

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 о 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.

Велогорска Белогорского района

Республики Крым

А.И. Куртвапова

Приказ № 50/1 от 18.02.2025 г.

Mary How at an

положение

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

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 утвержденного 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, подтверждённых 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 XЧ 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 XЧ 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

	1 dOJII)
Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за
	квалификационную категорию
Квалификационная категория (по пед	агогической деятельности):
Высшая категория	15%
Первая категория	10%
Педагог-методист	30%
Педагог-наставник	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 проводиться 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. Премиальные 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 XЧ.

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. Премиальные 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 ДОУ, 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:

 $CB = P \times \Pi$

Ц = СЧфот / Сб, где

СВ -стимулирующая выплата

Б – количество баллов, набранное работником

Ц – цена одного балла

СЧфот – 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 ДОУ 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 рабо	гников	Размер доп.	латы	(в
За общественную работу в	Председатель	1 ×	процентах)		
интересах всего образовательного учреждения.		профсоюзной низации	до 25% единицы	ОТ	базової
За расширение должностных обязанностей, связанное с работой с различными электронными базами и программами (bus.gov.ru. ИАС , НАВИГАТОР, и др.)	Сотрудник М «Сказка»	БДОУ д/с	до 100 % единицы	O OT	базовой
Сопровождение официального сайта МБДОУ д/с «Сказка», социальной странички ВКОНТАКТЕ.	1970 C.S.	ИБДОУ д/с	до 20 % единицы	OT	базовой
	Сотрудник М Сказка»	ЛБДОУ д/с «	до 50 % единицы	ОТ	базовой
антикоррупционной деятельности в« МБДОУ д/с «Сказка»	Сказка»	ИБДОУ д/сд 6	цо 80 % единицы	ОТ	базовой
За организацию работы по ГЗ, ГОС ЧС, антитеррористической «безопасности.	Сотрудник М Сказка»	ІБДОУ д/сд е	до 80 % единицы	OT	базовой
(подготовка проектов приказов, разработка и ведение нормативной документации и др.)	отрудник М Сказка»»	БДОУ д/сд е	до 20 % единицы	ОТ	базовой
За организацию комплексной С работы по обслуживанию и « оремонту здания и помещений, проведение работ, связанных с устранением аварий (отопление, водоснабжение, водостведение, влектроснабжение и т.д.)	отрудник М Сказка»	БДОУ д/сд е,	о 80 % диницы	ОТ	базовой

За организацию контроля за	Сотрудник	МБДОУ	д/сдо	100	%	ОТ	базовой
рационом питания детей, за	«Сказка»		еди	ницы			
организацию контроля санитарно-							n a
гигиенического состояния							
помещений.	0						
Оформление документов	Сотрудник	МБДОУ	д/сдо	80	%	от	базовой
отчетности:	«Сказка»		еди	ницы			
в управление статистики;							
в пенсионный фонд;							
в центр занятости и т.п.	=						
ведение воинского учета							
За пошив костюмов, изготовление	Сотрудник	МБДОУ	д/сдо	30	%	ОТ	базовой
декораций	«Сказка»		еди	ницы	[
	<u> </u>						

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	0-10		
инструкции, инструкции по охране труда, по охране			
здоровья и жизни детей, по соблюдению Сан-Пин, по			2
пожарной безопасности;			
-Мониторинг выполнения годового плана работы, плана	0-20		
воспитательно-образовательной работы, организация и	*		
осуществление контроля воспитательно-			
образовательного процесса;		2 1	
-Участие в разработке и реализации программ;	0-10		
-Реализация мероприятий по взаимодействию с	0-5		
родителями обучающихся, с детьми из различных			
категорий семей;			x =
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		3
• Своевременное ведение документации	0-10		2
• 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	0-10		
инструкции, инструкции по охране труда, по охране			
здоровья и жизни детей, по соблюдению Сан-Пин, по			
пожарной безопасности;			
- Обеспечение в ДОУ деятельности по охране труда,	0-15		
пожарной безопасности, гражданской обороне,			
антитеррористической безопасности.			
Качественное ведение документации по охране труда,			
пожарной безопасности, гражданской обороне,			
террористической безопасности.			
- Обеспечение бесперебойного функционирования ДОУ	0-10		
Эффективность использования бюджетных средств		*	
(контроль экономии воды, энергопотребления).		8	
- Своевременная и качественна подготовка	0-10		
документации, отчетности			
Количество отработанных дней в период			
премирования.***			

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:			

<u>Критерии оценки результативности профессиональной деятельности</u> <u>делопроизводителя*</u>

1.Основные баллы.**

Количество баллов, исходя из нагрузки работника	30	Самооценка	Оценка
-		8	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 оалык. Критерии		Самооценка	Оценка
· r			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 объёма работы	0-10		
Максимальное количество баллов. Итог	80		
Подпись:	а д		
		2	

<u>Критерии оценки результативности профессиональной деятельности</u> <u>воспитателя</u>

1.Основные баллы.**

Количество баллов, исходя из нагрузки работника	40	Самооценка	Оценка комиссии
- Отсутствие замечаний по исполнению должностной	0-10		ROMINCEITI
инструкции, инструкции по охране труда, по охране			
здоровья и жизни детей, по соблюдению Сан-Пин, по			8
пожарной безопасности			55
- Качественная организация воспитательно-	0-10		
образовательного процесса и физкультурно-			
оздоровительной работы с детьми			
- Качественное ведение документации на группе и	0-10		
своевременное предоставление			
- Отсутствие обоснованных жалоб от родителей,	0-10		26
детского травматизма			
-			
Количество отработанных дней в период			
премирования.***			

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			
до10 детей от 11 -20 от 21- 30 31 и выше	5 10 15 20		
Увеличение объёма 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		4
- 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 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.)	0-10		

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

<u>Критерии оценки результативности профессиональной деятельности</u> <u>музыкального руководителя</u>

1.Основные баллы.**

Г.Основные оаллы. ** Количество баллов, исходя из нагрузки работника	40	Самооценка	Оценка
			комиссии
- Отсутствие замечаний по исполнению должностной	0-10		
инструкции, инструкции по охране труда, по охране			
здоровья и жизни детей, по соблюдению Сан-Пин, по			
пожарной безопасности			
- Качественная подготовка детей к утренникам.	0-10	*	
Создание элементов образовательной инфраструктуры,			
участие в методической работе.			
- Участие в разработке и реализации основной	0-10		
образовательной программы, своевременность и			
качество написания перспективных планов.			
Своевременное ведение документации			
- Отсутствие обоснованных жалоб от родителей	0-10		
Количество отработанных дней в период			
премирования.***			2

2. Дополнительные оаллы. 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		2
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.)		12	
Использование в работе информационно-			
коммуникативных технологий.			
Максимальное количество баллов. Итог	95		
Подпись:	9	-	
		1	4

<u>Критерии оценки результативности профессиональной деятельности</u> <u>педагога-психолога</u>

1.Основные баллы.**

Количество баллов, исходя из нагрузки работника	40	Самооценка	Оценка
		2	комиссии
- Отсутствие замечаний по исполнению должностной	0-10		
инструкции, инструкции по охране труда, по охране			
здоровья и жизни детей, по соблюдению Сан-Пин, по			
пожарной безопасности		la de la companya de	
- Участие в разработке и реализации образовательных и	0-10		
коррекционно-развивающих программ. Организация			12
системных исследований, мониторинг индивидуальных			
достижений воспитанников (результативность работы с			Δ.
детьми, нуждающимися в психологической помощи)			
- Своевременное и качественное ведение документации	0-10		
- Отсутствие обоснованных жалоб от родителей	0-10		
Количество отработанных дней в период премирования.***			

Критерии		Самооценка	Оценка
		8	комиссии
- Реализация мероприятий, обеспечивающих	0-10		
взаимодействие с родителями, работа с детьми из			
социально неблагополучных семей, создание комфортной			
обстановки в детском коллективе			
- Своевременное качественное и самостоятельное	0-10	240	
исполнение поручений руководителя			
- Показатель посещаемости детьми занятий (%)			
(высчитывается коэффициент — средний показатель			
посещаемости в день в течение месяца)			
- до 50%,	0-5		
- от 50% до 100% - 10 баллов	0-10		
- Благоустройство территорий и помещений	0-5		
		В	

Участие в других мероприятиях (митинги и т.п.)	0-5		
Самообразование педагога, трансляция педагогического	15		
опыта, методическая работа (участие педагога в конкурсе			
профессионального мастерства, подготовка воспитанников			1 2
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.)			
Максимальное количество баллов. Итог	95		
Подпись:	1		
			10

<u>Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя-логопеда</u>

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.***			

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

- 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 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.	0-15	
Максимальное количество баллов. Итог	95	
Подпись:		2

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности инструктора по физической культуре

Количество баллов, исходя из нагрузки работника	40	Самооценка	Оценка
,			комиссии
- Отсутствие замечаний по исполнению должностной	0-10		8
инструкции, инструкции по охране труда, по охране			
здоровья и жизни детей, по соблюдению Сан-Пин, по			
пожарной безопасности			¥.2
- Качественная организация воспитательно-	0-10		
образовательного процесса и физкультурно-			-
оздоровительной работы с детьми. Реализация			9
программ по сохранению и укреплению здоровья			
детей, формированию навыков здорового образа жизни			-A
- Качественное ведение документации на группе и	0-10		
своевременное предоставление			
- Отсутствие обоснованных жалоб от родителей,	0-10		
детского травматизма			29 1
Количество отработанных дней в период			9
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		
	0-10		
- Благоустройство территорий и помещений	0-5		
Участие в различных мероприятиях в ДОУ 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 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.	10		w [§]
Максимальное количество баллов. Итог	95		
Подпись:	,		

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности помощника воспитателя

Количество баллов, исходя из нагрузки работника	30	Самооценка	Оценка
			комиссии
- Отсутствие замечаний по исполнению должностной	0-5		
инструкции, инструкции по охране труда, по охране	7		
здоровья и жизни детей, по соблюдению Сан-Пин, по			
пожарной безопасности			

- Качественная ежедневной и генеральной уборки помещений (отсутствие замечаний). Экономное	0-10		
расходование воды и электроэнергии, ответственное			
отношение к сохранности имущества			
- Тесное сотрудничество с воспитателем, помощь	0-5		
воспитателю при подготовке к занятиям, создание			
микроклимата в группе			
- Привитие культурно-гигиенических навыков, навыков	0-5		
труда воспитанникам			
	 	×	
- Отсутствие обоснованных жалоб от родителей	0-5		
Количество отработанных дней в период			
премирования.***			×
2 Пополитом и за 50-			

2. Дополнительные баллы

Оценка
ОМИССИИ
<u> </u>

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара

Количество баллов, исходя из нагрузки работника	30	Самооценка	Оценка
- 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		комиссии

- Обеспечение качественного питания, в соответствии с	0-10	
требованиями СаН ПиН		9
- Качественное ведение документации и своевременное	0-5	
предоставление		
- Содержание рабочего места в надлежащем санитарном	0-10	
состоянии	=	
Количество отработанных дней в период		
премирования.***		

2.Дополнительные баллы.

2.Дополнительные оаплы.			
Критерии		Самооценка	Оценка
			комиссии
-Показатель посещаемости детьми дошкольного			
учреждения (%)			ě
(высчитывается коэффициент — средний показатель			
посещаемости в день в течение месяца)	. 10		
- до 50% ,			2
- от 50% до 100%	0.10		
	0-10		
	0.20		
	0-20		
Своевременное качественное и самостоятельное	0-10		
исполнение поручений руководителя			
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

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

2. Дополнительные баллы.

	Самооценка	Оценка
		комиссии
0-10		
0-20		
0-5		
0-10		
0-5		
0-5		
75		
<u></u>	A S	2
	0-20 0-5 0-10 0-5 0-5	0-20 0-5 0-10 0-5 0-5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности кастелянши

1.Основные баллы.**

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

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

Своевременте в чественное и самостоятельное исполнение в 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:		

<u>Критерии оценки результативности профессиональной деятельности кухонного рабочего</u>

1.Основные баллы. **

25	Самооценка	Оценка
		комиссии
0-5		
0-10		
0-10		
77.010	=	
	0-10	0-5

Критерии		Самооценка	Оценка
			комиссии
-Показатель посещаемости детьми дошкольного учреждения (%)			· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
2 "	0-10		ė.
	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:		

<u>Критерии оценки результативности профессиональной деятельности машиниста по</u> <u>стирке и ремонту спецодежды</u>

1.Основные баллы.**

1. Ochobnike oddiblik.			
Количество баллов, исходя из нагрузки работника	25	Самооценка	Оценка
			комиссии
- Отсутствие замечаний по исполнению должностной	0-10		
инструкции, инструкции по охране труда, по охране			
здоровья и жизни детей, по соблюдению Сан-Пин, по			
пожарной безопасности			
- Контроль за потреблением электроэнергии и воды.	0-5		
Рациональное использование моющих средств	3		
- Содержание рабочего места в надлежащем санитарном	0-10		
состоянии			
Количество отработанных дней в период			
премирования.***			7

Критерии		Самооценка	Оценка
			комиссии
-Показатель посещаемости детьми дошкольного			
учреждения (%)			
(высчитывается коэффициент — средний показатель			
посещаемости в день в течение месяца)			
- до 50%,	0-10		
- от 50% до 100%	0-20		2
<u>.</u>	0-20		
Своевременное качественное и самостоятельное	0-10		
исполнение поручений руководителя			÷
Благоустройство территорий и помещений	0-5		
Участие в других мероприятиях (митинги и т.п.)	0.5		
участие в других мероприятиях (митинги и т.п.)	0-5	2	
- 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
- 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		комиссии
- 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			
- Farepain		Самооценка	Оценка
Своевременное качественное и самостоятельное			комиссии
исполнение поручений руководителя	0-20		
Благоустройство территорий и помещений	0-10		
Участие в других мероприятиях (митинги и т.п.)	0-10		
	0-10		
- Участие в различных мероприятиях в ДОУ	0-5		
- Отсутствие обоснованных жалоб от родителей	0-5		*
	0-3		
Максимальное количество баллов. Итог	70		
	70		
Подпись:			

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

25		
25	Самооценка	Оценка
0.5		комиссии
0-5		4)
0.10		
0-10		
	0-5 0-10	0-5

- Экономное расходование воды и	0-5		
электроэнергии, ответственное отношение к			
сохранности имущества			
		=	
- Содержание рабочего места в надлежащем	0-5		
санитарном состоянии			
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	Α	
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	0-5	6	
инструкции, инструкции по охране труда, по охране			
здоровья и жизни детей, по соблюдению Сан-Пин, по	a a		
пожарной безопасности	*		
- Качество ежедневной и генеральной уборки	0-10		
помещений.			
- Экономное расходование воды и электроэнергии,	0-5		
ответственное отношение к сохранности имущества			
- Содержание рабочего места в надлежащем санитарном	0-5		
состоянии			
Количество отработанных дней в период			
премирования.***			

Критерии		Самооценка	Оценка
Своевременное качественное и самостоятельное исполнение поручений руководителя	0-20		комиссии
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:		2	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожу

1.Основные баллы.**

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

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:			<u>.</u>

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности электромонтера по обслуживанию и ремонту электрооборудования

1. Conobible outside.	1.5	Corregarian	Oxygyyyg
Количество баллов, исходя из нагрузки работника	15	Самооценка	Оценка
			комиссии
- Отсутствие замечаний по исполнению должностной	0-5		
инструкции, инструкции по охране труда, по охране			
здоровья и жизни детей, по соблюдению Сан-Пин, по			
пожарной безопасности	0		
- Осуществлять систематический осмотр, проводить	0-5		
проверку и профилактический ремонт			
электрооборудования и освещения			
Своевременное качественное и самостоятельное	0-5		
исполнение поручений руководителя			
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
	Ψ.ΥΙ.Ο.	Aominorp		
1				
2				
3				
4		9		
5				
6		6		
7				
8				
9				7
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24		2		
25				
26			S	
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33			4	
36				
35				
37				
38				
39	<u> </u>		1	

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

	TI BENTOT OF CITE	за 20 года					
за 20 года Обслуживающий персонал.							
№ п/ п	Ф.И.О.	Должность	Сумма баллов	Сумма			
	5						
1 2 3							
3	W						
4							
5							
4 5 6 7							
		1					
8							
9							
10							
11		,					
12							
13							
14 15							
16							
17							
18							
19	1						
20		1 22					
		:					

Согласно протокола от	20	г. №	заседа	ния комис	сии по ра	спределению
стимулирующих выплат в Д	ДОУ. Сто	оимость	1 балла –	рубле	ей.	
Председатель комиссии:			подпись			

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

И. о. заведующего А.И. Куртвапова

OFPH 1179102831239 (WHIN B188021983)