлежащем состоянии	10
3	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	5
4	Своевременное обеспечение доступа к ДООУ родителей, работников, в т.ч. подъездные пути в зимнее время	10
5	Контроль за состоянием ограждения территории детского сада.	5
6	Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей: <ul style="list-style-type: none"> • участие в работе комиссий, • выполнение работ по благоустройству территории и помещений МДОУ • личное участие в проведении ремонтных работ, использование личного инструмента, инвентаря, транспорта 	5 10 5
7	Соблюдение этических норм поведения по отношению к участникам образовательного процесса	5
8	Своевременно убирает опавшие листья и ветки, снег на подведомственной территории.	10
9	Дополнительные баллы: <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие больничных листов • за оказание помощи в случае временного отсутствия основных работников, взаимозаменяемость 	10 10

Максимальное количество баллов: 90 баллов

Баллы снимаются:

- бестактное, конфликтное отношение с коллегами – 25 баллов
- замечания со стороны администрации – 25 баллов
- нарушение трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, грубое нарушение – снятие выплат стимулирующего характера
- грубое нарушение Инструкций по ППБ, ОТ и ТБ, электробезопасности, требований СанПиН.