

"СОГЛАСОВАНО"

Общее собрание
трудоого коллектива
Протокол № 2 от
14 ноября 2023 г.



"УТВЕРЖДАЮ"

Заведующий ГБДОУ № 9 г. Назрань
"Планета детства"
_____ А. Б. Чапанова

Приказ № 14 от "16" 11 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании труда работников
государственного бюджетного дошкольного учреждения
Детский сад № 9 г. Назрани "Планета детства"

1. общие положения

Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 9 г. Назрани "Планета детства (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в РФ» с последующими изменениями и дополнениями, Положением об оплате труда и премировании работников ГБДОУ № 9 г. Назрань "Планета детства" (далее ДОУ).

Положение является локальным нормативным актом, устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующих выплат работникам. Настоящее Положение принимается общим собранием трудового коллектива ДОУ, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детского сада.

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.

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

Стимулирующие выплаты направлены на усиление материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества образования детей в соответствии с ФГОС ДО, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

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.

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.

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

2. Порядок установления стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий)

Выплаты стимулирующего характера (доплат, надбавок, премий) осуществляются ежемесячно.

Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

Подсчет баллов производится ежемесячно.

Подведение итогов показателей осуществляется 1 раз в квартал путем подсчета среднего балла за текущий квартал (три месяца).

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:

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

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

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

Стимулирующие выплаты вновь принятым сотрудникам, сотрудникам, вышедшим из декретного отпуска, определяются в рамках ФОТ, в количестве от 30 до 50 % среднего показателя баллов за квартал по учреждению и действуют до окончания квартала.

2. Комиссия по распределению стимулирующих выплат

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.

Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников ДОУ в соответствии с критериями;

- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее трех человек. В состав Комиссии включаются:

- методист;
- воспитатель;
- зам. заведующего по АХР.

Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников в соответствии с критериями оценки деятельности работников ДОУ представленных в Приложениях к настоящему Положению.

Кроме того учитываются аналитические справки по результатам контроля, справки педагогов – специалистов за период работы работников.

Также в комиссию подаются справки о результатах деятельности технического персонала.

Отдельно в комиссию подаются сведения о реализации программ дополнительного образования в ДОУ.

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

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

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

На основании протокола Комиссии заведующий ДОУ издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам ДОУ осуществляется путем ознакомления всех работников с личными результатами балльного рейтинга учета качества и результативности труда за определяемый период и предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

4. Порядок и условия премирования

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.

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

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

Педагогические работники ДООУ, 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.

Предложение о виде премирования выносит заведующий, размер премирования определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы.

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

Премирование производится при условии:

- добросовестного отношения к порученному участку работы;
- высокопрофессионального, компетентного выполнения работником своих должностных обязанностей;
- применения в работе рациональной организации труда.
- использования и внедрения новых образовательных технологий;
- организации и проведения на базе образовательного учреждения семинаров, мероприятий научно-исследовательского характера и т.д.;
- надлежащего исполнения действующего законодательства Российской Федерации, в том числе и в области образования;
- неукоснительного соблюдения норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- своевременного исполнения решений, приказов и поручений руководителя учреждения и вышестоящих организаций;
- отсутствия дисциплинарных взысканий в том периоде, за который начисляется премия.

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, работнику начисляются штрафные баллы, он может быть частично или полностью лишен стимулирующих выплат.

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

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 ДОУ, 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.

Работникам могут начисляться штрафные баллы за:

- бестактное, конфликтное отношение к коллегам
- замечания со стороны администрации.

Штрафные баллы вычитаются из суммы баллов, набранных работником.

6. Заключительные положения

Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам.

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 в бухгалтерию в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

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

Приложение
к Положению о порядке установления
выплат стимулирующего характера из фонда
стимулирования труда работникам
ГБДОУ № 9 г. Назрань "Планета детства"

**Критерии и показатели качества и результативности профессиональной
деятельности старшего воспитателя**

№п/п	Критерии оценки качества работы сотрудников	Количество баллов
1.	1.Позитивная динамика достижений детей и педагогов	до 10
1.1	Дети - участники, победители, призеры, лауреаты, дипломанты конкурсов, фестивалей	
1.2	Педагоги- участники и победители различных семинаров, конференций, м/о, профессиональных конкурсов	до 10
2.	Реализация вариативности воспитательного, образовательного процесса	до 5
2.1	Организация инновационной деятельности педагогических работников, в т.ч. проектной деятельности.	
2.2.	Организация работы по взаимодействию с социумом (учреждениями образования и культуры, ГИБДД и тд.)	до 2 до 4
2.3.	Организация разработки индивидуальных программ сопровождения детей с особыми образовательными потребностями.	до 2
2.4.	Руководство работой консилиума, качественное и своевременное оформление документации на ПМПК.	
2.5	Эффективность организации предметно-развивающей среды в ДОУ.	до 5
2.6	Своевременное обновление, пополнение развивающей среды в соответствии с требованиями ФГОС ДО, методическая комплектация педагогического кабинета.	до 3
2.6	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, исполнение ролей на детских праздниках, общественных мероприятиях)	
3.	3. Изучение, выявление и формирование передового педагогического опыта:	до 5
3.1	Организация конкурсов, мастер-классов на муниципальном уровне, уровне учреждения.	до 5
3.2	Организация наставничества для начинающих воспитателей.	до 2
3.3	Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах на муниципальном,	до 10
	(региональном или федеральном) уровне, успешная аттестация, курсы повышения квалификации)	до 5
3.4.	Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на первую или высшую категории по новой форме.	до 3
4	Особый вклад в развитие Учреждения:	
4.1.	Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, недели здоровья, дни открытых	до 3

4.2.	дверей и тд.). Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения.	до 5
4.3.	Подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада.	до 5
4.4.	Освещение педагогического и управленческого опыта в СМИ.	До 5 до 2
5	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:	
5.1.	Ведение документации в электронном виде, работа с ЭСО	до 5
5.2.	Составление презентаций о работе учреждения.	до 5
	6. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с семьями воспитанников:	до 4
6.1.	Совершенствование форм работы по оказанию консультативно практической помощи семьям.	до 3
6.2.	Организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей, опросов населения).	до 3
6.3	Результативность массовость и разнообразие активных форм работы с родителями: (родительский всеобуч, семинары-практикумы, круглый стол, участие родителей в различных мероприятиях детского сада - выставках, конкурсах, соревнованиях и т.п.	до 2
6.4	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников	до 2

Критерии и показатели качества и результативность профессиональной деятельности воспитателя

№	Критерии оценки качества работы сотрудников	Кол-во баллов
1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др).	
1.1	Участие в проекте ДОУ	до 8
1.2	Применение воспитателем проектных методик и технологий в образовательном процессе	до 6
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	
2.1	Положительная динамика результатов развития (при освоении образовательной программы на основе анализа мониторинга и индивидуальных карт развития ребенка)	до 2
3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	
3.1	Организация взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями (привлечение родителей к участию в различных выставках, благотворительных акциях, праздниках и пр.)	до 3
3.2	Результативность, массовость и разнообразие активных форм работы с родителями: (родительский всеобуч, семинары – практикумы, клубная работа, круглые столы и т.д)	до 3
3.3	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников	до 2
4	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	
4.1	Обобщение и предъявление своего опыта воспитателями	до 5
4.2	Повышение авторитета и имиджа ДОУ (личное участие в мастер – классах, участие в творческих группах (в ДОУ, на муниципальном уровне), открытых мероприятиях, выступления на конференциях, семинарах, м/о, публикация выступлений и авторских работ в СМИ, работа с интернет – представительством, на образовательном форуме, наставничество, успешная аттестация, курсы повышения квалификации)	до 10
4.3	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий и пр., применяемых в воспитательно – образовательном процессе (лепбуки и пр.)	до 5
4.4	Интенсивность и напряженность работы (к новому учебному году, летнему периоду и т.д.). Интенсивность и качество в работе с детьми раннего возраста.	до 3
4.5	Сложность контингента воспитанников (дети с особыми возможностями здоровья, в том числе инвалиды)	до 3
4.6	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, оформление личных дел, компенсационных выплат и др.)	до 4
5	Организация физкультурно–оздоровительной и спортивной работы	
5.1	В дошкольных группах:	

	- процент посещаемости от 81 -100	до 7
	- процент посещаемости от 71- 80	до 5
	-процент посещаемости от 50 – 70	до 3
	В группах для детей раннего возраста:	
	-процент посещаемости от 81 -100	до 7
	- процент посещаемости от 61 – 80	до 6
	- процент посещаемости от 51 -60	до 5
	- процент посещаемости от 40 – 50	до 4
	В смешанных группах:	
	- процент посещаемости от 81- 100	до 7
	-процент посещаемости от 61 – 80	до 6
	- процент посещаемости от 50 – 60	до 4
5.2	Отсутствие травм у воспитанников	до 3
5.3	Вариативные формы взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников (спортивные мероприятия, кружковая деятельность, всеобучи и мастер – классы по ЗОЖ тематике)	до 3
5.4	Организация оздоровительной работы с детьми (закаливание, высокая двигательная активность детей, физкультурные занятия, утренняя гимнастика, дни здоровья на воздухе, прогулки с включением подвижных и спортивных игр, формирование привычки к ЗОЖ)	до 3
6	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	
6.1	Работа с семьями риска (план, документация) Работа со сложным контингентом детей («проблемными» детьми) и выстраивание для них индивидуальной траектории развития при условии положительном динамики	до 3
7	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы)	
7.1	Оформление групповой комнаты, организация предметно – развивающей среды, регулярность обновления экспозиций Изготовление и обновление игрового оборудования и методического материала	до 5
8	Результативность методической и инновационной деятельности педагога	
8.1	Участие воспитанников ДОУ в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях разного уровня: - в ДОУ; - муниципального; - регионального; - федерального	до 3 до 5 до 8 до 10
8.2	Развитие творческих способностей воспитанников (качественная подготовка к утренникам, конкурсам, выставкам, фестивалям и т.д.)	до 5
8.3	Активное участие в ролях на детских праздниках, утренниках, общественных мероприятиях (конкурсы, фестивали, спектакли и т.д)	до 4
8.4	Использование инновационно–коммуникационных технологий в образовательном процессе: - использование мультимедийных презентаций и интернет ресурсов в образовательном процессе; - подготовка презентаций (к НОД, родительским собраниям, утренникам и т.д.) - трансляция опыта работы в форме электронной презентации	до 3
9	Ведение общественной работы	
9.1	Активное членство в общественной организации по вопросам образования и воспитания	до 2

Приложение
к Положению о порядке установления
выплат стимулирующего характера из фонда
стимулирования труда работникам
ГБДОУ № 9 г. Назрань "Планета детства"

**Критерии и показатели
качества и результативность профессиональной деятельности
музыкальному руководителю**

№	Критерии оценки качества работы сотрудников	Кол – во баллов
1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др)	
1.1	Участие в проекте ДОУ	до 8
1.	Применение воспитателем проектных методик и технологий в образовательном процессе	до 6
2	Позитивная динамика достижений детей	
2.1	Положительная динамика результатов развития (при освоении образовательной программы на основе анализа педагогической диагностики сентябрь, май)	до 5
2.2	Участие, победители, призеры, лауреаты, дипломанты конкурсов, фестивалей	до 3
3	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	
3.1	Организация творческих вокальных, хореографических групп (с воспитанниками, родителями (законными представителями), педагогами и работниками ДОУ)	до 6
3.2	Разработка письменных рекомендаций воспитателем групп общеразвивающей направленности по развитию детей	до 8
3.3	Наличие в предметно – развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов и постоянное его пополнение	до 3
3.4	Оформление музыкального зала, оснащенность предметно – развивающей среды	до 5
3.5	Интенсивность и напряженность работы (музыкальные гостиные, конкурсы, праздники, роли на праздниках и др.)	до 5
3.6	Использование инновационно – коммуникационных технологий в образовательном процессе: - использование мультимедийных презентаций и интернет ресурсов в образовательном процессе; - подготовка презентаций (к НОД, родительским собраниям, утренникам и т.д.) - трансляция опыта работы в форме электронной презентации	до 3
3.7	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, работа с сайтом)	до 5
3.8	Средняя посещаемость детьми учреждения предшествующее установлению стимулирующих выплат В дошкольных группах: - процент посещаемости от 91- 100 - процент посещаемости от 81- 90 - процент посещаемости от 70 -80	до 5 до 4 до 3
4	Трансляция педагогического опыта:	
4.1	Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и	до 5

	проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и проведение мастер –классов)	
5	Особый вклад в развитие Учреждения	
5.1	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, успешная аттестация, курсы повышения квалификации)	до 10
5.2	Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях:	
	- на уровне ДООУ	до 5
	- на муниципальном уровне (победители)	до 8
	- на региональном или федеральном уровне (победители)	до 10
6	Результативность работы с семьями воспитанников и с социальными сферами служб муниципалитета	
6.1	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.)	до 6
6.2	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников	до 2
6.3	Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам воспитания и развития ребенка	до 3
7	Ведение общественной работы	
7.1	Активное членство в общественной организации по вопросам образования и воспитания	до 2

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
дворника**

№	Критерии	Баллы
1	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время работы	1
2	Содержание территории в надлежащем состоянии	1
3	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	1
4	Своевременное обеспечение доступа к ДОУ родителей, работников, в т.ч. подъездные пути в зимнее время	1
5	Контроль за состоянием ограждения территории детского сада.	1
6	Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей: <ul style="list-style-type: none"> • участие в работе комиссий, • выполнение работ по благоустройству территории и помещений МДОУ • личное участие в проведении ремонтных работ, использование личного инструмента, инвентаря, транспорта 	1 1 1
7	Соблюдение этических норм поведения по отношению к участникам образовательного процесса	1
8	Своевременно убирает опавшие листья и ветки, снег на подведомственной территории.	1
9	Дополнительные баллы: <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие больничных листов • за оказание помощи в случае временного отсутствия основных работников, взаимозаменяемость 	1 1
10	Штрафные баллы: <ul style="list-style-type: none"> • за бестактное, конфликтное отношение к коллегам • за замечания со стороны администрации 	2 2

Максимальное количество баллов: 12

Приложение
к Положению о порядке установления
выплат стимулирующего характера из фонда
стимулирования труда работникам
ГБДОУ № 9 г. Назрань "Планета детства"

Критерии
Оценки результативности профессиональной деятельности
заведующего хозяйством

№	Критерии	Баллы
1	Обеспечение выполнения требований: СанПиНа, пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда; оперативное исправление неполадок в помещениях МДОУ и на территории	1
2	Отсутствие жалоб со стороны участников пед.процесса	1
3	Своевременная отчётность	1
4	Качественное ведение документации по учёту и движению материальных ценностей (постановка на учёт и списание)	1
5	Своевременная выдача сезонного инвентаря, обеспечение его учёта и сохранности	1
6	Грамотное руководство тех. персоналом	1
7	Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей: <ul style="list-style-type: none"> • участие в работе комиссий, • выполнение работ по благоустройству территории и помещений МДОУ, • личное участие в проведении ремонтных работ 	1 1 1
8	Образцовое содержание кладовых: <ul style="list-style-type: none"> • хранение продуктов в соответствии с требованиями СанПин, правилами и порядком хранения и складирования товарно-материальных ценностей. • сортировка продуктов по видам, качеству и назначению. 	1 1
9	Прием продуктов от Поставщика согласно сопроводительным документам и в строгом соответствии с условиями Договора (спецификации).	0,5
10	Грамотное составление и своевременная отправка Поставщику рекламационных актов о нарушениях условий договора.	0,5
11	Дополнительные баллы: <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие больничных листов • ликвидация аварийных ситуаций в нерабочее время • наличие положительных отзывов со стороны участников пед. процесса 	1 1 1
12	Штрафные баллы: <ul style="list-style-type: none"> • за бестактное, конфликтное отношение к коллегам • за замечания со стороны администрации 	2 2

Максимальное количество баллов: 15

**Критерии оценки результативности профессиональной
деятельности психпедагога**

№	Критерии	Баллы
1	Инициатива и личный творческий вклад <ul style="list-style-type: none"> • в оснащение развивающей среды в помещениях и на участке детского сада (изготовление дидактических и наглядных пособий, пошив кукольной одежды, изготовление атрибутов для праздников и развлечений, участие в оформлении выставок, оборудование участка, создание вместе с воспитателем снежных построек и др) • и образовательного процесса (участие в праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях, проводимых в МДОУ) 	1
		1
2	Отсутствие предписаний, замечаний, обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников.	1
3	Образцовое содержание группы (по итогам рейда санитарной комиссии), отсутствие жалоб	1
4	Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей: <ul style="list-style-type: none"> • участие в работе комиссий, • выполнение работ по благоустройству территории и помещений МДОУ • личное участие в проведении ремонтных работ 	1
		1
		1
5	За результаты работы: <ul style="list-style-type: none"> • по повышению посещаемости • по снижению заболеваемости 	1
		1
6	Соблюдение этических норм поведения по отношению к участникам воспитательно-образовательного процесса	1
7	Дополнительные баллы: <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие больничных листов • уборка дополнительных территорий 	1
		1
8	Штрафные баллы: <ul style="list-style-type: none"> • за бестактное, конфликтное отношение к коллегам • за замечания со стороны администрации 	2
		2

Максимальное количество баллов 12

**Критерии
оценки результативности профессиональной деятельности
рабочего по стирке белья**

№	Критерии	Баллы
1	Содержание рабочим закрепленных за ним помещений в соответствии с СанПиН	1
2	Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей: <ul style="list-style-type: none"> • участие в работе комиссий, • выполнение работ по благоустройству территории и помещений МДОУ, личное участие в проведении ремонтных работ 	1 1
3	Своевременный ремонт белья и спецодежды	2
4	Соблюдение этических норм поведения по отношению к участникам воспитательно-образовательного процесса	1
5	Отсутствие предписаний, замечаний, обоснованных жалоб в части качества хранения и стирки белья и спецодежды	1
6	Инициатива и личный творческий вклад <ul style="list-style-type: none"> • в оснащение развивающей среды в помещениях и на участке детского сада • и образовательного процесса (участие в праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях, проводимых в МДОУ) 	1 1
7	Дополнительные баллы: <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие больничных листов • участие в подготовке необходимых для детского сада праздничных костюмов, текстильных декораций • за оказание помощи в случае временного отсутствия основных работников, взаимозаменяемость 	1 1 1
8	Штрафные баллы: <ul style="list-style-type: none"> • за бестактное, конфликтное отношение к коллегам • за замечания со стороны администрации 	2 2

Максимальное количество баллов: 12

**Критерии
оценки результативности профессиональной деятельности
повара**

№	Критерии	Баллы
1	Отсутствие предписаний, замечаний, обоснованных жалоб в части <ul style="list-style-type: none"> • соблюдения правил техники безопасности охраны труда • требований СанПиНа 	0,5 0,5
2	Отсутствие обоснованных жалоб: <ul style="list-style-type: none"> • на качество приготовления пищи • на соблюдение графиков выдачи питания на группы 	1 1
3	Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей: <ul style="list-style-type: none"> • участие в работе комиссий, • выполнение работ по благоустройству территории и помещений МДОУ, • личное участие в проведении ремонтных работ 	1 1 1
4	Соблюдение этических норм поведения по отношению к участникам воспитательно-образовательного процесса	1
5	Участие в праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях, проводимых в МДОУ	1
6	Напряженность работы: <ul style="list-style-type: none"> • в теплый период года при температуре в горячем цеху • в течение календарного года, в летний период, начале учебного при резко меняющемся контингенте детей 	1 1
7	Дополнительные баллы: <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие больничных листов • за оказание помощи в случае временного отсутствия основных работников, взаимозаменяемость 	1 1
8	Штрафные баллы: <ul style="list-style-type: none"> • за бестактное, конфликтное отношение к коллегам • за замечания со стороны администрации 	2 2

Максимальное количество баллов: 12

Приложение
к Положению о порядке установления
выплат стимулирующего характера из фонда
стимулирования труда работникам
ГБДОУ № 9 г. Назрань "Планета детства"

**Критерии
оценки результативности профессиональной деятельности
сторожа**

№	Критерии	Баллы
1	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время работы (дежурства)	1
2	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	1
3	Содержание помещения и территории в надлежащем состоянии	1
4	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	1
5	Своевременное обеспечение доступа к ДОУ родителей, работников, в т.ч. подъездные пути в зимнее время	1
6	Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей: <ul style="list-style-type: none"> • участие в работе комиссий, • выполнение работ по благоустройству территории и помещений МДОУ • личное участие в проведении ремонтных работ, использование личного инструмента, инвентаря, транспорта 	1 1 1
7	Соблюдение этических норм поведения по отношению к участникам образовательного процесса	1
8	Активное оказание помощи уборщикам и дворникам при уборке крупного, многочисленного мусора с территории, уборке снега после сильного снегопада, поливе кустов, цветников, огорода, очистке песочниц и т.д.	1
9	Качественное ведение журналов учёта замечаний и происшествий за время дежурства	1
10	Дополнительные баллы: <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие больничных листов 	1
11	Штрафные баллы: <ul style="list-style-type: none"> • за бестактное, конфликтное отношение к коллегам • за замечания со стороны администрации 	2 2

Максимальное количество баллов: 12