

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение «О порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Тумский детский сад «Огонек» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год», Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования Клепиковского района Рязанской области, утвержденным постановлением Главы Муниципального образования № 467/1 от 18.09.2006 года, федеральными законами, а также с учетом других нормативных правовых актов, принятых в связи с введением новой системы оплаты труда.

1.2. Настоящее положение устанавливает критерии, и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников МДОУ "Тумский детский сад «Огонек»" (далее – ДОУ).

1.3. Стимулирующие выплаты работникам распределяются комиссией по установлению выплат стимулирующего характера работникам МДОУ «Тумский детский сад «Огонек» (далее - Комиссия), обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению заведующей ДОУ.

Комиссия формируется на один год на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом руководителя. В состав комиссии входят представители от администрации, педагогического и непедагогического персонала.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.5. Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня работников и мотивации на достижение высоких результатов.

1.6. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения.

1.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения распределяется между педагогическими и непедагогическими работниками ДОУ в пределах выделенного финансирования и начисляется на каждое физическое лицо.

1.8. Работникам дошкольного образовательного учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера: по результатам работы за месяц, за квартал, за учебный год, единовременные и долговременные премии.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам (ставкам) работников учреждений в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников учреждения. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения.

2.2. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

2.3. Финансовое обеспечение стимулирующих выплат может осуществляться как за счет средств бюджета МО-Клепиковский муниципальный район, так и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2.4. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы в учреждении;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.5. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включает в себя выплаты за дополнительную работу:

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом в пределах фонда оплаты труда;

- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом, в пределах фонда оплаты труда.

Иные виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

2.6. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ включает в себя следующие выплаты:

а) в размере 20% должностного оклада:

работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

б) в размере 15 % должностного оклада:

работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

руководящим работникам и специалистам учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

руководящим работникам учреждений, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный» (за исключением «Народный учитель Российской Федерации»), «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

в) в размере 100% должностного оклада:

руководящим работникам и специалистам учреждений, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации».

Работникам учреждения, имеющим почетное звание и ученую степень, выплаты за качество выполняемых работ производятся по каждому основанию.

2.7. Стимулирующая выплата «за стаж» устанавливается работникам учреждения за стаж работы в данном учреждении.

2.8. Порядок и размеры стимулирующей выплаты - премии утверждаются «Положением о материальном поощрении работников МДОУ "Тумский детский сад «Огонек»"

2.9. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в инновационной деятельности;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

2.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются Комиссией и утверждаются приказом руководителя ДОУ. Максимальным размером стимулирующие выплаты не ограничены (за исключением выплат, предусмотренных пунктом 2.6 Положения).

2.11. При оценки результативности профессиональной деятельности работников учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрации, результаты самооценки работников, а так же результаты, полученные в рамках общественной оценки, представляемые комиссией.

2.12. Выплаты стимулирующего характера и премирования за успешное и качественное выполнение работы осуществляется за счёт и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, установленного в размере не выше 30 % от фонда оплаты труда ДОУ, из которых не менее 70% направляется на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, 20% - непедagogическим работникам, 10% - административному персоналу.

2.13. Распределение и установление выплат стимулирующего характера осуществляется 2 раза в год : в январе и в сентябре.

Цена одного балла устанавливается отдельно для каждой категории работников ДОУ (педагогического и непедagogического персонала) в зависимости от фонда, заложенного в штатном расписании и от количества работников в отчетный период. Цена балла рассчитывается по следующему принципу: суммируется максимальное количество баллов всех работников каждой категории в отдельности. Стимулирующий фонд каждой категории работников разделить на соответствующую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) балла для каждой категории. Этот показатель умножается на сумму баллов конкретного работника. В итоге получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

Экономия части стимулирующих выплат распределяется в виде премий по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год (единовременные, коллективные).

2.14. Учредитель может устанавливать руководителю ДОУ выплаты стимулирующего характера.

3.Порядок рассмотрения Комиссией вопроса о стимулировании работников ДОУ

3.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Комиссией, обеспечивающей демократический, государственно - общественный характер управления, по представлению заведующей ДОУ.

3.2. Регламент работы Комиссии:

- заседания Комиссии проводятся под руководством председателя, избранного внутренним голосованием из числа, представителей Комиссии выбранных на общем собрании трудового коллектива, либо по его поручению заместителем председателя;

- решение Комиссии оформляется протоколом оценки результативности профессиональной деятельности каждого конкретного работника и подписывается председателем и членами комиссии;

- на основании протокола и решения Комиссии издается приказ по ДОУ о выплатах стимулирующего характера .

3.3. Комиссия принимает решение о стимулирующих выплатах большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии заведующая издаёт приказ о премировании.

Информация о премировании объявляется на производственном совещании.

4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников ДОУ

4.1. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются ДОУ самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению педагогического совета ДОУ, представителей трудового коллектива не чаще 1 раза в год.

4.2. Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников дошкольного образовательного учреждения:

- для педагогических работников (воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре, педагог-психолог);
- для непедагогических работников (шеф-повар, младший повар, няня, завхоз, разнорабочий, кастелянша, оператор стирального оборудования, , сторож, кладовщик, , дворник, уборщик служебных помещений, операторТП).
- для административно-управленческого персонала (специалист по методике обучения, главный бухгалтер, делопроизводитель)

4.3. Критерии оценки результативности деятельности сотрудников.

4.3.1.Критерии оценки результативности деятельности педагогического персонала:

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей

№ п/п	Критерии оценки деятельности	балл
	Качество работы	
1.	Эффективность работы с родителями: - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей). Удовлетворённость родителей (законных представителей) качеством воспитательно-образовательных услуг; - включение родителей в деятельность ДОУ (организация посещения родителями мероприятий, организация и проведение конкурсов); - привлечение родителей к созданию предметно развивающей среды	Макс. 5 баллов
2.	Стаж работы в данном ДОУ: - свыше 5 лет - свыше 10 лет - свыше 15 лет - свыше 20 лет	1 2 3 5
3.	Отсутствие травматизма	5
4.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступление на конференциях, форумах, семинарах, открытых занятиях и т.п.): - областной уровень - районный уровень - уровень ДОУ	Макс. 3 балла 3 2 1
5.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства: - областной уровень, - районный уровень,	3 2
6.	Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ДОУ.	Макс.5 баллов
7.	Участие воспитанников в конкурсах, спортивных мероприятиях, фестивалях и т.п. - федеральный, областной уровень, - районный уровень - уровень ДОУ	3 2 1
8.	Эффективная организация предметно-развивающей среды в групповом	Макс.3

	помещении. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала.	Балла
	ИТОГО	Макс. 32 балла
	Сложность и напряженность работы	
1.	Выполнение работ за временно отсутствующего работника, совмещение профессий	Макс. 8 баллов
2.	Выполнение работ сверх должностной инструкции (работа в комиссии, консультационных пунктах, руководство творческой группой, выполнение функций администратора сайта, корреспондента, благоустройство территории, субботники)	Макс.4 балла
3.	Соблюдение установленной исполнительской дисциплины, отсутствие конфликтов с коллегами и другими сотрудниками ДООУ	Макс.4 балла
4.	Интенсивность и напряженность работы при подготовке к утренникам, участие в утренниках коллег (персонажи), новому учебному году, летнему периоду и т.п.	Макс.8 баллов
	ИТОГО	Макс.24 балла
	Максимальное количество баллов по двум блокам	56 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя

№ п/п	Критерии оценки деятельности	балл
	Качество работы	
1.	Эффективность работы с родителями: - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей). Удовлетворённость родителей (законных представителей) качеством воспитательно-образовательных услуг; - включение родителей в деятельность ДООУ (организация посещения родителями мероприятий, развлечений); - привлечение родителей к участию в утренниках и развлечениях, украшению музыкального зала	Макс. 10 баллов
2.	Стаж работы в данном ДООУ: - свыше 5 лет - свыше 10 лет - свыше 15 лет - свыше 20 лет	1 2 3 5
3.	Отсутствие травматизма	4
4.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступление на конференциях, форумах, семинарах, открытых занятиях и т.п.): - областной уровень - районный уровень - уровень ДООУ	Макс. 3 балла 3 2 1
5.	Наличие распространению педагогического опыта: - на федеральном, областном уровне, - районном уровне	3 2

6.	Участие воспитанников в конкурсах, спортивных мероприятиях, фестивалях и т.п. - федеральный, областной уровень, - районный уровень - уровень ДОУ	3 2 1
	ИТОГО	Макс. 28 баллов
	Сложность и напряженность работы	
1.	Выполнение работ за временно отсутствующего работника, совмещение профессий	Макс. 8 баллов
2.	Выполнение работ сверх должностной инструкции (работа в комиссии, консультационных пунктах, руководство творческой группой, выполнение функций администратора сайта, корреспондента, благоустройство территории, субботники)	Макс.4 балла
3.	Соблюдение установленной исполнительской дисциплины, отсутствие конфликтов с коллегами и другими сотрудниками ДОУ	Макс.4 балла
4.	Изготовление костюмов и атрибутов к занятиям , развлечениям , праздникам подготовка к новому учебному году, летнему периоду и т.п.	Макс.8 баллов
5.	Ответственное отношение к инвентарю и оборудованию	Макс.5 баллов
	ИТОГО	Макс.27 баллов
	Максимальное количество баллов по двум блокам	55 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога

№ п/п	Критерии оценки деятельности	балл
	Качество работы	
1.	Эффективность работы с родителями: - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей). Удовлетворённость родителей (законных представителей) качеством воспитательно-образовательных услуг; -проведение индивидуальных и групповых мероприятий для родителей	Макс. 5 баллов
2.	Стаж работы в данном ДОУ: - свыше 5 лет - свыше 10 лет - свыше 15 лет - свыше 20 лет	1 2 3 5
3.	Отсутствие травматизма	4
4.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступление на конференциях, форумах, семинарах, открытых занятиях и т.п.): - областной уровень - районный уровень - уровень ДОУ	Макс. 3 балла 3 2 1
5.	Наличие распространению педагогического опыта: - на федеральном, областном уровне, - районном уровне	3 2

6.	Участие воспитанников в конкурсах, спортивных мероприятиях, фестивалях и т.п. - федеральный, областной уровень, - районный уровень - уровень ДОУ	3 2 1
7.	Эффективная работа с воспитателями и специалистами ДОУ, обеспечивающая индивидуальный подход	Макс.5 баллов
	ИТОГО	Макс. 28 баллов
	Сложность и напряженность работы	
1.	Выполнение работ за временно отсутствующего работника, совмещение профессий	Макс. 8 баллов
2.	Выполнение работ сверх должностной инструкции (работа в комиссии, консультационных пунктах, руководство творческой группой, выполнение функций администратора сайта, корреспондента, благоустройство территории, субботники)	Макс.4 балла
3.	Соблюдение установленной исполнительской дисциплины, отсутствие конфликтов с коллегами и другими сотрудниками ДОУ	Макс.4 балла
4.	Изготовление пособий и атрибутов к занятиям , развлечениям , праздникам подготовка к новому учебному году, летнему периоду и т.п.	Макс.8 баллов
5.	Участие в педагогической деятельности других педагогов, помощь в подготовке занятий. Участие «персонажем» в утренниках и развлечениях и т.п.	Макс.5 баллов
	ИТОГО	Макс.27 баллов
	Максимальное количество баллов по двум блокам	55 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности инструктора по физическому воспитанию

№ п/п	Критерии оценки деятельности	балл
	Качество работы	
1.	Эффективность работы с родителями: - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей). Удовлетворённость родителей (законных представителей) качеством воспитательно-образовательных услуг; -проведение индивидуальных и групповых мероприятий для родителей	Макс. 5 баллов
2.	Стаж работы в данном ДОУ: - свыше 5 лет - свыше 10 лет - свыше 15 лет - свыше 20 лет	1 2 3 5
3.	Отсутствие травматизма	4
4.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступление на конференциях, форумах, семинарах, открытых занятиях и т.п.): - областной уровень - районный уровень - уровень ДОУ	Макс. 3 балла 3 2 1
5.	Наличие распространению педагогического опыта: - на федеральном, областном уровне,	3

	- районном уровне	2
6.	Участие воспитанников в конкурсах, спортивных мероприятиях, фестивалях и т.п. - федеральный, областной уровень, - районный уровень - уровень ДОУ	3 2 1
7.	Эффективная работа с воспитателями и специалистами ДОУ, обеспечивающая индивидуальный подход	Макс.5 баллов
	ИТОГО	Макс. 28 баллов
	Сложность и напряженность работы	
1.	Выполнение работ за временно отсутствующего работника, совмещение профессий	Макс. 8 баллов
2.	Выполнение работ сверх должностной инструкции (работа в комиссии, консультационных пунктах, руководство творческой группой, выполнение функций администратора сайта, корреспондента, благоустройство территории, субботники)	Макс.4 балла
3.	Соблюдение установленной исполнительской дисциплины, отсутствие конфликтов с коллегами и другими сотрудниками ДОУ	Макс.4 балла
4.	Изготовление пособий и атрибутов к занятиям , развлечениям , праздникам подготовка к новому учебному году, летнему периоду и т.п.	Макс.8 баллов
5.	Участие в педагогической деятельности других педагогов, помощь в подготовке занятий. Участие «персонажем» в утренниках и развлечениях и т.п.	Макс.5 баллов
	ИТОГО	Макс.27 баллов
	Максимальное количество баллов по двум блокам	55 баллов

4.3.2.Критерии оценки результативности профессиональной деятельности административного персонала.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности делопроизводителя

№ п/п	Критерии оценки деятельности	балл
	Качество работы	
1.	Отсутствие замечаний и жалоб со стороны администрации	Макс. 5 баллов
2.	Стаж работы в данном ДОУ: - свыше 5 лет - свыше 10 лет - свыше 15 лет - свыше 20 лет	1 2 3 5
3.	Ответственное отношение к инвентарю и технике	Макс. 4 баллов
	ИТОГО	Макс.14 баллов
	Сложность и напряженность работы	
1.	Выполнение работ за временно отсутствующего работника, совмещение	Макс. 8

	профессий	баллов
2.	Выполнение работ сверх должностной инструкции (работа в комиссии, выполнение функций администратора сайта, корреспондента, благоустройство территории, субботники)	Макс.4 балла
3.	Соблюдение установленной исполнительской дисциплины, отсутствие конфликтов с коллегами и другими сотрудниками ДОУ	Макс.4 балла
	ИТОГО	Макс.16 баллов
	Максимальное количество баллов по двум блокам	Макс.30 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности специалиста по методике обучения

№ п/п	Критерии оценки деятельности	балл
	Качество работы	
1.	Эффективность работы с родителями: отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей). Удовлетворённость родителей (законных представителей качеством воспитательно-образовательных услуг;	Макс. 5 баллов
2.	Стаж работы в данном ДОУ: - свыше 5 лет - свыше 10 лет - свыше 15 лет - свыше 20 лет	Макс.5 баллов 1 2 3 5
3.	Высокий уровень подготовки к аттестации педагогических работников	3
4.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступление на конференциях, форумах, семинарах, открытых занятиях и т.п.): - областной уровень - районный уровень - уровень ДОУ	Макс. 3 балла 3 2 1
5.	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта: - на федеральном, областном уровне, - районном уровне	Макс. 3 балла 3 2
6.	ИТОГО	Макс. 16 баллов
	Сложность и напряженность работы	
1.	Выполнение работ за временно отсутствующего работника, совмещение профессий	Макс. 8 баллов
2.	Выполнение работ сверх должностной инструкции (работа в комиссии, консультационных пунктах, руководство творческой группой, выполнение функций администратора сайта, корреспондента, благоустройство территории, субботники)	Макс.4 балла
3.	Соблюдение установленной исполнительской дисциплины, отсутствие конфликтов с коллегами и другими сотрудниками ДОУ	Макс.2 балла
	ИТОГО	Макс.14 баллов
	Максимальное количество баллов по двум блокам	30

		баллов
--	--	--------

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности главного бухгалтера

№ п/п	Критерии оценки деятельности	балл
	Качество работы	
1.	Ведение экономики в ДОУ по заработной плате, по экономии энергоресурсов.	Макс. 5 баллов
2.	Стаж работы в данном ДОУ: - свыше 5 лет - свыше 10 лет - свыше 15 лет - свыше 20 лет	Макс.5 баллов 1 2 3 5
3.	Внедрение новых информационных программ и технологий	5
4.	Разъяснительная работа с родителями (законными представителями) и работниками ДОУ по финансовой грамотности	Макс.5 баллов
5.	Оказание методической помощи завхозу по вопросам отчётности и анализа хозяйственной деятельности	Макс.5 баллов
6.	ИТОГО	Макс. 25 баллов
	Сложность и напряженность работы	
1.	Выполнение особо сложных и срочных работ	Макс. 8 баллов
2.	Выполнение работ сверх должностной инструкции (работа в комиссиях, выполнение функций администратора сайта, корреспондента, благоустройство территории, участие в субботниках)	Макс.4 балла
3.	Соблюдение установленной исполнительской дисциплины, отсутствие конфликтов с коллегами и другими сотрудниками ДОУ	Макс.3 балла
	ИТОГО	Макс.15 баллов
	Максимальное количество баллов по двум блокам	40 баллов

4.3.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности технического и обслуживающего персонала.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности няни

№ п/п	Критерии оценки деятельности	балл
	Качество работы	
1.	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей). Отсутствие замечаний	Макс. 5 баллов
2.	Стаж работы в данном ДОУ: - свыше 5 лет - свыше 10 лет - свыше 15 лет - свыше 20 лет	Макс.5 баллов 1 2 3 5
3.	Ответственное отношение к инвентарю и оборудованию	Макс.5

		баллов
4.	Средне специальное образование: - педагогическое и медицинское; - другое	Макс. 5 балла 5 3
	ИТОГО	Макс. 20 баллов
	Сложность и напряженность работы	
1.	Помощь в педагогу в изготовлении методических пособий. Участие в развлечениях и утренниках как персонаж сценария	Макс. 3 баллов
2.	Выполнение работ сверх должностной инструкции (работа в комиссиях, выполнение функций администратора сайта, корреспондента, благоустройство территории, участие в субботниках)	Макс.4 балла
3.	Соблюдение установленной исполнительской дисциплины, отсутствие конфликтов с коллегами и другими сотрудниками ДОУ	Макс.3 балла
4.	Выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника (внутреннее совмещение)	Макс.5 баллов
	ИТОГО	Макс.15 баллов
	Максимальное количество баллов по двум блокам	35 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности шеф-повара, повара, младшего повара

№ п/п	Критерии оценки деятельности	балл
	Качество работы	
1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций	Макс. 5 баллов
2.	Стаж работы в данном ДОУ: - свыше 5 лет - свыше 10 лет - свыше 15 лет - свыше 20 лет	Макс.5 баллов 1 2 3 5
3.	Ответственное отношение к инвентарю и оборудованию	Макс.5 баллов
4.	Участие в составлении примерного 10-тидневного меню	Макс. 5 балла
	ИТОГО	Макс. 20 баллов
	Сложность и напряженность работы	
1.	Выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника (внутреннее совмещение)	Макс.5 баллов
2.	Выполнение работ сверх должностной инструкции (работа в комиссиях, выполнение функций администратора сайта, корреспондента, благоустройство территории, участие в субботниках)	Макс.4 балла
3.	Соблюдение установленной исполнительской дисциплины, отсутствие конфликтов с коллегами и другими сотрудниками ДОУ	Макс.3 балла
4.	Активное участие в общественных мероприятиях ДОУ: культурных, спортивных	Макс.5 баллов
5.	Просветительская работа с сотрудниками, воспитанниками, родителями (законными представителями) по культуре питания и здоровому образу жизни	Макс.3 балла
	ИТОГО	Макс.20 баллов
	Максимальное количество баллов по двум блокам	40 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего хозяйством

№ п/п	Критерии оценки деятельности	балл
	Качество работы	
1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций	Макс. 5 баллов
2.	Стаж работы в данном ДОУ: - свыше 5 лет - свыше 10 лет - свыше 15 лет	Макс.5 баллов 1 2 3

	- свыше 20 лет	5
3.	Ответственное отношение к инвентарю и оборудованию	Макс.5 баллов
4.	Участие в составлении примерного 10-тидневного меню	Макс. 5 балла
5.	Участие в культурных и спортивных мероприятиях. Участие «персонажем» в утренниках и развлечениях и т.п.	Макс.5 баллов
6.	Выполнение комплекса мероприятий по энергосбережению	Макс.5 баллов
	ИТОГО	Макс. 30 баллов
	Сложность и напряженность работы	
1.	Выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника (внутреннее совмещение)	Макс.5 баллов
2.	Выполнение работ сверх должностной инструкции (работа в комиссиях, выполнение функций администратора сайта, корреспондента, благоустройство территории, участие в субботниках)	Макс.4 балла
3.	Соблюдение установленной исполнительской дисциплины, отсутствие конфликтов с коллегами и другими сотрудниками ДОУ	Макс.3 балла
4.	качественная подготовка ДОУ к новому учебному году качественная подготовка АТП к отопительному сезону	Макс.8 баллов
5.	Организация бесперебойного функционирования инженерных систем, мелкого ремонта помещений, саноборудования, мебели, электрохозяйства	Макс.5 баллов
6.	Экономное расходование бюджетных средств (мониторинг)	Макс.5 баллов
	ИТОГО	Макс.30 баллов
	Максимальное количество баллов по двум блокам	60 баллов

Приложение №1 к трудовому договору

В форме эффективного контракта №1 от 02.05.2024

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности кастелянши, оператора стирального оборудования, уборщицы служебных помещений, , кладовщика.

№ п/п	Критерии оценки деятельности	балл
	Качество работы	
1.	Наличие среднего специального образования: медицинского, технического, педагогического и т.п.	Макс. 5 баллов
2.	Стаж работы в данном ДОУ: - свыше 5 лет - свыше 10 лет - свыше 15 лет - свыше 20 лет	Макс.5 баллов 1 2 3 5
3.	Ответственное отношение к инвентарю и оборудованию	Макс.5 баллов
	ИТОГО	Макс. 15 баллов
	Сложность и напряженность работы	
1.	Выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника (внутреннее совмещение)	Макс.5 баллов
2.	Выполнение работ сверх должностной инструкции (работа в комиссиях, выполнение функций администратора сайта, корреспондента, благоустройство территории, участие в субботниках)	Макс.4 балла
3.	Соблюдение установленной исполнительской дисциплины, отсутствие конфликтов с коллегами и другими сотрудниками ДОУ	Макс.3 балла
4.	Активное участие в общественных мероприятиях ДОУ: культурных, спортивных. Участие в утренниках и развлечениях в роли персонажа сценария.	Макс.5 баллов
	ИТОГО	Макс.15 баллов
	Максимальное количество баллов по двум блокам	30 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа, разнорабочего, дворника, оператора ТП

№ п/п	Критерии оценки деятельности	балл
	Качество работы	
1.	Отсутствие замечаний со стороны администрации	Макс. 2 баллов
2.	Стаж работы в данном ДОУ: - свыше 5 лет - свыше 10 лет - свыше 15 лет - свыше 20 лет	Макс.5 баллов 1 2 3 5
3.	Ответственное отношение к инвентарю и оборудованию	Макс.3 баллов
	ИТОГО	Макс. 10 баллов
	Сложность и напряженность работы	
1.	Выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника (внутреннее совмещение)	Макс.5 баллов
3.	Соблюдение установленной исполнительской дисциплины, отсутствие конфликтов с коллегами и другими сотрудниками ДОУ	Макс.2 балла
4.	Активное участие в общественных мероприятиях ДОУ: культурных, спортивных, субботниках и благоустройствах	Макс.3 баллов
	ИТОГО	Макс.10 баллов
	Максимальное количество баллов по двум блокам	20 баллов

5. Показания, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат или их лишение.

5.1. Стимулирующие выплаты не выплачиваются работникам при некачественном исполнении функциональных обязанностей, некачественном исполнении работы и при наличии дисциплинарного взыскания в течение срока его действия:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- предписание надзорных органов;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- детский травматизм по вине работника;
- халатное отношение к сохранности материально технической базы;
- систематическое не выполнение рекомендаций администрации;

5.2. Все случаи уменьшения или лишения стимулирующих выплат рассматриваются Комиссией ДОУ в индивидуальном порядке.

