

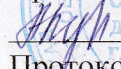


**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад «Сказка» г. Белогорска
Белогорского района Республики Крым**

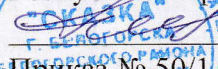
ПРИНЯТО:

на Общем собрании работников МБДОУ
д/с «Сказка» г. Белогорска Белогорского
района Республики Крым
Протокол № 4 от 18.02.2025 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО
 Суренко А.С.
Протокол № 7 от 18.02.2025 г.

УТВЕРЖДЕНО:

И. о. заведующего МБДОУ д/с «Сказка» г.
Белогорска Белогорского района
Республики Крым
 А.И. Куртвапова
Приказ № 50/1 от 18.02.2025 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат работникам
МБДОУ д/с «Сказка» г. Белогорска Белогорского района Республики
Крым**

г. Белогорск 2025 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение о стимулирующих выплатах работникам МБДОУ детский сад «Сказка» г. Белогорска Белогорского района Республики Крым (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Бюджетным и Трудовым кодексами Российской Федерации, во исполнение постановления Совета министров Республики Крым от 22.04.2014 № 76 «О поэтапном повышении заработной платы работников бюджетных учреждений, заведений и организаций в сфере образования, науки, физической культуры и спорта, здравоохранения, культуры, социальной защиты», с учетом рекомендаций, предусмотренных письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 года №АП-1073/02;
- Постановлением Администрации Белогорского района Республики Крым от 30 августа года №1226 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования, подведомственных управлению образования, молодежи и спорта администрации Белогорского района Республики Крым»;
- Уставом МБДОУ детский сад «Сказка» г. Белогорска Белогорского района Республики Крым;
- Коллективным договором МБДОУ детский сад «Сказка» г. Белогорска Белогорского района Республики Крым ;
- Положением об оплате труда работников МБДОУ детский сад «Сказка» г. Белогорска Белогорского района Республики Крым утвержденным приказом № 50 от 18.02.2025 года.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим порядок установления выплат стимулирующего характера (надбавок) работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Сказка» г. Белогорска Белогорского района Республики Крым (далее - ДОУ).

1.3. Настоящее Положение, а также изменения в Положение и дополнения к Положению принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с ПК и утверждаются приказом заведующего.

2. Порядок и условия начисления дополнительных стимулирующих выплат.

2.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с данным положением в пределах выделенного фонда оплаты труда.

К выплатам, стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

2.2. Стимулирующие выплаты являются частью фонда оплаты труда и осуществляются на основании данного Положения утверждаемого руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.3. Положение включает в себя объективный механизм оценки достижения результатов и качества работы на основании конкретных критериев и показателей оценки качества труда,

являющихся неотъемлемой частью положения.

2.4. Критерии отражают степень результативности и качества работы по каждой категории работников с учетом специфики работы учреждения. При этом должна быть обеспечена дифференциация в оплате труда работников, занимающих различные должности, относящиеся к одной категории.

2.5. Стимулирующие выплаты начисляются частично при допущенных нарушениях, подтвержденных результатами проверок, а также при невыполнении критериев оценки качества работы.

2.6. Стимулирующие выплаты начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

2.7. Стимулирующие выплаты не начисляются за период, не относящийся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;
- отпускам без сохранения заработной платы;
- очередных и учебных отпусках;
- повышению квалификации.

2.8. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за соблюдение требований положения о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат, утвержденных в учреждении.

3. Виды и размеры стимулирующих выплат

3. К стимулирующим выплатам относятся следующие выплаты:

3.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада или ставки заработной платы работника или в абсолютном размере.

3.1.1 Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании критериев в оценочных листах, с оценкой комиссии и с учетом мнения представительного органа работников, в случае необходимости основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работником.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации;
- наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;

- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

3.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда, представлений заведующего, зам.зав. по ВМР, зам.зав. по ХЧ и с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

3.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда, представлений заведующего, заместителя заведующего по ВМР и заместителя заведующего по ХЧ с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении от должностного оклада.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

3.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение муниципального задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

3.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей руководителя ДОУ по согласованию с представительным органом работников.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными настоящим Положением.

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов ДОУ (человеческих, материально - технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности. Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и прочее.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей анализа деятельности ДОУ.

Порядок установления выплаты закрепляется настоящим Положением.

3.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в размере:

- педагогам;
- специалистам;

Размер надбавки за квалификационную категорию указан в таблице 1.

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Таблица 1

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
Высшая категория	15%
Первая категория	10%
Педагог-методист	30%
Педагог-наставник	30%

Молодым специалистам из числа педагогических работников должностной оклад повышается путем установления ежемесячной доплаты в размере 5 700,00 рублей до момента прохождения первой аттестации.

3.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

3.2.3.1. Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается по основной должности, в следующем размере:

- при выслуге лет свыше 3 лет – 5%;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 10%;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 15%.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате

выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

3.2.3.2. Надбавка работникам (кроме педагогических работников) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет - 3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет - 7 %;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет - 10 %.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

3.2.3. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, представлений заведующего, заместителя заведующего по ВМР и заместителя заведующего по ХЧ.

При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств, средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

Порядок установления премиальных выплат по итогам работы закрепляется локальным нормативным актом ДОУ.

3.3. Размеры стимулирующих выплат не ограничиваются максимальным значением и производятся ежемесячно в пределах выделенного фонда оплаты труда.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в абсолютном размере. Размер стимулирующих выплат может быть снижен либо, с учётом тяжести допущенных нарушений, работник может быть полностью их лишён в случаях:

- недобросовестное выполнение функциональных обязанностей;
- наличие детского травматизма в зависимости от травмы;
- наличие обоснованных жалоб родителей;
- наличие задолженности по родительской оплате;
- нарушение трудовой дисциплины и трудового распорядка;
- несвоевременное прохождение медицинского осмотра;
- не соблюдение сохранности детского имущества и имущества ДОУ
- нарушение санитарно-гигиенического режима;
- вспышки кишечных и простудных заболеваний по вине работника ДОУ;
- оставление детей без присмотра;
- низкого качества работы, не готовность к непосредственной образовательной деятельности, не внимательное отношение к детям;
- нарушения Устава;
- дисциплинарного взыскания;
- нарушения этики поведения

4. Порядок распределения стимулирующих выплат

4.1. На общем собрании трудового коллектива выбирается состав комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.2. Комиссия из своего состава выбирает председателя и разрабатывает критерии эффективности и качества труда по каждой категории работников.

4.3. Критерии эффективности и качества труда согласовываются с профсоюзным комитетом.

4.4. Руководитель учреждения издает приказ о создании комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.5. Председатель комиссии (или его заместитель) в обязательном порядке обеспечивает информирование работников о критериях и показателях, характеризующих результаты и качества работы каждого работника, механизмах оценки их достижений, которые отражены данным Положением.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4.7. Работниками в комиссию по распределению стимулирующих выплат для установления размера выплаты, не позднее 20-го числа каждого месяца, предоставляются листы самооценки педагогов о результатах деятельности за отчетный период.

4.8. По итогам рассмотрения представлений заместителей руководителя ДООУ, предоставленных материалов - листов самооценки педагогов о результатах деятельности за отчетный период, комиссия принимает решение о размерах стимулирующих выплат работникам по согласованию с представительным органом работников, которое оформляется протоколом.

Стимулирующие выплаты распределяются между педагогическим и иным персоналом 60% и 40% соответственно.

Размер стимулирующих выплат рассчитывается суммированием баллов и стоимостью баллов, определяющимися по формуле:

$$СВ = Б \times Ц$$

$$Ц = СЧ_{\text{фот}} / Сб, \text{ где}$$

СВ –стимулирующая выплата

Б – количество баллов, набранное работником

Ц – цена одного балла

СЧ_{фот} – стимулирующая часть ФОТ за текущий период

Сб - общее количество набранных баллов по всем должностям.

4.9. Размеры стимулирующих выплат утверждаются приказом руководителя учреждения на основании запротоколированного решения комиссии по распределению стимулирующих выплат. Председатель комиссии (или его заместитель) обеспечивает своевременность и доступность информации о достигнутых результатах качества работы и размерах стимулирующих выплат, об условиях их выплаты работникам.

4.10. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения осуществляются на основании приказа органа управления на основании положения, действующего в учреждении.

4.11. Система стимулирующих выплат работникам МБДОУ предусматривает:

- персональные дополнительные стимулирующие выплаты постоянного характера, которые устанавливаются на учебный год, определяются решением комиссии по распределению стимулирующих выплат и приказом руководителя ДООУ в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются;
- разовые стимулирующие выплаты (выплаты по итогам работы за месяц), размер, порядок и условия применения, которых определяются настоящим Положением на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат и приказа руководителя МБДОУ в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

4.12. Персональные стимулирующие выплаты постоянного характера могут устанавливаться определенной категории работников:

- заместителю заведующего по ХЧ;
- заместителю заведующего по ВМР;
- медицинской сестре;
- медицинской сестре диетической;
- делопроизводителю;
- кладовщику;

- рабочему по ремонту и обслуживанию здания;
- электрику по ремонту электрооборудования;
- повару;
- машинисту по стирке и ремонту спецодежды;
- кастелянше;

Вид работ	Категория работников	Размер доплаты (в процентах)
За общественную работу в интересах всего образовательного учреждения.	Председатель профсоюзной первичной организации	до 25% от базовой единицы
За расширение должностных обязанностей, связанное с работой с различными электронными базами и программами (bus.gov.ru, ИАС, НАВИГАТОР, и др.)	Сотрудник МБДОУ «Сказка»	до 100 % от базовой единицы
Сопровождение официального сайта МБДОУ д/с «Сказка», социальной странички ВКОНТАКТЕ.	Сотрудник МБДОУ «Сказка»	до 20 % от базовой единицы
За организацию деятельности психолого-педагогических консилиумов образовательного учреждения	Сотрудник МБДОУ «Сказка»	до 50 % от базовой единицы
За организацию работы по антикоррупционной деятельности в МБДОУ д/с «Сказка»	Сотрудник МБДОУ «Сказка»	до 80 % от базовой единицы
За организацию работы по ГЗ, ГОЧС, антитеррористической безопасности.	Сотрудник МБДОУ «Сказка»	до 80 % от базовой единицы
За организацию комплексной работы по охране труда (подготовка проектов приказов, разработка и ведение нормативной документации и др.)	Сотрудник МБДОУ «Сказка»	до 20 % от базовой единицы
За организацию комплексной работы по обслуживанию и ремонту здания и помещений, проведение работ, связанных с устранением аварий (отопление, водоснабжение, водоотведение, электроснабжение и т.д.)	Сотрудник МБДОУ «Сказка»	до 80 % от базовой единицы

За организацию контроля за рационом питания детей, организацию контроля санитарно-гигиенического состояния помещений.	Сотрудник МБДОУ «Сказка»	д/с	до 100 % от базовой единицы
Оформление документов отчетности: в управление статистики; в пенсионный фонд; в центр занятости и т.п. ведение воинского учета	Сотрудник МБДОУ «Сказка»	д/с	до 80 % от базовой единицы
За пошив костюмов, изготовление декораций	Сотрудник МБДОУ «Сказка»	д/с	до 30 % от базовой единицы

Размер доплаты определяется комиссией и утверждается приказом руководителя.

5. Заключительные положения

5.1 Настоящее положение вступает в силу с момента его принятия собранием профсоюза и утверждения руководителем образовательного учреждения. Действие данного положения распространяется на следующие категории сотрудников (в том числе и совместителей):

- административно – управленческий персонал;
- педагогический персонал;
- учебно-вспомогательный персонал и обслуживающий персонал участвующий в планировании и организации жизнедеятельности воспитанников.

5.2 В состав делопроизводства по оценке эффективности деятельности педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала входят следующие документы:

- листы самооценки работников;
- представления;
- сводные таблицы баллов по оценке эффективности и качества работы;
- протоколы заседаний комиссии по распределению стимулирующих выплат;
- приказы по выплатам стимулирующего характера.

5.3 Документация по оценке эффективности деятельности административно – управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала хранится в течении одного года.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя заведующего по воспитательной и методической работе*

1. Основные баллы.**

Количество баллов, исходя из нагрузки работника	45	Самооценка	Оценка комиссии
- Отсутствие замечаний по исполнению должностной инструкции, инструкции по охране труда, по охране здоровья и жизни детей, по соблюдению Сан-Пин, по пожарной безопасности;	0-10		
-Мониторинг выполнения годового плана работы, плана воспитательно-образовательной работы, организация и осуществление контроля воспитательно-образовательного процесса;	0-20		
-Участие в разработке и реализации программ;	0-10		
-Реализация мероприятий по взаимодействию с родителями обучающихся, с детьми из различных категорий семей;	0-5		
Количество отработанных дней в период премирования***.			

2. Дополнительные баллы.

Критерии		Самооценка	Оценка комиссии
• Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ	0-15		
• Помощь в организации системных исследований и мониторинга	0-10		
• Своевременное ведение документации	0-10		
• Отсутствие жалоб от родителей	0-5		
• Активное участие в консилиумах, конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях различного уровня.	0-10		
• Благоустройство территорий и помещений	0-5		
Максимальное количество баллов. Итог.	100		
Подпись:			

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя заведующего по хозяйственной работе*

1. Основные баллы.**

Количество баллов, исходя из нагрузки работника	45	Самооценка	Оценка комиссии
- Отсутствие замечаний по исполнению должностной инструкции, инструкции по охране труда, по охране здоровья и жизни детей, по соблюдению Сан-Пин, по пожарной безопасности;	0-10		
- Обеспечение в ДООУ деятельности по охране труда, пожарной безопасности, гражданской обороне, антитеррористической безопасности. Качественное ведение документации по охране труда, пожарной безопасности, гражданской обороне, террористической безопасности.	0-15		
- Обеспечение бесперебойного функционирования ДООУ Эффективность использования бюджетных средств (контроль экономии воды, энергопотребления).	0-10		
- Своевременная и качественная подготовка документации, отчетности	0-10		
Количество отработанных дней в период премирования.***			

2. Дополнительные баллы.

Критерии		Самооценка	Оценка комиссии
- Грамотное руководство обслуживающим персоналом, качественная организация их деятельности	0-20		
- Участие в консилиумах, конференциях, семинарах, других мероприятиях	0-5		
- Самообразование, повышение квалификации по охране труда, пожарной безопасности, гражданской обороне, антитеррористической безопасности	0-10		
- Благоустройство территорий и помещений	0-20		
Максимальное количество баллов. Итог	100		
Подпись:			

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
делопроизводителя***

1. Основные баллы.**

Количество баллов, исходя из нагрузки работника	30	Самооценка	Оценка комиссии
- Отсутствие замечаний по исполнению должностной инструкции, инструкции по охране труда, по охране здоровья и жизни детей, по соблюдению Сан-Пин, по пожарной безопасности	0-5		
- Ответственность за работу ИАС. Работа в электронном реестре детей, нуждающихся в дошкольном образовании	0-10		
- Оперативность выполнения задач по подготовке деловых бумаг, своевременный документооборот	0-5		
- Своевременное ведение документации, электронной базы, предоставление отчетности	0-5		
- Отсутствие обоснованных жалоб от родителей	0-5		
Количество отработанных дней в период премирования.***			

2. Дополнительные баллы.

Критерии		Самооценка	Оценка комиссии
- Своевременная работа с электронной почтой, подготовка информации	0-10		
- Своевременное качественное и самостоятельное исполнение поручений руководителя	0-10		
- Благоустройство территорий и помещений	0-10		
Участие в других мероприятиях (митинги и т.п.)	0-10		
Увеличение объема работы	0-10		
Максимальное количество баллов. Итог	80		
Подпись:			

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
воспитателя**

1. Основные баллы.**

Количество баллов, исходя из нагрузки работника	40	Самооценка	Оценка комиссии
- Отсутствие замечаний по исполнению должностной инструкции, инструкции по охране труда, по охране здоровья и жизни детей, по соблюдению Сан-Пин, по пожарной безопасности	0-10		
- Качественная организация воспитательно-образовательного процесса и физкультурно-оздоровительной работы с детьми	0-10		
- Качественное ведение документации на группе и своевременное предоставление	0-10		
- Отсутствие обоснованных жалоб от родителей, детского травматизма	0-10		
Количество отработанных дней в период премирования.***			

2. Дополнительные баллы.

Критерии		Самооценка	Оценка комиссии
Участие в различных мероприятиях в ДООУ	0-5		
Своевременное качественное и самостоятельное исполнение поручений руководителя	0-5		
Показатель посещаемости детьми группы (всего детей) высчитывается коэффициент — средний показатель посещаемости в день в течение месяца до 10 детей от 11 -20 от 21- 30 31 и выше	5 10 15 20		
Увеличение объема работы (работа основным воспитателем: проведение мониторинга основной образовательной деятельности, написание характеристик на воспитанников, заполнение документации группы и т.п.)	0-5		
Благоустройство территорий и помещений	0-5		
- Участие в других мероприятиях (митинги и т.п.)	0-5		
Самообразование педагога, трансляция педагогического опыта, методическая работа (участие педагога в конкурсе профессионального мастерства, подготовка воспитанников к участию в конкурсах, мероприятиях, участие в методической работе ДООУ и районных объединениях, участие в вебинарах, семинарах, изучение инноваций в работе, презентация работы по самообразованию, работа с сайтом, наличие публикаций, создание презентаций, видео и др.)	0-10		

Использование в работе информационно-коммуникативных технологий.			
Максимальное количество баллов. Итог	95		
Подпись:			

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
музыкального руководителя**

1. Основные баллы.**

Количество баллов, исходя из нагрузки работника	40	Самооценка	Оценка комиссии
- Отсутствие замечаний по исполнению должностной инструкции, инструкции по охране труда, по охране здоровья и жизни детей, по соблюдению Сан-Пин, по пожарной безопасности	0-10		
- Качественная подготовка детей к утренникам. Создание элементов образовательной инфраструктуры, участие в методической работе.	0-10		
- Участие в разработке и реализации основной образовательной программы, своевременность и качество написания перспективных планов. Своевременное ведение документации	0-10		
- Отсутствие обоснованных жалоб от родителей	0-10		
Количество отработанных дней в период премирования.***			

2. Дополнительные баллы.

Критерии		Самооценка	Оценка комиссии
- Своевременное качественное и самостоятельное исполнение поручений руководителя	0-5		
- Показатель посещаемости детьми занятий (%) высчитывается коэффициент — средний показатель посещаемости в день в течение месяца) до 50%, от 50% до 100%	0-5 0-10		
Качественная подготовка детей к мероприятиям на различных уровнях	0-5		
- Благоустройство территорий и помещений	0-10		
Участие в других мероприятиях (митинги и т.п.)	0-10		
Самообразование педагога, трансляция педагогического опыта, методическая работа (участие педагога в	0-15		

конкурсе профессионального мастерства, подготовка воспитанников к участию в конкурсах, мероприятиях, участие в методической работе ДОУ и районных объединениях, участие в вебинарах, семинарах, изучение инноваций в работе, презентация работы по самообразованию, работа с сайтом, наличие публикаций, создание презентаций, видео и др.) Использование в работе информационно-коммуникативных технологий.			
Максимальное количество баллов. Итог	95		
Подпись:			

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога

1. Основные баллы.**

Количество баллов, исходя из нагрузки работника	40	Самооценка	Оценка комиссии
- Отсутствие замечаний по исполнению должностной инструкции, инструкции по охране труда, по охране здоровья и жизни детей, по соблюдению Сан-Пин, по пожарной безопасности	0-10		
- Участие в разработке и реализации образовательных и коррекционно-развивающих программ. Организация системных исследований, мониторинг индивидуальных достижений воспитанников (результативность работы с детьми, нуждающимися в психологической помощи)	0-10		
- Своевременное и качественное ведение документации	0-10		
- Отсутствие обоснованных жалоб от родителей	0-10		
Количество отработанных дней в период премирования.***			

2. Дополнительные баллы.

Критерии		Самооценка	Оценка комиссии
- Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями, работа с детьми из социально неблагополучных семей, создание комфортной обстановки в детском коллективе	0-10		
- Своевременное качественное и самостоятельное исполнение поручений руководителя	0-10		
- Показатель посещаемости детьми занятий (%) (высчитывается коэффициент — средний показатель посещаемости в день в течение месяца) - до 50% , - от 50% до 100% - 10 баллов - Благоустройство территорий и помещений	0-5 0-10 0-5		

Участие в других мероприятиях (митинги и т.п.)	0-5		
Самообразование педагога, трансляция педагогического опыта, методическая работа (участие педагога в конкурсе профессионального мастерства, подготовка воспитанников к участию в конкурсах, мероприятиях, участие в методической работе ДООУ и районных объединениях, участие в вебинарах, семинарах, изучение инноваций в работе, презентация работы по самообразованию, работа с сайтом, наличие публикаций, создание презентаций, видео и др.)	15		
Максимальное количество баллов. Итог	95		
Подпись:			

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
учителя-логопеда**

1. Основные баллы.**

Количество баллов, исходя из нагрузки работника	40	Самооценка	Оценка комиссии
- Отсутствие замечаний по исполнению должностной инструкции, инструкции по охране труда, по охране здоровья и жизни детей, по соблюдению Сан-Пин, по пожарной безопасности	0-10		
- Участие в разработке и реализации образовательных и коррекционно-развивающих программ. Организация системных исследований, мониторинг индивидуальных достижений воспитанников (результативность работы с детьми, нуждающимися в логопедической помощи)	0-10		
- Своевременное и качественное ведение документации	0-10		
- Отсутствие обоснованных жалоб от родителей	0-10		
Количество отработанных дней в период премирования.***			

2. Дополнительные баллы.

Критерии		Самооценка	Оценка комиссии
- Участие в различных мероприятиях в ДООУ	0-5		
- Своевременное качественное и самостоятельное исполнение поручений руководителя	0-10		

- Показатель посещаемости детьми занятий (%) (высчитывается коэффициент — средний показатель посещаемости в день в течение месяца) - до 50% - от 50% до 100%	0-5 0-10		
- Благоустройство территорий и помещений	0-10		
- Участие в других мероприятиях (митинги и т.п.)	0-5		
Самообразование педагога, трансляция педагогического опыта, методическая работа (участие педагога в конкурсе профессионального мастерства, подготовка воспитанников к участию в конкурсах, мероприятиях, участие в методической работе ДООУ и районных объединениях, участие в вебинарах, семинарах, изучение инноваций в работе, презентация работы по самообразованию, работа с сайтом, наличие публикаций, создание презентаций, видео и др.) Использование в работе информационно-коммуникативных технологий.	0-15		
Максимальное количество баллов. Итог	95		
Подпись:			

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
инструктора по физической культуре**

1. Основные баллы.**

Количество баллов, исходя из нагрузки работника	40	Самооценка	Оценка комиссии
- Отсутствие замечаний по исполнению должностной инструкции, инструкции по охране труда, по охране здоровья и жизни детей, по соблюдению Сан-Пин, по пожарной безопасности	0-10		
- Качественная организация воспитательно-образовательного процесса и физкультурно-оздоровительной работы с детьми. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей, формированию навыков здорового образа жизни	0-10		
- Качественное ведение документации на группе и своевременное предоставление	0-10		
- Отсутствие обоснованных жалоб от родителей, детского травматизма	0-10		
Количество отработанных дней в период премирования.***			

2. Дополнительные баллы.

Критерии		Самооценка	Оценка комиссии
- Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (соревнования, спортивные секции).	0-5		
- Организация системных исследований, мониторинг индивидуальных достижений обучающихся	0-5		
- Своевременное качественное и самостоятельное исполнение поручений руководителя	0-5		
- Показатель посещаемости детьми занятий (%) (высчитывается коэффициент — средний показатель посещаемости в день в течение месяца) - до 50% , - от 50% до 100%	0-5 0-10		
- Благоустройство территорий и помещений	0-5		
Участие в различных мероприятиях в ДООУ	0-5		
Своевременное качественное и самостоятельное исполнение поручений руководителя	0-5		
Участие в других мероприятиях (митинги и т.п.)	0-5		
Самообразование педагога, трансляция педагогического опыта, методическая работа (участие педагога в конкурсе профессионального мастерства, подготовка воспитанников к участию в конкурсах, мероприятиях, участие в методической работе ДООУ и районных объединениях, участие в вебинарах, семинарах, изучение инноваций в работе, презентация работы по самообразованию, работа с сайтом, наличие публикаций, создание презентаций, видео и др.) Использование в работе информационно-коммуникативных технологий.	10		
Максимальное количество баллов. Итог	95		
Подпись:			

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности помощника воспитателя

1. Основные баллы. **

Количество баллов, исходя из нагрузки работника	30	Самооценка	Оценка комиссии
- Отсутствие замечаний по исполнению должностной инструкции, инструкции по охране труда, по охране здоровья и жизни детей, по соблюдению Сан-Пин, по пожарной безопасности	0-5		

- Качественная ежедневной и генеральной уборки помещений (отсутствие замечаний). Экономное расходование воды и электроэнергии, ответственное отношение к сохранности имущества	0-10		
- Тесное сотрудничество с воспитателем, помощь воспитателю при подготовке к занятиям, создание микроклимата в группе	0-5		
- Привитие культурно-гигиенических навыков, навыков труда воспитанникам	0-5		
- Отсутствие обоснованных жалоб от родителей	0-5		
Количество отработанных дней в период премирования.***			

2.Дополнительные баллы.

Критерии		Самооценка	Оценка комиссии
Участие в различных мероприятиях в ДОУ	0-5		
Своевременное качественное и самостоятельное исполнение поручений руководителя	0-5		
Показатель посещаемости детьми группы (всего детей) высчитывается коэффициент — средний показатель посещаемости в день в течение месяца			
до 10 детей	5		
от 11 -20	10		
от 21- 30	15		
31 и выше	20		
Увеличение объёма работы (работа основным помощником)	0-5		
Благоустройство территорий и помещений	0-5		
Качественное ведение документации на группе	0-5		
Участие в других мероприятиях (митинги и т.п.)	0-5		
Максимальное количество баллов. Итог	80		
Подпись:			

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара

1.Основные баллы.**

Количество баллов, исходя из нагрузки работника	30	Самооценка	Оценка комиссии
- Отсутствие замечаний по исполнению должностной инструкции, инструкции по охране труда, по охране здоровья и жизни детей, по соблюдению Сан-Пин, по пожарной безопасности	0-5		

- Обеспечение качественного питания, в соответствии с требованиями Сан ПиН	0-10		
- Качественное ведение документации и своевременное предоставление	0-5		
- Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	0-10		
Количество отработанных дней в период премирования.***			

2.Дополнительные баллы.

Критерии		Самооценка	Оценка комиссии
-Показатель посещаемости детьми дошкольного учреждения (%) (высчитывается коэффициент — средний показатель посещаемости в день в течение месяца) - до 50% , - от 50% до 100%	0-10 0-20		
Своевременное качественное и самостоятельное исполнение поручений руководителя	0-10		
Благоустройство территорий и помещений	0-10		
- Участие в других мероприятиях (митинги и т.п.)	0-5		
Максимальное количество баллов. Итог	75		
Подпись:			

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности кладовщика

1.Основные баллы.**

Количество баллов, исходя из нагрузки работника	30	Самооценка	Оценка комиссии
- Отсутствие замечаний по исполнению должностной инструкции, инструкции по охране труда, по охране здоровья и жизни детей, по соблюдению Сан-Пин, по пожарной безопасности	0-10		
- Ответственность за содержание кладовых в надлежащем порядке, контроль за температурным режимом и показателями влажности в складских помещениях пищеблока	0-10		
- Контроль за качеством поставляемых продуктов, наличием документации на поставляемый товар	0-10		
Количество отработанных дней в период премирования.***			

2.Дополнительные баллы.

Критерии		Самооценка	Оценка комиссии
-Показатель посещаемости детьми дошкольного учреждения (%) высчитывается коэффициент — средний показатель посещаемости в день в течение месяца) до 50% от 50% до 100%	0-10 0-20		
Своевременное качественное и самостоятельное исполнение поручений руководителя	0-5		
Благоустройство территорий и помещений	0-10		
- Участие в других мероприятиях (митинги и т.п.)	0-5		
- Благоустройство территорий и помещений	0-5		
Максимальное количество баллов. Итог	75		
Подпись:			

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности кастаняши

1.Основные баллы.**

Количество баллов, исходя из нагрузки работника	25	Самооценка	Оценка комиссии
- Отсутствие замечаний по исполнению должностной инструкции, инструкции по охране труда, по охране здоровья и жизни детей, по соблюдению Сан-Пин, по пожарной безопасности	0-10		
- Ответственность за сохранность имущества (мягкий инвентарь)	0-10		
- Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	0-5		
Количество отработанных дней в период премирования.***			

2.Дополнительные баллы.

Критерии		Самооценка	Оценка комиссии
-Показатель посещаемости детьми дошкольного учреждения (%) (высчитывается коэффициент — средний показатель посещаемости в день в течение месяца) - до 50% , - от 50% до 100%	0-10 0-20		

Своевременное качественное и самостоятельное исполнение поручений руководителя	0-10		
Благоустройство территорий и помещений	0-5		
Участие в других мероприятиях (митинги и т.п.)	0-5		
- Участие в различных мероприятиях в ДОУ	0-5		
Максимальное количество баллов. Итог	70		
Подпись:			

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности кухонного рабочего

1. Основные баллы. **

Количество баллов, исходя из нагрузки работника	25	Самооценка	Оценка комиссии
- Отсутствие замечаний по исполнению должностной инструкции, инструкции по охране труда, по охране здоровья и жизни детей, по соблюдению Сан-Пин, по пожарной безопасности	0-5		
- Ответственность за своевременное и качественное выполнение работы по подготовке продуктов питания, в соответствии с требованиями Сан ПиН	0-10		
- Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	0-10		
Количество отработанных дней в период премирования. ***			

2. Дополнительные баллы.

Критерии		Самооценка	Оценка комиссии
-Показатель посещаемости детьми дошкольного учреждения (%) (высчитывается коэффициент — средний показатель посещаемости в день в течение месяца) - до 50% , - от 50% до 100%	0-10 0-20		
Своевременное качественное и самостоятельное исполнение поручений руководителя	0-10		
Благоустройство территорий и помещений	0-10		
Участие в других мероприятиях (митинги и т.п.)	0-5		

Максимальное количество баллов. Итог	70		
Подпись:			

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности машиниста по стирке и ремонту спецодежды

1. Основные баллы.**

Количество баллов, исходя из нагрузки работника	25	Самооценка	Оценка комиссии
- Отсутствие замечаний по исполнению должностной инструкции, инструкции по охране труда, по охране здоровья и жизни детей, по соблюдению Сан-Пин, по пожарной безопасности	0-10		
- Контроль за потреблением электроэнергии и воды. Рациональное использование моющих средств	0-5		
- Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	0-10		
Количество отработанных дней в период премирования.***			

2. Дополнительные баллы.

Критерии		Самооценка	Оценка комиссии
-Показатель посещаемости детьми дошкольного учреждения (%) (высчитывается коэффициент — средний показатель посещаемости в день в течение месяца) - до 50% , - от 50% до 100%	0-10 0-20		
Своевременное качественное и самостоятельное исполнение поручений руководителя	0-10		
Благоустройство территорий и помещений	0-5		
Участие в других мероприятиях (митинги и т.п.)	0-5		
- Участие в различных мероприятиях в ДОУ	0-5		
Максимальное количество баллов. Итог	70		
Подпись:			

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика
служебных помещений**

1. Основные баллы. **

Количество баллов, исходя из нагрузки работника	25	Самооценка	Оценка комиссии
- Отсутствие замечаний по исполнению должностной инструкции, инструкции по охране труда, по охране здоровья и жизни детей, по соблюдению Сан-Пин, по пожарной безопасности	0-5		
- Качество ежедневной и генеральной уборки помещений.	0-10		
- Экономное расходование воды и электроэнергии, ответственное отношение к сохранности имущества	0-5		
- Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	0-5		
Количество отработанных дней в период премирования. ***			

2. Дополнительные баллы.

Критерии		Самооценка	Оценка комиссии
Своевременное качественное и самостоятельное исполнение поручений руководителя	0-20		
Благоустройство территорий и помещений	0-10		
Участие в других мероприятиях (митинги и т.п.)	0-10		
- Участие в различных мероприятиях в ДОУ	0-5		
- Отсутствие обоснованных жалоб от родителей	0-5		
Максимальное количество баллов. Итог	70		
Подпись:			

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по
комплексному обслуживанию и ремонту зданий**

1. Основные баллы. **

Количество баллов, исходя из нагрузки работника	25	Самооценка	Оценка комиссии
- Отсутствие замечаний по исполнению должностной инструкции, инструкции по охране труда, по охране здоровья и жизни детей, по соблюдению Сан-Пин, по пожарной безопасности	0-5		
- Качество ежедневной и генеральной уборки помещений.	0-10		

- Экономное расходование воды и электроэнергии, ответственное отношение к сохранности имущества	0-5		
- Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	0-5		
Количество отработанных дней в период премирования.***			

2.Дополнительные баллы.

Критерии		Самооценка	Оценка комиссии
Своевременное качественное и самостоятельное исполнение поручений руководителя	0-20		
Благоустройство территорий и помещений	0-10		
Участие в других мероприятиях (митинги и т.п.)	0-10		
- Участие в различных мероприятиях в ДОУ	0-5		
- Отсутствие обоснованных жалоб от родителей	0-5		
Максимальное количество баллов. Итог	70		
Подпись:			

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника

1.Основные баллы.**

Количество баллов, исходя из нагрузки работника	25	Самооценка	Оценка комиссии
- Отсутствие замечаний по исполнению должностной инструкции, инструкции по охране труда, по охране здоровья и жизни детей, по соблюдению Сан-Пин, по пожарной безопасности	0-5		
- Качество ежедневной и генеральной уборки помещений.	0-10		
- Экономное расходование воды и электроэнергии, ответственное отношение к сохранности имущества	0-5		
- Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	0-5		
Количество отработанных дней в период премирования.***			

2.Дополнительные баллы.

Критерии		Самооценка	Оценка комиссии
Своевременное качественное и самостоятельное исполнение поручений руководителя	0-20		
Благоустройство территорий и помещений	0-10		
Участие в других мероприятиях (митинги и т.п.)	0-10		

- Участие в различных мероприятиях в ДОУ	0-5		
- Отсутствие обоснованных жалоб от родителей	0-5		
Максимальное количество баллов. Итог	70		
Подпись:			

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожу

1. Основные баллы.**

Количество баллов, исходя из нагрузки работника	25	Самооценка	Оценка комиссии
- Отсутствие замечаний по исполнению должностной инструкции, инструкции по охране труда, по охране здоровья и жизни детей, по соблюдению Сан-Пин, по пожарной безопасности	0-5		
- Организация обеспечения сохранности имущества учреждения	0-10		
- Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	0-10		
Количество отработанных дней в период премирования.***			

2. Дополнительные баллы.

Критерии		Самооценка	Оценка комиссии
Своевременное качественное и самостоятельное исполнение поручений руководителя	0-15		
- Дополнительная работа во время дежурства, в том числе уборка территории от снега, листвы	0-15		
Благоустройство территорий и помещений	0-5		
Участие в других мероприятиях (митинги и т.п.)	0-5		
- Участие в различных мероприятиях в ДОУ	0-5		
Максимальное количество баллов. Итог	70		
Подпись:			

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
электромонтера по обслуживанию и ремонту электрооборудования**

1. Основные баллы.**

Количество баллов, исходя из нагрузки работника	15	Самооценка	Оценка комиссии
- Отсутствие замечаний по исполнению должностной инструкции, инструкции по охране труда, по охране здоровья и жизни детей, по соблюдению Сан-Пин, по пожарной безопасности	0-5		
- Осуществлять систематический осмотр, проводить проверку и профилактический ремонт электрооборудования и освещения	0-5		
Своевременное качественное и самостоятельное исполнение поручений руководителя	0-5		
Количество отработанных дней в период премирования.***			
Подпись:			

*Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя заведующего по воспитательной и методической работе, заместителя заведующего по хозяйственной работе, делопроизводителя согласуются с заведующим ДОУ.

** Пункт 1 «Основные баллы» критерии оценки результативности профессиональной деятельности оценивается за фактически отработанное время.

*** Комиссия может как добавить, так и уменьшить баллы, учитывая фактически отработанное количество дней в предыдущих периодах, так как на момент заседания комиссии определяется планируемое количество дней в текущем месяце, а не фактически отработанные. Снятие баллов и их начисление тем, кто заменял отсутствующего, отражается в протоколе.

Итоговая ведомость
по количеству набранных баллов работниками МБДОУ ДЕТСКИЙ САД «СКАЗКА»
Г. БЕЛОГОРСКА БЕЛОГОРСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

за _____ 20__ года

Педагогический персонал

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Кол-во баллов	Сумма
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
36				
35				
37				
38				
39				

Обслуживающий персонал.

Согласно протокола от _____ 20__ г. № _____ заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат в ДОУ. Стоимость 1 балла – _____ рублей.

30

МБДОУ д/с «Сказка» г. Белогорска
Белогорского района республики Крым
прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 30 (тридцать) страниц

И. о. заведующего А.И. Куртвапова

