

Утверждено
Приказом заведующего
МБДОУ №3 от 06.10.2022 №392

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке установления выплат стимулирующего характера сотрудникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
комбинированного вида детский сад № 3 «Ромашка» (новая редакция)**

Принят:
общим собранием трудового
коллектива МБДОУ № 3
протокол от 06.10.2022 № 4

г. Гороховец
2022

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения комбинированного вида детский сад № 3 «Ромашка» (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом 29.12.2012 г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением администрации Гороховецкого района от 28.11.2017 № 1693 «Об утверждении Положения «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования».

1.2. Положение является локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения комбинированного вида детский сад № 3 «Ромашка» (далее по тексту МБДОУ), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается Советом МБДОУ, согласовывается с профсоюзной организацией МБДОУ, утверждается и вводится в действие приказом заведующего МБДОУ.

1.3. Настоящее Положение регулирует:

- дифференцированный подход к определению выплат 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. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МБДОУ в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.5. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников учреждения. Лица, работающие по совместительству и участвующие в деятельности, поддерживающей имидж учреждения, имеют право на получение выплат стимулирующего характера. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.6. 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. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

2. Виды выплат стимулирующего характера, размер и порядок их предоставления

2.1. В целях повышения качества деятельности работников МБДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные премии.

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, установленных данным положением.

2.3. Ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на учебный год или на определенный период и включают в себя выплаты за дополнительную работу и выплачиваются за фактически отработанное время:

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом в соответствии с приложением;
- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом в соответствии с приложением.

2.4. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

а) педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР – 20%;

б) педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания: «Отличник просвещения», «Отличник физической культуры», «Почетный работник образования», «Почетный работник просвещения РФ» – 10%;

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, выплата стимулирующего характера производится по каждому основанию.

2.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включают в себя:

а) выплату с учетом нагрузки выпускникам учреждений профессионального образования, молодым специалистам, поступившим на работу в учреждение, в течение двух лет с момента принятия на работу до аттестации – 50 % от установленного должностного оклада;

б) выплату поварам при наличии стажа работы по специальности:

от 5 до 10 лет - 20%

от 10 до 20 лет - 30%

от 20 до 25 лет - 35%

свыше 25 лет - 40%;

в) выплату педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории по должности (стаж в должности не более 2 лет до получения квалификационной категории) в размере 5800 рублей.

2.6. Распределение премиальных выплат по итогам работы осуществляется каждый месяц при наличии средств в фонде оплаты труда.

Размер премиальных выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период зависит от критериев изменения показателей (кол-ва баллов), оценки эффективности деятельности. Если у показателя имеется несколько критериев его измерения, то каждый вариант критерия должен иметь соответствующую оценку.

Наименования выплат, условия получения выплат, показатели и критерии эффективности оценки деятельности, размеры выплат и их периодичность указаны в приложении к настоящему положению.

2.6.1. Размер премиальных выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период зависит от кол-ва баллов, набранных в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы и выплачиваются в независимости от количества отработанного времени, согласно приложения. Расчет стоимости одного балла для исчисления суммы стимулирующей надбавки вычисляется по следующему алгоритму:

- Устанавливается сумма средств, выделенных на премиальные выплаты работникам с разбивкой по категориям.

- Подсчитывается общее количество набранных баллов по всем категориям работников.

- Производится расчет стоимости одного балла по формуле: сумма средств выделенных на установление премиальных выплат / количество баллов, набранных с учетом группы качества по всем категориям работников.

Размер премии работнику определяется исходя из стоимости одного балла и набранного количества баллов.

2.7. Работникам учреждения может выплачиваться единовременная премия:

- в связи с награждением ведомственными и государственными наградами по решению вышестоящих органов;

- в связи с государственными и профессиональными праздниками по решению вышестоящих органов;

- за особые достижения в учебно-воспитательном процессе по решению вышестоящих органов;

- в связи с юбилейной датой (50, 60 лет) в размере 5000 рублей;

- при увольнении в связи с выходом на пенсию в размере 5000 рублей.

- за выполнение особо важных и сложных заданий (проведение текущего ремонта и др.) – в зависимости от сложности и объема выполняемых работ.

2.8. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего МБДОУ.

2.9. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников МБДОУ в соответствии с критериями;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией МБДОУ перечня работников – получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

2.10. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее пяти человек.

Решение комиссии принимается открытым голосованием большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Комиссия рассматривает размеры выплаты по каждому работнику. Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения. Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, подписывается председателем, секретарем и членами комиссии.

2.11. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников в соответствии с критериями оценки деятельности работников МБДОУ, представленных в Приложении к настоящему Положению.

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

2.13. Председатель комиссии ежемесячно предоставляет протокол заседания для согласования руководителю МБДОУ и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

2.14. На основании протокола Комиссии заведующий МБДОУ в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

2.15. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам МБДОУ осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

2.16. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу заведующему детским садом за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливаются приказом начальника управления образования с учетом оценки деятельности учреждения и личного вклада в развитие системы образования.

2.17. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка МБДОУ, 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;
- выполнение показателей дорожной карты.

2.18. 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 административно-хозяйственной работе, старший воспитатель) представляет заведующему МБДОУ служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

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

2.20. Для категорий работников, у которых должностной оклад ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ) размер стимулирующих выплат, устанавливается с учётом суммы необходимой на доведение до МРОТ, (стимулирующая выплата = сумме стимулирующих выплат в соответствии с критериями + сумма на доведение до МРОТ в соответствии со штатным расписанием).

3. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат и надбавок, премий).

3.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен или отменен в следующих случаях:

- 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, прогула, отпуска;
- полностью при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава МБДОУ, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- полностью за нарушения санитарно-эпидемиологического режима.

4. Материальная помощь

4.1. Работникам учреждения может оказываться материальная помощь в следующих случаях:

- в случае смерти работника, которая выплачивается одному из родственников по заявлению названного лица и предъявлении копии свидетельства о смерти – в размере 5000 рублей;
- в случае смерти близких родственников работника (муж, жена, родители, дети) по заявлению и при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим – в размере 5000 рублей;
- в связи со свадьбой работника по заявлению и при предъявлении копии свидетельства о браке – в размере 5000 рублей;

- при рождении ребенка у работника по заявлению и при предъявлении копии свидетельства о рождении – в размере 10000 рублей;
- в связи с чрезвычайными ситуациями (пожар, наводнение и т.д.) – в размере 5000 рублей.

4.2. Материальная помощь выплачивается на основании приказа руководителя учреждения и письменного заявления работника учреждения.

5. Заключительные положения

5.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам. Фонд оплаты труда по профессиональным квалификационным группам рассчитывается МКУ ЦБУО.

5.2. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий МБДОУ 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
МБДОУ №3

**ПЕРЕЧЕНЬ
ВЫПЛАТ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ РАБОТУ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННУЮ И НЕ
СВЯЗАННУЮ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ**

Перечень выплат	Размер выплат к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2
1. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом	
Доплата педагогическим работникам за организацию кружков и творческих студий	15%
Доплата за работу по авторским программам за фактически отработанное время	10%
Доплата старшему воспитателю за организацию работы инновационной площадки и профильных групп	20%
Выплаты за воспитание и обучение детей-инвалидов дошкольного возраста в образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования из расчета на одного ребенка-инвалида в месяц: - в обычных группах: - город; - село; - на дому: - город; - село	 2090 3440 2530 4170
2. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом	
Выплаты за осуществление руководства предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями: - в учреждении образования; - территориальными	 5 % 10 %
Выплаты педагогическим работникам за работу с детьми из социально неблагополучных семей: - воспитателям	 5 %
Выплаты по организации работы первичной профсоюзной организации: - своевременность выполнения плана работы ППО; - своевременное проведение собраний; - своевременное предоставление статистики и финансовой отчетности в рамках профсоюза	 10 %
Выплаты сотрудникам: - за ведение работы в АИС «БАРС»; - за выполнение обязанностей контрактного управляющего;	 3 000 рублей 4 000 рублей
Выплаты педагогическим работникам за ведение единого банка данных и проведение мониторинга эффективности работы по профилактике социального сиротства: - воспитателям	 20 %

Приложение 2

**Критерии оценки качества профессиональной деятельности
старшего воспитателя МБДОУ**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Показатели, их значение	Баллы
1	Высокий уровень организации и контроля мониторинга развития воспитанников в реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования.	2 раза в год	5
2	Методическое сопровождение материалов деятельности МБДОУ или отдельных педагогов на конкурсах, конференциях, семинарах:	- на муниципальном уровне - региональном и всероссийском уровнях (гранд)	5 10
3	Участие старшего воспитателя в профессиональных конкурсах:	- на муниципальном уровне - на региональном и всероссийском уровнях (гранд)	10 15
4	Организация, обобщение и распространение передового педагогического опыта работы педагогов (в том числе своего) на различных уровнях.	- на муниципальном уровне - на региональном и всероссийском уровнях (гранд)	10 15
5	Качественное использование в образовательном процессе ИКТ и информационных технологий (презентации, мастер-класса, проекта, опыта работы)	- использование ИКТ в оформлении презентаций, мастер-классов, проектов, опыта работы и пр.	10
		- качественное предоставление информации для размещения на сайте МБДОУ	10
6	Демонстрация своих достижений через систему мастер-классов, творческих проектов, презентаций, видео-роликов.	- на уровне МБДОУ - на муниципальном и региональном уровнях	5 10
7	Публикации своих авторских материалов и разработок в интернет-представительстве, средствах массовой информации		10
8	Результативное руководство творческой группой	по итогам месяца	10
9	Качественное оформление, загрузка и своевременная отправка материалов по аттестации педагогических работников		10
10	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса и высокий уровень решения конфликтных ситуаций		3
11	Методическое сопровождение педагогов в условиях дистанционной формы работы		10
	Максимальное количество баллов		148

Приложение 3

Критерии оценки качества профессиональной деятельности воспитателя МБДОУ

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Показатели, их значение	Баллы
1	Участие педагогов в общественной жизни (при наличии актов, протоколов)	деятельность в составе комиссий и т.д.	3
2	Участие в профессиональных конкурсах	- на уровне МБДОУ	5
		- муниципальный, региональный уровень (гранд)	10
3	Обобщение и распространение передового педагогического опыта работы на различных уровнях	- на уровне МБДОУ	10
		- муниципальный, региональный уровень	15
4	Результативность деятельности педагога в реализации методической работы по годовому плану (открытые занятия, мастер-класс, выступление на совете педагогов, семинаре, консультациях, организация выставок).	- на уровне МБДОУ	5
		- муниципальный, региональный уровень	10
5	Публикации авторских материалов и разработок в интернет-представительствах, средствах массовой информации		5
6	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках и др., в том числе в дистанционной форме.	- на уровне МБДОУ	3
		- муниципальный, региональный уровень	5
7	Результат участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках и др., в том числе в дистанционной форме.	- на уровне МБДОУ	5
		- муниципальный, региональный уровень	10
8	Положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга в реализации основной общеобразовательной программы	2 раза в год	5
9	Разработка и внедрение собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий, сценариев.		5
10	Разработка и внедрение собственных авторских программ.		10
11	Качественное использование в образовательном процессе ИКТ и информационных технологий (презентации мастер-класса, проекта, опыта работы)	– использование ИКТ в оформлении стендов и уголков для родителей	5
		–использование ИКТ в оформлении презентаций, мастер-классов, проектов, опыта работы и пр.	10
		- использование мультимедийных презентаций и Интернет-ресурсов в образовательном процессе.	10
		– качественное предоставление информации для размещения на сайте МБДОУ	10
12	Результативная работа в творческой группе	по итогам месяца	5
13	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях.	- изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и	

		раздаточного материалов: - к началу учебного года - не менее 1 раза в месяц	10 5
14	Благоустройство территории МБДОУ, цветника, огорода	- своевременное выполнение работы в цветнике и огороде	5
		- благоустройство участка: наличие цветников, зимних построек и пр. на своем участке	3
15	Организация взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников	- участие родителей в учебно-воспитательных мероприятиях (собрания, деловые игры, диспуты, совместные семейные праздники, конкурсы, выставки).	5
		- отсутствие задолженности по родительской плате (не более 3)	3
		- результативность деятельности педагога в реализации дистанционной формы работы с семьями (проведение видео-занятия, мастер класса, презентации, видеороликов, консультаций)	5
16	Посещаемость (эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников через обеспечение здоровьесберегающих технологий)	- дошкольные группы – не ниже 75%; - группы раннего возраста – не ниже 55%	5
17	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса и высокий уровень решения конфликтных ситуаций		3
	Максимальное количество баллов		190

Приложение 4

Критерии оценки качества профессиональной деятельности музыкального руководителя МБДОУ

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Показатели, их значение	Баллы
----------	------------------------------	-------------------------	-------

1	Участие в общественной жизни (при наличии актов, протоколов)	деятельность в составе комиссий и т.д.	3
2	Участие в профессиональных конкурсах	- на уровне ДОУ	5
		- муниципальный, региональный (гранд)	10
3	Обобщение и распространение передового педагогического опыта работы на различных уровнях	- на уровне ДОУ	10
		- муниципальный, региональный	15
4	Результативность деятельности педагога в реализации методической работы по годовому плану (открытые занятия, мастер-класс, выступление на совете педагогов, семинаре, консультациях, организация выставок).	- на уровне ДОУ	5
		- муниципальный, региональный	10
5	Публикации авторских материалов и разработок в интернет-представительствах, средствах массовой информации		5
6	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках и др., в том числе в дистанционной форме.	- на уровне ДОУ	4
		- муниципальный, региональный	5
7	Результат участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках и др., в том числе в дистанционной форме.	- на уровне ДОУ	5
		- муниципальный, региональный	15
8	Эффективность организации предметно-развивающей среды в музыкальном зале.	- оформление к праздникам, мероприятиям, изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов: - к началу учебного года - не менее 1 раза в месяц	10 5
9	Положительная динамика уровня музыкального развития воспитанников по результатам мониторинга в реализации основной общеобразовательной программы	2 раза в год	5
10	Разработка и внедрение собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий, сценариев.		5
11	Разработка и внедрение собственных авторских программ.		10
12	Качественное использование в образовательном процессе ИКТ и информационных технологий (презентации мастер-класса, проекта, опыта работы)	– использование ИКТ в оформлении стендов и уголков для родителей	5
		–использование ИКТ в оформлении презентаций, мастер-классов, проектов, опыта работы и пр.	10
		- использование мультимедийных презентаций и Интернет-ресурсов в образовательном процессе.	10
		– качественное предоставление информации для размещения на сайте МБДОУ	10
13	Результативная работа в творческой группе	по итогам месяца	5

14	Организация взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников	- участие родителей в учебно-воспитательных мероприятиях (утренниках, совместные семейные праздники, конкурсы, развлечения, применение в работе с детьми и родителями нетрадиционных форм).	5
		- результативность деятельности педагога в реализации дистанционной формы работы с семьями (проведение видео-занятия, мастер класса, презентации, видеороликов)	5
15	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса и высокий уровень решения конфликтных ситуаций		3
	Максимальное количество баллов		180

Приложение 5

**Критерии оценки качества профессиональной деятельности
инструктора по физической культуре МБДОУ**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Показатели, их значение	Баллы
1	Участие в общественной жизни (при наличии актов, протоколов)	деятельность в составе комиссий и т.д.	3
2	Участие в профессиональных конкурсах	- на уровне ДОУ	5
		- муниципальный, региональный (гранд)	10
3	Обобщение и распространение передового педагогического опыта работы на различных уровнях	- на уровне ДОУ	10
		- муниципальный, региональный	15
4	Результативность деятельности педагога в реализации методической работы по годовому плану (открытые занятия, мастер-класс, выступление на совете педагогов, семинаре, консультациях, организация выставок).	- на уровне ДОУ	5
		- муниципальный, региональный	10
5	Публикации авторских материалов и разработок в интернет-представительствах, средствах массовой информации		5
6	Участие воспитанников в спортивных соревнованиях, праздниках, досугах, развлечениях и др., в том числе в дистанционной форме.	- на уровне ДОУ	4
		- муниципальный, региональный	5
7	Результат участия воспитанников в спортивных конкурсах, фестивалях, выставках и др., в том числе в дистанционной форме.	- на уровне ДОУ	5
		- муниципальный, региональный	15
8	Эффективность организации предметно-развивающей среды в физкультурном зале.	- оформление к праздникам, мероприятиям, изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов: - к началу учебного года - не менее 1 раза в месяц	10 5
9	Положительная динамика уровня физического развития воспитанников по результатам мониторинга в реализации основной общеобразовательной программы	2 раза в год	5
10	Разработка и внедрение собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий, сценариев.		5
11	Разработка и внедрение собственных авторских программ.		10
12	Качественное использование в образовательном процессе ИКТ и информационных технологий (презентации мастер-класса, проекта, опыта работы)	– использование ИКТ в оформлении стендов и уголков для родителей	5
		–использование ИКТ в оформлении презентаций, мастер-классов, проектов, опыта работы и пр.	10
		- использование мультимедийных презентаций и Интернет-ресурсов в образовательном процессе.	10
		– качественное	10

		предоставление информации для размещения на сайте МБДОУ	
13	Результативная работа в творческой группе	по итогам месяца	5
14	Организация взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников	- участие родителей в учебно-воспитательных мероприятиях (утренниках, совместные семейные праздники, конкурсы, развлечения, применение в работе с детьми и родителями нетрадиционных форм).	5
		- результативность деятельности педагога в реализации дистанционной формы работы с семьями (проведение видеозанятия, мастер класса, презентации, видеороликов)	5
15	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса и высокий уровень решения конфликтных ситуаций		3
	Максимальное количество баллов		180

Приложение 6

**Критерии оценки качества профессиональной деятельности
учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога МБДОУ**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Показатели, их значение	Баллы
1	Участие в общественной жизни (при наличии актов, протоколов)	деятельность в составе комиссий и т.д.	3
2	Участие в профессиональных конкурсах	- на уровне ДОУ	5
		- муниципальный, региональный (гранд)	10
3	Обобщение и распространение передового педагогического опыта работы на различных уровнях	- на уровне ДОУ	10
		- муниципальный, региональный	15
4	Результативность деятельности педагога в реализации методической работы по годовому плану (открытые занятия, мастер-класс, выступление на совете педагогов, семинаре, консультациях, организация выставок).	- на уровне ДОУ	5
		- муниципальный, региональный	10
5	Публикации авторских материалов и разработок в интернет-представительствах, средствах массовой информации		5
6	Результативная работа со сложным контингентом воспитанников	дети с ограниченными возможностями здоровья (в том числе дети-инвалиды)	10
7	Положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга в реализации основной общеобразовательной программы	2 раза в год	5
8	Разработка и внедрение собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий.		5
9	Разработка и внедрение собственных авторских программ.		10
10	Эффективность организации предметно-развивающей среды.	Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов: - к началу учебного года - не менее 1 раза в месяц	10 5
11	Качественное использование в образовательном процессе ИКТ и информационных технологий (презентации мастер-класса, проекта, опыта работы)	– использование ИКТ в оформлении стендов и уголков для родителей	5
		– использование ИКТ в оформлении презентаций, мастер-классов, проектов, опыта работы и пр.	10
		- использование мультимедийных презентаций и Интернет-ресурсов в образовательном процессе.	10
		– качественное предоставление информации для размещения на сайте МБДОУ	10
12	Результативность коррекционно-развивающей работы по итогам ПМПК		10

13	Организация взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников	- участие родителей в учебно-воспитательных мероприятиях (совместные мероприятия, досуги).	5
		- результативность работы с родителями (законными представителями) неорганизованных детей	4
		- результативность деятельности педагога в реализации дистанционной формы работы с семьями (проведение видео-занятия, мастер класса, презентации, видеороликов)	5
14	Результативная работа в творческой группе	по итогам месяца	5
15	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса и высокий уровень решения конфликтных ситуаций		3
	Максимальное количество баллов		175

Приложение 7

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности помощника воспитателя, младшего воспитателя

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников.	5
2.	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников: качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН.	10
	Качественное содержание участка группы в соответствии требованиям СанПиН	10
3.	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ, обновление интерьера.	3
4.	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке	2
5.	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.	5
6.	Выполнение показателей дорожной карты: -укомплектованность - заболеваемость - посещаемость: - дошкольные группы – не ниже 75%., группы раннего возраста - не ниже 55%;	2 5 10
7.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
8.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	5

9.	Увеличение объёма выполняемых работ (без подменного).	10
	Максимальное количество баллов	70

Приложение 8

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и родителей (законных представителей)	5
2.	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).	10
3.	Содержание спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. Отсутствие замечаний	5
4.	Качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН;	10
5.	Содержание оборудования в соответствии требованиям СанПиН	8
6.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
7.	Увеличение объёма выполняемых работ (без подсобника или 2 повара).	10
	Максимальное количество баллов	51

Приложение 9

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности кухонного рабочего

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	10
2.	Содержание спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. Отсутствие замечаний	5
3.	Качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН;	10
4.	Обеспечение качественного хранения овощей	5
5.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
	Максимальное количество баллов	33

Приложение 10

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства.	10
2.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	5
	Максимальное количество баллов	15

Приложение 11

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Своевременное устранение неполадок.	10
2.	Отсутствие письменных жалоб сотрудников и родителей.	5
3.	Ответственное отношение к сохранности инструментария.	7
	Максимальное количество баллов	22

Приложение 12

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Качественная (своевременная) уборка территории	10
2.	Своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев.	5
3.	Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории	20
	Максимальное количество баллов	35

Приложение 13

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
машиниста по стирке и ремонту спец одежды**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	5
2.	Отсутствие обоснованных жалоб	5
3.	Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН: - качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН; - содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН	10 8
4.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
	Максимальное количество баллов	31

Приложение 14

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности кастелянши

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Качественный контроль за сохранностью мягкого инвентаря и его состоянием.	5
2.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ для детей (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.).	5
3.	Творческий подход к обновлению интерьера и развивающей среды.	10
4.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
	Максимальное количество баллов	23

Приложение 15

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
заместителей заведующего**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля.	10
2.	Качественное обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности	10
3.	Качественный контроль за соблюдением экономии энергоресурсов	5
4.	Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ.	10
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).	10
6.	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния ДОУ и прилегающей территории ДОУ.	10
7.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
8.	Качественное ведение документов по ПБ, ГО и ЧС, ОТ	10
9.	Высокое качество подготовки и оформление документов.	10
	Максимальное количество баллов	78

Приложение 16

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего хозяйством, калькулятора

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Выполнение натуральных норм	10
2.	Снижение заболеваемости детей или стабильные показатели заболеваемости по сравнению с предыдущим месяцем, качественное проведение профилактических и оздоровительных мероприятий.	10
3.	Эффективная работа с родителями. Своевременное проведение санитарно-просветительской работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний.	5
4.	Качественное и своевременное ведение документации.	5
5.	Осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, воспитателей по выполнению требований СанПиН.	10
6.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
7.	Образцовое состояние кладовых и холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН	10
8.	Качественное, своевременное ведение и сдача документации.	10
	Максимальное количество баллов	63

Приложение 17

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности делопроизводителя

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Сбор необходимой информации, оформление необходимой документации	10
2.	Организация работ по выполнению норм и требований охраны труда в ДОУ	10
3.	Выполнение особо срочных заданий	10
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: (подготовка отчётов, ведение личных дел, качественное обеспечение документооборота)	10
5.	За расширение служебных обязанностей (учета военнообязанных, договоров, персональных данных работников, воспитанников, ведение журналов выхода сотрудников и сотрудников в рабочее время за территорию ДОУ)	10
6.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
	Максимальное количество баллов	53

Приложение 18

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Отсутствие жалоб	5
2.	Участие в косметическом ремонте зданий	10
3.	Качественное, своевременное, содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН.	10
4.	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок.	5
5.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
	Максимальное количество баллов	33