

Приложение №3
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад «Сказка»
на 2024-2027 годы

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ
«Детский сад «Сказка»
Григорьев Е.Н. Джариашвили
«09» 06 2024г.

Заведующий МБДОУ
«Детский сад «Сказка»
Е.Ю. Потехина
«09» 06 2024 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ КОМПЕНСАЦИОННОГО
И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА,
ПРЕМИРОВАНИИ И ДРУГИХ ВИДАХ МАТЕРИАЛЬНОГО
ПОощРЕНИЯ СОТРУДНИКОВ
МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД «СКАЗКА»**

п. Никологоры

2024 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера, премирования и других видах материального поощрения работников МБДОУ «Детский сад «Сказка» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового Кодекса РФ, Федеральным законом от 21.12.2013г №273-ФЗ «Об образовании в РФ», постановлением администрации муниципального образования Вязниковский район Владимирской области от 13.09.2023 №1092

1.2. Настоящее Положение устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников образовательного учреждения;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширения прав руководителей по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3 Система оплаты труда работников учреждения носит открытый характер и устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.4. Система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад «Сказка» включает: должностные оклады по профессиональным квалификационным уровням, условия выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера.

1.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и не может быть ниже установленной федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессии работника, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Должностные оклады, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное

рабочее время, согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка учреждения и должностным инструкциями.

1.9. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников учреждения несет руководитель дошкольного образовательного учреждения.

1.10. Источники формирования поощрительного фонда:

- Экономия фонда заработной платы.
- Целевые взносы государственных, частных, общественных и иных организаций, юридических, а также физических лиц.
- Иные источники поступлений, не противоречащие уставу МБДОУ «Детский сад «Сказка», действующему законодательству РФ.
- 20% фонда оплаты труда, направленные на стимулирующие выплаты.

2. Порядок установления выплат стимулирующего характера

2.1 Система стимулирующих выплат работникам ДОУ предусматривает:

2.1.1 **Постоянные** (за квартал, полугодие, год) стимулирующие выплаты. Постоянные стимулирующие выплаты должны быть установлены с 01 по последнее число текущего периода;

2.1.2 Постоянные стимулирующие выплаты могут устанавливаться всем работникам ДОУ, начиная со дня поступления на работу за неукоснительное выполнение:

- Правил внутреннего трудового распорядка – до 50% от должностного оклада;
- должностных инструкций – до 50% от должностного оклада;
- инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников – до 50% от должностного оклада;
- инструкций по охране труда – до 50% от должностного оклада.
- за интенсивность труда при превышении нормативной численности детей, наполняемости групп – до 100% от должностного оклада.
- за интенсивность, напряжённость и качество труда – до 200% от должностного оклада.

2.1.3 Постоянные стимулирующие выплаты устанавливаются педагогическим работникам за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе, включающие в себя:

- выплаты за осуществление руководства методическим объединением:
 - в ДОУ – от 5% до 15% от должностного оклада; районным – от 5% до 20% от должностного оклада; профессионально-отраслевым – до 20% от должностного оклада;
- выплаты за работу с детьми из социально неблагополучных семей – от 5% до 20% от должностного оклада;
- выплаты за инклюзивное образование от 5% до 20% от должностного оклада;

- выплаты за работу с неорганизованными детьми от 5% до 20% от должностного оклада;
- ведение электронного портфолио педагогов до 50%(включительно) от должностного оклада;
- качественное обеспечение работы сайта ДОУ до 50%(включительно) от должностного оклада.

2.1.4 Постоянные стимулирующие выплаты устанавливаются педагогическим работникам за особый вклад в развитие ДОУ в размере до 50%(включительно) от должностного оклада, а именно: разработка и внедрение программ, инновационных технологий, методик.

2.1.5 Установление выплат выпускникам учреждений профессионального образования, обучавшихся по очной форме, поступившим на работу в ДОУ до прохождения ими аттестации (но не более 3-х лет):

- с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием) – 35%
- с высшим профессиональным образованием – 30%
- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) – 30%
- со средним профессиональным образованием – 25%

2.2 **Разовые** стимулирующие выплаты устанавливаются по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев. Разовые стимулирующие выплаты зависят от результатов работы за конкретный период и устанавливаются с 01 по последнее число текущего месяца.

Разовые стимулирующие выплаты устанавливаются работникам ДОУ за:

- интенсивность и нагрузку до 50% (включительно) от должностного оклада;
- качество выполняемых работ, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям до 50% (включительно) от должностного оклада;
- дополнительное выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей до 30% (включительно) от должностного оклада;
- своевременное выполнение особо важных и срочных поручений администрации ДОУ до 30% (включительно) от должностного оклада;

2.3 Также выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда. (Приложение 1).

2.4 Размер выплаты стимулирующего характера рассчитывается суммированием баллов и стоимости баллов, определяющиеся по формуле:

$$\text{ИСВ} = \text{ФС} / \text{ОКБ} \times \text{ИКБ},$$

где ИСВ – индивидуальная стимулирующая выплата,

ФС – фонд стимулирования,

ОКБ – общее количество баллов, набранных всеми работниками,

ИКБ – индивидуальное количество баллов, набранное работником.

Подсчетом баллов занимается рабочая группа, избранная собранием трудового коллектива, утвержденная приказом заведующего ДОУ. В состав рабочей группы

входят: заведующий, председатель первичной профсоюзной организации, работник ДООУ.

2.5 Выплаты стимулирующего характера работникам ДООУ производятся в соответствии с набранными баллами и зависит от суммы денежных средств стимулирующей части ФОТ и может изменяться.

2.6 Постоянные (полугодовые) выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу; разовые выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в процентном отношении к должностному окладу, так и в твердой сумме.

2.7. Выплаты стимулирующего характера (постоянные и разовые) устанавливаются приказом заведующего ДООУ на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат, согласовываются с профсоюзным комитетом, органом общественного самоуправления, и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются. Результат, определяющий размер выплат стимулирующего характера работника ДООУ, доводится до каждого работника под роспись в течение 3-х рабочих дней. Комиссия по распределению стимулирующих выплат избирается Общим собранием трудового коллектива.

2.8. Размер выплат стимулирующего характера и иных выплат (материальной помощи) руководителя и заместителей устанавливается учредителем в пределах средств фонда оплаты труда ДООУ.

3. Условия установления выплат стимулирующего характера

3.1 Установление условий распределения стимулирующей части ФОТ, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3.2. Постоянные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу; разовые выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в процентном отношении к должностному окладу так и в твердой сумме.

3.3. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетных периодов, что позволяет учитывать динамику достижений.

3.4. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках контроля внутри учреждения.

3.5. При наличии экономии части фонда заработной платы, предназначенного на выплаты работникам ДООУ, могут оказываться премиальные выплаты:

- юбилейными датами со дня рождения (50-летие, 60-летие);
- профессиональными и другими государственными праздниками;
- уходом на пенсию;
- юбилеями образовательного учреждения;
- по итогам работы (за квартал, за полугодие, за год, в летний оздоровительный период и подготовке к новому учебному году).

3.6 Премияльные выплаты могут определяться в процентном отношении к должностному окладу или твердой сумме. Размер разовых премиальных выплат зависит от важности события, значимости работы, за которую производится выплата.

3.7 Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам ДОО, либо отдельным работникам.

3.8 Работники, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

3.9 Премияльные выплаты устанавливаются приказом заведующего на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат, согласовываются с профсоюзным комитетом и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

4. Порядок оказания материальной помощи

4.1. При наличии экономии части фонда заработной платы, предназначенного на выплаты работникам ДОО, может оказываться материальная помощь:

- при наличии острых финансовых проблем в семье, связанных с лечением работника или близких родственников, погребением.

4.2. Материальная помощь оказывается на основании заявления работника (кроме погребения), устанавливается приказом заведующего, согласовывается с профсоюзным комитетом и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

4.3 Материальная помощь предоставляется работнику не более двух раз в год.

5. Условия и порядок отмены или уменьшения выплат.

5.1 Стимулирующие выплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены в период их действия:

- За грубое нарушение трудовой дисциплины - до 100%;
- За нарушение педагогической этики - до 100%
- За несчастный случай с воспитанником - до 100%
- За обоснованную жалобу родителей воспитанников - до 100%
- За невыполнение критериев оценки, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ДОО, указанных в Положении – до 100%

5.2 Условиями отмены стимулирующих выплат является применение к работнику дисциплинарного взыскания на период его действия.

6. Порядок подачи и рассмотрения заявлений на результаты оценки

6.1. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности Комиссией по распределению стимулирующих выплат он вправе подать заявление в Комиссию по трудовым спорам.

6.2. Заявление подаётся в письменном виде на имя председателя КТС с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие с приложением документов, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

6.3 Заявление не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.

7. Настоящее Положение вступает в силу:

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01.02.2018 года. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения.

7.2. В Положение могут вноситься изменения и дополнения.

7.3 Изменения и дополнения утверждаются Общим собранием трудового коллектива

Критерии оценки результативности и качества труда

Критерии эффективности труда воспитателя

№ п/п	Наименование критерия	Количество баллов
Качество воспитательно-образовательного процесса		
1	Ведение документации - своевременное и качественное ведение документации (планы, табеля, протоколы и прочее)	1
	- своевременное и качественное предоставление запрашиваемой информации	2
	- своевременное и качественное доведение информации до родителей (законных представителей) воспитанников	1
2	Качество подготовки к НОД (без замечаний).	2
3	Качественная и результативная совместная деятельность по взаимодействию с воспитателями, специалистами с целью повышения уровня оказываемых услуг (по итогам проведенных мероприятий)	2
4	Работа по улучшению предметно-развивающей среды (группа, участок) Критерии: гибкость, сменяемость, многофункциональность, эстетичность, безопасность. Изготовление игр, пособий, нестандартного оборудования.	3
5	Результативность деятельности педагога в реализации методической работы по годовому плану.	2
6	Результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках: - на уровне ДОУ	3
	- на муниципальном уровне	5
	- на региональном уровне	7

7	Своевременное и качественное ведение различных видов мониторинга для динамической оценки развития ребенка.	2
Качество оздоровительной работы		
8	Снижение уровня заболеваемости воспитанников	2
9	Охрана жизни и здоровья детей: использование здоровьесберегающих технологий, отсутствие травматизма	2
10	Высокий процент посещаемости на группе	3
Инновационная деятельность		
11	Использование в образовательном процессе ИКТ и информационных технологий. Предоставление информации для размещения на сайте ДООУ	5
Участие в методической работе, профессиональная реализация		
13	Обобщение и распространение опыта работы (организация и проведение семинаров, выступлений, консультаций, мастер-классов, открытых занятий, публикаций разработок на интернет -представительстве, организация выставок) на различных уровнях - на уровне ДООУ	3
	- на муниципальном уровне	5
	- на региональном уровне	7
14	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках по распространению педагогического опыта: - муниципального уровня	5
	- регионального уровня	7
	- федерального уровня	7
15	Участие в профессиональных конкурсах - муниципального уровня	5
	- регионального уровня	7
	- федерального уровня	

		7
Организация работы с родителями		
16	Высокий уровень подготовки к родительским собраниям	2
17	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	4
18	Отсутствие задолженности по родительской плате	1
19	Наличие общественной нагрузки, качественное проведение мероприятий в рамках возложенных обязанностей (работа в комиссиях, кружках, учебно-опытных участках, творческой группе и т.д)	2
20	Качественная замена отсутствующих сотрудников	2
21	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду, мероприятия по благоустройству территории, работа без младшего воспитателя, подготовка к приемке ДООУ и т.п)	4
22	Содержание в надлежащем виде помещений группы. Организация и пополнение развивающей предметно-пространственной среды в соответствии требованиям ФГОС ДО	2
23	Личный вклад в благоустройство территории ДООУ и оформление игрового участка	5
24	Участие педагога в работе по проектной деятельности	5

Критерии эффективности труда старшего воспитателя

№ п/п	Наименование критерия	Количество баллов
Качество воспитательно-образовательного процесса		
1	Своевременное и качественное ведение документации, предоставление запрашиваемой информации вышестоящим инстанциям	5

2	Координация деятельности воспитателей в проектировании предметно – развивающей среды.	2
3	Своевременная отчетность, проведение диагностики, предоставление результатов работы, оформление выставок, оформление наглядных материалов	5
4	Эффективная организация мероприятий по взаимодействию разных категорий работников, с целью повышения качества оказываемых услуг	3
5	Результативность работы с разнообразными групповыми формами методической работы (педагогические советы, семинары, консультации, деловые игры, открытые просмотры и т.д.) в соответствии с требованиями ФГОС.	4
6	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников, подтвердивших заявленную категорию	7
7	Подготовка педагогов и детей к участию в конкурсах: -муниципальных	3
	-региональных	5
	-федеральных	5
8	Качественная помощь педагогам в подготовке публикаций в периодических изданиях, сборниках по распространению педагогического опыта: - муниципального уровня	4
	- регионального уровня	5
	-федерального уровня	5
10	Своевременная и качественная организация и проведение различных видов мониторинга для динамической оценки развития воспитанников и деятельности педагогического коллектива.	5
Инновационная деятельность		
11	Использование в образовательном процессе ИКТ и информационных технологий. Ведение сайта ДОУ, работа с электронной почтой и текстовыми редакторами.	5

	Предоставление информации для размещения в интернет-сообществах и на сайте ДОУ.	
12	Разработка и реализация авторских методик, программ, методических материалов.	7
13	Оказание методической помощи воспитателям по обобщению педагогического опыта, повышению квалификации, аттестации	3
14	Оформление электронных портфолио педагогов	7
Участие в методической работе, профессиональная реализация		
15	Обобщение и распространение опыта работы (организация и проведение семинаров, выступлений, консультаций, мастер-классов, открытых занятий, публикации разработок на интернет -представительстве, организация выставок: -внутри ДОУ	3
	-на муниципальном уровне	5
	- на региональном уровне	5
16	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках по распространению педагогического опыта: - муниципального уровня	5
	- регионального уровня	7
	-федерального уровня	7
17	Участие в профессиональных конкурсах: - муниципального уровня	5
	- регионального уровня	7
	- федерального уровня	7
18	Высокий уровень подготовки к родительским собраниям	4

Общие показатели		
19	Наличие общественной нагрузки, качественное проведение мероприятий в рамках возложенных обязанностей (работа в комиссиях, кружках, учебно-опытных участках, творческой группе и т.д)	2
20	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к отчетам перед вышестоящими организациями, подготовке к приемке ДОУ и т.п)	3
21	Качественная замена отсутствующих сотрудников	2

Критерии эффективности труда учителя-логопеда

№ п/п	Наименование критерия	Количество баллов
Качество воспитательно-образовательного процесса		
1	Позитивная динамика достижений воспитанников, имеющих нарушения в развитии устной речи: -средняя результативность (50%-70% детей, охваченных логопедической помощью)	3
	-высокая результативность (более 70% детей, охваченных логопедической помощью)	6
2	Работа с педагогами по вопросам речевого развития детей	2
3	Работа с родителями по вопросам речевого развития детей	2
4	Ведение и оформление рабочих тетрадей воспитанников для домашних логопедических занятий	2
5	Создание условий для проведения качественных логопедических занятий	2
6	Качественное ведение документации	2
7	Работа по применению педагогической диагностики, результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками	3
Инновационная деятельность		
8	Своевременное, качественное и целесообразное предоставление информации для размещения на сайте ДОУ	2

9	Использование в образовательном процессе ИКТ и информационных технологий.	3
10	Использование метода проектов в работе. Реализация и разработка авторских методик, программ	3
Участие в методической работе, профессиональная реализация		
11	Участие и проведение мероприятий, утренников, развлечений для воспитанников	2
12	Участие в открытых мероприятиях, методических объединениях, семинарах: - на уровне ДООУ	2
	-на муниципальном уровне	5
13	Участие в профессиональных конкурсах, проектах - муниципального уровня	5
	- регионального уровня	7
	- федерального уровня	7
14	Участие в родительских собраниях и предоставление годовых отчетов о проделанной работе.	1
Общие показатели		
15	Наличие общественной нагрузки, качественное проведение мероприятий в рамках возложенных обязанностей (работа в комиссиях, кружках, учебно-опытных участках, творческой группе и т.д)	2

Критерии эффективности труда музыкального руководителя

№ п/п	Наименование критерия	Количество баллов
Качество воспитательно-образовательного процесса		
1	Качество подготовки к НОД с учетом ФГОС.	2
2	Качественная и результативная совместная деятельность по взаимодействию с воспитателями, специалистами с целью повышения уровня оказываемых услуг	2

3	Работа по улучшению предметно-развивающей среды. Критерии: гибкость, сменяемость, multifunctionality, эстетичность, безопасность. Изготовление костюмов, атрибутов и пособий по музыкальному воспитанию, пополнение музыкальной фонотеки, оформление.	2
4	Своевременное и качественное ведение различных видов мониторинга для динамической оценки развития ребенка.	2
5	Качественная подготовка и проведение спортивных соревнований, праздников, досугов, развлечений.	4
Инновационная деятельность		
6	Своевременное, качественное и целесообразное предоставление информации для размещения на сайте ДОУ	2
7	Использование в образовательном процессе ИКТ и информационных технологий.	3
8	Использование метода проектов в работе. Реализация и разработка авторских методик, программ	3
Участие в методической работе, профессиональная реализация		
9	Обобщение и распространение опыта работы (организация и проведение семинаров, выступлений, консультаций, мастер-классов, открытых занятий, публикаций разработок на интернет -представительстве, организация выставок) на различных уровнях - на уровне ДОУ	3
	- на муниципальном уровне	5
	- на региональном уровне	7
10	Участие в профессиональных конкурсах, конкурсах повышающих престиж ДОУ - муниципального уровня	5
	- регионального уровня	7
	- федерального уровня	7
11	Своевременное и качественное выполнение мероприятий перспективного и календарного планов	3

12	Участие в родительских собраниях и предоставление годовых отчетов о проделанной работе.	1
Общие показатели		
13	Наличие общественной нагрузки, качественное проведение мероприятий в рамках возложенных обязанностей (работа в комиссиях, кружках, учебно-опытных участках, творческой группе и т.д)	2
14	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду, мероприятия по благоустройству территории, работа без младшего воспитателя, подготовка к приемке ДООУ и т.п)	2

Критерии для расчета стимулирующих выплат
учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	Наименование критерия	Количество баллов
Качество административно-хозяйственных работ		
1	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря	2
2	Эффективная организация контроля за функционированием технологического оборудования ДООУ	1
3	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм	2
4	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло и водопотребления и т.д.	2
5	Эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности.	2
6	Соблюдение норм ПБ и ОТ.	2
Документооборот		
7	Своевременное заключение и пролонгирование договоров с обслуживающими организациями.	1
8	Качественное ведение документации материального учета	1

9	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	1
10	Разработка, своевременная замена соответствующих инструкций.	1
Работа с кадрами		
11	Эффективное руководство работой обслуживающего персонала, своевременная организация обучения сотрудников	1
12	Эффективный и качественный подбор, расстановка кадров, работа с центром занятости населения.	1
13	Организация и привлечение родителей к работе по благоустройству территории ДООУ	2
14	Интенсивность и напряженность работы (работа по устранению аварийных ситуаций и их последствий, при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду, мероприятия по благоустройству территории, подготовка к приемке ДООУ и т.п)	3
15	Уровень исполнительской дисциплины (выполнение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний контролирующих органов)	1
16	Содержание в надлежащем виде рабочего места, складских помещений, подвала.	1

Критерии оценки младшего воспитателя

№ п/п	Наименование критерия	Количество баллов
Качество выполняемых работ		
1	Качественное проведение генеральных уборок. Просушка мягкого инвентаря в летний период (одеяла, подушки, матрасы), стирка ковров и другие сезонные мероприятия.	2
2	Содержание в надлежащем виде рабочего места и помещения группы в соответствии с Сан Пин. Сохранность имущества и материальных ценностей (мебель, мягкий инвентарь, посуда).	2
3	Отсутствие замечаний при соблюдении правил санитарно – эпидемиологического режима.	1

4	Строгое выполнение правил хранения чистящих и моющих средств.	1
5	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями (отсутствие замечаний).	2
6	Качественная и результативная работа по оказанию помощи педагогам в организации воспитательно –образовательного процесса.	1
7	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе, сохранение контингента воспитанников, снижение количества пропусков без уважительных причин;	2
8	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей.	1
9	Соблюдение норм ПБ и ОТ.	2
Общие показатели		
10	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду, мероприятия по благоустройству территории, работа после ремонта, подготовка к приемке ДОУ и т.п).	2
11	Экономия энергоресурсов (свет, вода, тепло).	1
12	Увеличение объема выполняемых работ (качественная замена отсутствующих сотрудников).	1
13	Сохранность имущества и материальных ценностей.	1

Критерии для расчета стимулирующих выплат младшего обслуживающего персонала

№ п/п	Наименование критерия	Количество баллов
Критерии оценки сторожа		
1	Образцовое содержание помещения в соответствии с требованием Сан Пин, сохранность вверенного имущества	1
2	Соблюдение целостности сохраняемого объекта, исправность сигнализационных устройств пожаротушения, телефонной связи, освещения.	1
3	Высокий уровень обеспечения мер безопасности во время дежурства. Соблюдение норм ПБ и ОТ.	1

4	Отсутствие замечаний по итогам проверок по хозяйственной деятельности	2
5	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду, мероприятия по благоустройству территории, работа без младшего воспитателя, подготовка к приемке ДООУ и т.п).	2
6	Экономия энергоресурсов (свет, вода, тепло).	1
Критерии оценки рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания		
7	Оперативное и качественное выполнение заявок по ремонту	2
8	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения учреждения.	1
9	Устранение аварийных ситуаций до приезда обслуживающей организации.	2
10	Регулярный осмотр и качественное содержание мебели, малых форм, игрового инвентаря.	1
11	Сохранность оборудования и инструмента.	1
12	Соблюдение норм ПБ и ОТ.	2
13	Выполнение особо важных работ, не входящих в должностные обязанности (по распорядительному акту заведующего): - погрузка КБО; -сезонная работа на территории и в помещениях ДООУ; -аварийный ремонт оборудования	3
14	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к новому учебному году, летнему периоду, мероприятия по благоустройству территории, подготовка к приемке ДООУ и т.п).	2
Критерии оценки повара		
15	Высокое качество приготовления блюд, разнообразие блюд, выдача готовой продукции с соблюдением норматива.	2
16	Строгое соблюдение требований по электробезопасности в работе с электрооборудованием кухни.	1
17	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	1

18	Соблюдение требований СанПин (по результатам проверок).	2
19	Сохранность имущества и материальных ценностей на кухне (кухонного электрооборудования, посуды).	1
20	Соблюдение норм ПБ и ОТ.	2
21	Отсутствие замечаний при соблюдении правил санитарно – эпидемиологического режима.	3
22	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями (отсутствие замечаний).	3
23	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к новому учебному году, летнему периоду, мероприятия по благоустройству территории, работа без горячей воды, работа после ремонта, подготовка к приемке ДООУ и т.п).	2
24	Экономия энергоресурсов (свет, вода, тепло).	1
25	Увеличение объема выполняемых работ (качественная замена отсутствующих сотрудников).	2

