

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ  
ОБОЯНСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**П Р И К А З**

от 22 июля 2016 года

№ 180

**Об утверждении показателей результативности деятельности работников дошкольных образовательных учреждений**

В целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников дошкольных образовательных учреждений, прозрачности и открытости распределения стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения  
п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципальных бюджетных и казенных дошкольных образовательных учреждений (Приложение №1).

2. Руководителям дошкольных образовательных учреждений разработать аналогичные локальные нормативные акты, определяющие порядок и условия выплат стимулирующего и компенсационного характера всем категориям работников.

3. Отменить действие приказа Управления образования от 29 августа 2013 года №277/2.

4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник Управления образования  
Администрации Обоянского района  
Курской области



Е. А. Попов

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке установления выплат стимулирующего и компенсационного**  
**характера**  
**работникам муниципальных бюджетных и казенных дошкольных**  
**образовательных учреждений**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципальных бюджетных и казенных дошкольных образовательных учреждений (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации»,

1.2. Положение является локальным нормативным актом, устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников муниципальных бюджетных и казенных дошкольных образовательных учреждений.

1.3. Настоящее Положение регулирует:

- дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы;

- установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.

1.4. В фонде оплаты труда на выплаты стимулирующего характера предусмотрена стимулирующая часть.

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

1.6. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.7. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.8. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

## **2. Виды стимулирующих выплат**

2.1. В целях повышения качества деятельности работников устанавливаются виды выплат стимулирующего и компенсационного характера, которые определены Положением об оплате труда работников учреждения.

## **3. Порядок установления стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий)**

3.1. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по итогам каждого месяца.

3.2. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

3.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn),$$

где S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

3.4. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

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

Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

3.6. Основными задачами комиссии являются:

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

3.7. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее трех человек.

В состав Комиссии включаются:

- старший воспитатель;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- старшая медицинская сестра;
- члены коллектива, включённые в состав Комиссии путём выборов;
- завхоз.

3.8. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа рейтинговых листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников представленных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

3.9. На каждого работника руководителями структурных подразделений (завхозом, старшим воспитателем) оформляется рейтинговый лист за истекший период.

3.10. Все работники учреждения предоставляют в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда оценочный лист, соответствия с утвержденными бланками не позднее 10 сентября и не позднее 10 января.

3.11. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

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

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

3.14. На основании протокола Комиссии заведующий в течении 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

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

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

#### **4. Порядок и условия премирования**

4.1. Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх оклада (должностного оклада) в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

4.2. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование к праздничным и юбилейным датам за добросовестный и многолетний труд.

4.3. Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

4.4. Единовременное премирование работников проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

4.5. Педагогические работники ДОУ, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

4.6. Предложение о виде премирования выносит заведующий, размер премирования определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы и с учетом мнения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера.

4.7. Решение о виде и размере премирования работников заведующий оформляет приказом.

4.8. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

4.9. Премия выплачивается в начале месяца, следующего за отчетным периодом.

4.10. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, руководитель структурного подразделения (старший воспитатель, завхоз, старшая медицинская сестра) представляет заведующему служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

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

## **5. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат и надбавок, премий).**

5.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;

- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;

- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;

- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава учреждения, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;

- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;

полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам. Фонд оплаты труда по профессиональным квалификационным группам рассчитывается главным бухгалтером.

6.2. Главный бухгалтер в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным месяцем, или кварталом, а в 4 квартале – до 5 декабря дает заведующему справку о сумме стимулирующей части фонда оплаты труда к распределению.

6.4. Заведующий детского сада, на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера, издает приказ о распределении обозначенной в протоколе суммы стимулирующей части фонда оплаты труда и передает его председателю первичной профсоюзной организации для согласования. После согласования заведующий направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

6.5. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий детского сада может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке

Составлено с учётом мнения ППО  
председатель ППО учреждения

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_

Приложение № 1

к Положению о порядке установления выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам дошкольных образовательных учреждений

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшего воспитателя**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>Баллы</b>
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Повышение авторитета и имиджа ДООУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.)	6
3.	Работа с интернет - представительством, на образовательном форуме. Привлечение родителей к работе интернет – представительства.	5
4.	Продуктивное участие в реализации системы методической работы детского сада: ведение документации, создание методических разработок, разработка образовательных программ, систематизация и разработка методических материалов.	5
5.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса.	5
6.	Результативные выступления педагогов, курируемых воспитателем. по УВР, на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах: на внутрисадовском уровне на муниципальном уровне на областном уровне на федеральном уровне.	2 4 6 8
7.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта на федеральном уровне на областном уровне	8 6
8.	Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов и т.п.	До 5
9.	Участие в разработке локальных актов учреждения (программ развития, образовательной программы, положений и т.д.)	3
10.	Реализация годового плана деятельности ДООУ в полном объеме, выполнение плана внутриучрежденческого контроля.	5
11.	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам методической работы.	5
12.	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДООУ	3
13.	Организация аттестации педагогических работников.	3
14.	Интенсивность и напряжённость работы.	6
15.	Эффективность и качество исполнения управленческих решений.	5
16.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	5
17.	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой и т.д.).	до 5

18.	Активное участие в общественных мероприятиях (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	3
19.	Организация работы ПМПк. Подготовка документов на ПМПк.	3
20	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).	5
	Максимальное количество баллов	97

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей**

Критерии	Показатели	Коэффициент показателя	Самооценка/оценка		Оценка комиссии и Дата	
			Дата__	_____	Дата__	_____
1. Сохранение здоровья воспитанников	1.1. Динамика снижения уровня заболеваемости воспитанников, по сравнению с предыдущим периодом, отсутствие карантина: - отрицательная - положительная	2 4				
	1.2. Выполнение плана посещаемости: - 65-70% - 80-90% - 90-100%	1 3 6				
	1.3. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья детей (праздники здоровья, дни здоровья, спартакиады, физкультурные досуги и т.д.)	3 (за каждое мероприятие)				
	1.4. Применение здоровьесберегающих технологий	4				
	1.5. Работа с детьми раннего возраста	20				
	1.6. Работа в социальной группе	10				
	1.7. Соблюдение нормативных требований в области здоровья воспитанников (безопасность, режим дня, прогулки и т.д.)	5				
	1.8. взаимодействие со специалистами (интеграция и коррекция)	2				



	1.9. оценка качества работы педагога руководителем	3-5				
	Наличие собственных методических, дидактических разработок и материалов в области сохранения здоровья воспитанников	5				
2.Образовательная деятельность	2.1.Процент воспитанников учреждения, имеющих высокий уровень развития До 40% воспитанников 40-59% воспитанников 60-79% воспитанников 80-100% воспитанников	2 3 4 5				
	2.2.Результативное участие детей в конкурсах (за каждый конкурс): -внутри учреждения; -муниципальных; -региональных, всероссийских, международных.	Участ./ Приз.  3/5 5/10 10/15				
	2.3.Разработка и реализация учебной программы группы	2				
	2.4. Использование ИКТ в образовательном процессе	2				
	2.5.Применение современных образовательных технологий, проектных методик на занятиях	2				
	2.6. Наличие портфолио воспитанников	0,5 за каждого воспитанника				
	3.Методическая деятельность	3.1.Продуктивное участие в системе методической деятельности детского сада: активное участие в реализации ООП, программы развития ДОУ, годового плана, создание методических разработок и рекомендаций, систематизация дидактических материалов	1 балл за каждый вид документа			
3.2.Эффективная организация						

	предметно-развивающей среды в групповых помещениях: - частично соответствуют критериям качества - полностью соответствуют критериям качества	2 4				
	3.3.Наличие программы по самообразованию с презентацией результатов	3				
	3.4.Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, участие в профессиональных конкурсах): -внутри учреждения -на муниципальном уровне -на региональном уровне	2 4 6				
	3.5.Наличие портфолио	3				
	3.6. За наставничество (наличие документов, планов работы)	5				
	3.7. Организация прохождения педагогической практики студентов	5				
4.Исполнительская дисциплина	4.1.Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, результаты мониторинга, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний и т.п.): - незначительное соответствие критерию - частичное соответствие критерию - полное соответствие критерию	1 3 5				
	4.2. Участие в апробации по внедрению новых методик обучения и воспитания	5				

	(документальное подтверждение)					
	4.3.Участие в общественной работе, участие в работе органов самоуправления, комиссиях, творческих группах,	2 балла за каждый вид деятельности				
	4.4.Увеличение интенсивности труда, объема выполняемых работ в рассматриваемый период времени	5-10				
	4.5. Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытными участками, творческой группой, выполнение функций администратора сайта, корреспондента, благоустройство участков косметический ремонт групповых помещений и т. д.).	До 8				
5.Взаимодействие с семьей и социумом	5.1.Организация и систематический контроль поступления родительской платы за содержание ребенка в ДОУ -отсутствие задолженности -наличие задолженности	3 1				
	5.2. Работа с семьей	5				
	5.3.Организация и проведение культурно-досуговых и массовых мероприятий для детей и родителей (за каждое мероприятие)	2				
	5.4.Вовлечение родителей в образовательную, инновационную,	3				

	воспитательную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях, конференциях, в СМИ и др. формах.					
	5.5 Оценка качества работы педагога со стороны родителей (законных) представителей -положительно	3				
<b>ИТОГО</b>						

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя, инструктора по физической культуре.**

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Баллы</i>
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Эффективная работа с родителями по проведению оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовке к праздникам и развлечениям. Выполнения плана мероприятий по работе с родителями	3
3.	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы.	5
4.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. на федеральном уровне на областном уровне на муниципальном уровне на внутрисадовом уровне	8 6 4 2
5.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) на федеральном и международном уровне на областном уровне на муниципальном уровне	8 6 4
6.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. на федеральном уровне на областном уровне на муниципальном уровне на внутрисадовом уровне	8 6 4 2
7.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта на федеральном и международном уровне на областном уровне на муниципальном	6 4
8.	Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, консилиумах, проведение открытых занятий, выставок, проводимых в ДОУ.	5
9.	Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям	до 10
10.	Содержание в надлежащем виде рабочего места и музыкального	4

	(физкультурного) зала.	
11.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
12.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
13.	Руководство кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий).	до 5
14.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДОУ и т.д.).	до 10
15.	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 10
	Максимальное количество баллов	93

### **Критерии оценки результативности профессиональной деятельности медсестры.**

<i>№ n/n</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Баллы</i>
1.	Работа без больничных листов.	5
2.	Выполнение натуральных норм	5
3.	Снижение заболеваемости детей или стабильные показатели заболеваемости по сравнению с предыдущим месяцем, качественное проведение оздоровительных мероприятий.	10
4.	Обеспечение контроля за качественным питанием.	10
5.	Эффективная работа с родителями. Своевременное проведение санитарно-просветительской работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний.	5
6.	Своевременное и качественное предоставление ежемесячных отчётов.	4
7.	Качественное и своевременное ведение документации.	5
8.	Осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, воспитателей по выполнению требований СанПиН.	10
9.	Осуществление контроля за своевременностью внесения родительской платы.	2
10.	Организация питания сотрудников (ведение табелей, сдача денег бухгалтерию).	3
11.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
12.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	3
13.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, организация дополнительных лечебно-профилактических мероприятий по рекомендации врача; выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	до 10
14.	Увеличение объёма выполняемых работ.	до 10
	Максимальное количество баллов	85

### **Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего хозяйством**

<i>№ n/n</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Баллы</i>
------------------	-------------------------------------	--------------

1.	Работа без больничных листов	5
2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля.	10
3.	Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности	5
4.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	5
5.	Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ.	До10
6.	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону. Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования.	5
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, документации).	8
8.	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния ДОУ и прилегающей территории ДОУ.	5
9.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
10.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	5
11.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 5
12.	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности.	3
13.	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	3
14.	Образцовое состояние кладовых и холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН	3
15.	Сложность работы с поставщиками по качеству поставляемых продуктов.	5
16.	Максимальное количество баллов	85

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности помощника воспитателя.**

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Баллы</i>
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников.	5
3.	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников: качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН. содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	10 7
4.	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ, обновление интерьера.	3
5.	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке	3
6.	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми. Помощь воспитателю в проведении	5

	оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.	
7.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников. до 1 случая заболевания по д/с; до 2 случаев – по яслям от 1 до 2 случаев заболевания по д/с; от 2 до 3 случаев – по яслям от 2 до 3 случаев заболевания по д/с; от 3 до 4 случаев – по яслям	6 3 1
8.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 5
9.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
10.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОО (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	до 5
11.	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 10
12.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	до 10
	Максимальное количество баллов	70

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Баллы</i>
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и родителей (законных представителей)	5
3.	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).	до 10
4.	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи).	5
5.	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями.	до 4
6.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. По результатам внутреннего контроля: качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН; содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	10 8
7.	Организация питания сотрудников.	5
8.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
9.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
10.	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 10
11.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	до 10
	Максимальное количество баллов	70

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности кухонного работника

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Баллы</i>
1.	Работа без больничных листов	5

3.		
2.	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	до 10
3.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	5
4.	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН. содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	10 8
5.	Выполнение разовых поручений администрации.	до 4
6.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
7.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
8.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 10
9.	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 10
	Максимальное количество баллов	60

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа**

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Баллы</i>
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства.	5
3.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	10
4.	Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории и в помещении д/с	5
5.	Участие в озеленении, мелком ремонте помещений.	до 7
6.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
7.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 10
8.	Увеличение объёма выполняемой работы (уборка коридоров и лестничных клеток, расчистка крылец от снега, подготовка учреждения к новому учебному году и т.д.).	до 10
	Максимальное количество баллов	55

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщик территории**

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Баллы</i>
1.	Работа без больничных листов	5



2.	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории	до 10
3.	Своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, пожарного гидранта.	5
4.	Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории	10
5.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	5
6.	Участие в мелком ремонте помещений.	до 10
7.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
8.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	до 10
9.	Увеличение объема выполняемой работы (большой объем снега и листьев, замена отсутствующего работника).	до 10
	Максимальное количество баллов	58

### **Критерии оценки результативности профессиональной деятельности машиниста по стирке белья**

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Баллы</i>
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	5
3.	Своевременная замена белья	6
4.	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок.	5
5.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
6.	Отсутствие обоснованных жалоб на оператора стиральных машин.	5
7.	Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН; содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения).	10 8
8.	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке.	3
9.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
10.	Увеличение объема выполняемой работы.	до 10
11.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, стирка мягких игрушек, костюмов для сюжетно-ролевых игр, бахил и т.д.).	до 10
	Максимальное количество баллов	60