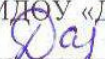


**Согласовано**

Председатель первичной  
Профсоюзной организации  
МДОУ «Детский сад №29»  
 Дадаева И.Н.

**Принято**

На собрании трудового коллектива  
МДОУ «Детский сад №29»  
Протокол №1 от «09» января 2019 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующая МДОУ «Детский сад №29»  
Есякова Н.П.

Приказ №5 от «09» января 2019 г.

**Положение**

**о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего**

**характера работникам**

**Муниципального дошкольного образовательного учреждения**

**«Детский сад №29»**

## 1. Общие положения

Настоящее положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения городского округа Саранск «Детский сад №29» (далее – Положение) разработано на основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», постановления Правительства Республики Мордовия от 30 декабря 2013 года № 598 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Мордовия», решения Совета депутатов городского округа Саранск от 28 октября 2008 года № 178 «Об основах организации оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Саранск», письма Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности», и устанавливает порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера, выплачиваемых работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения городского округа Саранск «Детский сад №29» (далее – Учреждение).

Настоящее Положение определяет порядок установления стимулирующих выплат работником МДОУ «Детский сад №29».

Цель разработки Положения - обеспечение зависимости оплаты труда работников от результатов работы путем объективного оценивания результатов и качества трудовой деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда в учреждении.

Задачами проведения оценки результативности и качества деятельности педагогических работников являются:

- организация систематической самооценки педагогическим работником результатов профессиональной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда; усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении эффективности образовательной деятельности и повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы

1.5. Положение является локальным нормативным актом, устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующих выплат работникам.

Настоящее Положение принимается общим собранием дошкольной организации, согласовывается с профсоюзной организацией дошкольной образовательной организации, утверждается и вводится в действие приказом заведующей детским садом.

1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении работ и своих служебных обязанностей, повышения профессионального уровня и ответственности за порученный участок работы, а также поощрения работников за выполненную работу.

1.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда МДОУ распределяется между педагогическими и прочими работниками Учреждения МДОУ «Детский сад №29» в пределах имеющегося финансового фонда.

1.8. 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.

1.9. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового. В настоящее положение может быть внесены изменения по мере необходимости приказом заведующего учреждением по согласованию с Общим собранием работников.

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

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

2.2. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев. Сотрудники учреждения самостоятельно заполняет карту самооценки.

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

Расчет стоимости балла производится по формуле:

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

S – стоимость одного балла на год;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

$N_1, N_2, \dots, N_n$  – количество баллов

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

2.5. Плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц для педагогических работников Учреждения устанавливается в процентном отношении к базовому должностному окладу:

Наименование должности	Базовый оклад	% от базового оклада
Старший воспитатель	3608,00	135
Воспитатель	3608,00	150
Музыкальный руководитель	3608,00	135
Инструктор по физической культуре	3608,00	135

2.6. Работникам из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (далее - АУП, УВП, МОП) устанавливается плановый размер премиальных выплат в процентном отношении к базовому должностному окладу в зависимости от наименования должностей в разрезе квалификационных уровней каждого работника.

Наименование должности	Базовый оклад	% от базового оклада
Делопроизводитель	2 331,00	78,92
Заведующий хозяйством	2 562,00	40,29
Помощник воспитателя	2 800,00	62,85
Повар	2 562,00	36,29
Подсобный рабочий	2 232,00	105,38
Машинист по стирке белья	2 232,00	96,38
Главный бухгалтер	23 891,20	0,029
Бухгалтер	3 149,00	68,21
Дворник	2 232,00	105,38
Кастелянша	2 232,00	105,38
Сторож	2 232,00	105,38
Рабочий по обслуживанию здания	2 562,00	35,29
Уборщица	2 232,00	105,38

Фактический размер премиальных выплат по итогам работы за месяц определяется корректировкой планового размера премиальных выплат на

процент выполнения показателей работы конкретного работника по следующей формуле:

$ФП = ПП \times ПР_{мес}$ , где:

ФП, ПП – соответственно фактический и плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц;

ПР мес – процент выполнения показателей эффективности за месяц.

2.7. Для установления работникам МДОУ выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующей МДОУ. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

2.8. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников дошкольной образовательной организации в соответствии с критериями;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

2.9. Состав комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее трех человек.

2.10. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников в соответствии с критериями оценки деятельности работников дошкольной образовательной организации представленных в Приложениях 1, 2, 3, 4, 5 к настоящему Положению.

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

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

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

2.14. На основании протокола Комиссии руководитель дошкольной образовательной организации издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

2.15. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам дошкольной

образовательной организации осуществляется путем предоставления информации под подпись педагогу о размерах выплат.

### **3. Порядок и условия премирования**

3.1. 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.

3.2. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование:

- за большой объём работ с детьми, не входящий в круг основных обязанностей;
- за использование своего инструмента и транспорта, (младший обслуживающий персонал);
- за активность и творческий вклад в мероприятия направленные на повышения имиджа дошкольной образовательной организации.

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

3.4. Единовременное премирование работников дошкольной образовательной организации проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

3.5. Педагогические работники дошкольной образовательной организации, 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.

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

3.7. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому должностному окладу.

Выплаты работникам учебно-вспомогательного персонала:

Наименование стимулирующих выплат и условия их предоставления	% от базового оклада	
За работу, не входящую в круг основных обязанностей	Работники, занимающие должности по профессиональной квалификационной группе учебно-вспомогательный персонал: помощники воспитателя	30%

Ежемесячная надбавка воспитателям дошкольных образовательных учреждений может устанавливаться доплата в размере 1000 рублей за высокую результативность, и качество работы, интенсивность труда при отработке работником установленной месячной нормы времени.

3.8. Педагогическим работникам, занимающим более 1 ставки, премиальные выплаты выплачиваются на физическое лицо.

3.9. Решение о виде и размере премирования работников заведующая МДОУ оформляет приказом.

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

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

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

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, санитарно-эпидемиологического режима, правил безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы родителей на педагогического работника (на низкое качество образовательной работы, недостаточный присмотр и уход);
- нарушение педагогической этики;

- халатное отношение к сохранности материально-технической базы, имущества собственника;
- пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения;
- 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;
- частично на основании акта о несчастном случае, справок и приказов по итогам контроля внутри учреждения и (или) контроля органа управления образованием и (или) других контролирурующих органов.

## **5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки**

5.1. В случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Комиссией, он вправе подать апелляцию.

5.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие, и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки. Апелляция подается в срок не позднее трех рабочих дней после ознакомления с результатами оценки Комиссии деятельности работников дошкольной образовательной организации.

5.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.

5.4. На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции созывает для ее рассмотрения заседание Комиссии.

5.5. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены Комиссии еще раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя с их данными (оценочным листом



результатов профессиональной деятельности педагога), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку либо (если таковая признана недействительной) изменяют ее.

5.6. Оценка, данная Комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

## **6. Заключительные положения**

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

6.2. Заведующая 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 заведующая направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

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

## Критерии оценки профессиональной деятельности воспитателя \_\_\_\_\_ за \_\_\_\_\_ месяц 201\_ г.

№	Критерии	Единица измерения	Вес показателя %	Самооценка	Оценка комиссии
1	<b>Выполнение муниципального задания</b> <b>ясли сад</b> 72 -100% ; 75-100% 65-71%; 68-74% менее 64%; менее 67%	%	До 15  15 10 0		
2	<b>Коэффициент отсутствия (или снижения количества) пропускаемых воспитанниками дней:</b> - заболеваемость менее 1 д/д на ребенка; - уменьшение пропусков по иным причинам; - отсутствие травматизма	%	До 15 5 5 5		
3	<b>Результаты педагогической деятельности</b> - активность в методической деятельности ДОО - разработка и внедрение в практику социокультурных, инновационных образовательных проектов, конкурсы, досуги, праздники, открытые занятия, выступление на педагогических советах, обмен опытом, мастер-классы, семинары-практикумы; - организация студийно-кружковой работы (ведение бесплатных кружков); - методические и учебно-методические публикации в электронной версии на сайте профильных издательств; - наличие публикаций во всероссийских, региональных печатных изданиях	%	До 20  5  5 5 5		
4	<b>Публичное представление собственного педагогического опыта, проведение открытых занятий, мероприятий, мастер-классов, выступления на конференциях, педагогических чтениях, семинарах, секциях (за исключением вопросов организационного характера):</b> - Города; - Республики; -России	%	До 10  2 3 5		

5	<b>Взаимодействие с родителями</b> - отсутствие задолженности по родительской плате и платным услугам; - отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством работы педагога; - участие родителей в жизни детского сада (проектные работы, субботники, благоустройство и т.п.)	%	<b>До 10</b> 5 3 2		
6	<b>Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:</b> - сопровождение детей на различные мероприятия, работа в комиссиях, творческой группе, сопровождение сайта, участие в экспериментах; - благоустройство участка, субботники, уборка	%	<b>До 10</b> 5 5		
7	<b>Подготовка и участие детей в конкурсах на уровне:</b> - Города; - Республики; - России	%	<b>До 9</b> 2 3 4		
8	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины:</b> - отсутствие замечаний контролирующих органов, соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности; - своевременная подготовка и сдача отчетов, информации и др.; - качество ведения документации (план работы, табель, тетрадь сведения о родителях); индивидуальная папка воспитателя (рабочая программа)	%	<b>До 11</b> 4 3 4		
	<b>Итого</b>		<b>100</b>		

## Критерии оценки профессиональной деятельности инструктора по физической культуре \_\_\_\_\_ за \_\_\_\_\_ месяц 201\_ г.

№	Критерии	Единица измерения	Вес показателя %	Самооценка	Оценка комиссии
1	<b>Результаты педагогической деятельности</b> - активность в методической деятельности ДОО - разработка и внедрение в практику социокультурных, инновационных образовательных проектов, конкурсы, досуги, праздники, открытые занятия, выступление на педагогических советах, обмен опытом, мастер-классы, семинары-практикумы; - организация студийно-кружковой работы (ведение бесплатных кружков); - методические и учебно-методические публикации в электронной версии на сайте профильных издательств; - наличие публикаций во всероссийских, региональных печатных изданиях	%	<b>До 20</b>  5  5 5  5		
2	<b>Публичное представление собственного педагогического опыта, проведение открытых занятий, мероприятий, мастер-классов, выступления на конференциях, педагогических чтениях, семинарах, секциях (за исключением вопросов организационного характера):</b> - Города; - Республики; - России	%	<b>До 10</b>  2 3 5		
3	<b>Подготовка и участие детей в конкурсах и спортивных соревнованиях на уровне:</b> - Города; - Республики; - России	%	<b>До 15</b> 3 5 7		
4	<b>Выполнение работ, не входящей в круг должностных обязанностей:</b> - сопровождение детей на различные мероприятия, работа в комиссиях, творческой группе, сопровождение сайта, участие в экспериментах; - благоустройство участка, субботники, уборка	%	<b>До 10</b> 5 5		

5	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины:</b> - отсутствие замечаний контролирующих органов, соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности; - своевременная подготовка и сдача отчетов, информации и др. ; - наличие документации в полном объеме в соответствии с требованиями	%	До 15 5 5		
6	<b>Взаимодействие с родителями:</b> -отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством работы педагога -отсутствие травматизма	%	До 15 10 5		
7	<b>Координация работы с педагогическим персоналом, совместные проекты, связанные с интеграцией образовательных областей</b>	%	До 5		
8	<b>Эффективная организация взаимодействия с организациями города, республики в соответствии со спецификой работы</b>	%	До 10		
	<b>Итого</b>		<b>100</b>		

Критерии оценки профессиональной деятельности музыкального руководителя \_\_\_\_\_

№	Критерии	Единица измерения	Вес показателя %	Самооценка	Оценка комиссии
1	<p><b>Результаты педагогической деятельности</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- активность в методической деятельности ДОО - разработка и внедрение в практику социокультурных, инновационных образовательных проектов, конкурсы, досуги, праздники, открытые занятия, выступление на педагогических советах, обмен опытом, мастер-классы, семинары-практикумы;</li> <li>- организация студийно-кружковой работы (ведение бесплатных кружков);</li> <li>- методические и учебно-методические публикации в электронной версии на сайте профильных издательств;</li> <li>- наличие публикаций во всероссийских, региональных печатных изданиях</li> </ul>	%	<p><b>До 20</b></p> <p>5</p> <p>5</p> <p>5</p>		
2	<p><b>Публичное представление собственного педагогического опыта, проведение открытых занятий, мероприятий, мастер-классов, выступления на конференциях, педагогических чтениях, семинарах, секциях (за исключением вопросов организационного характера):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Город;</li> <li>- Республики;</li> <li>- России</li> </ul>	%	<p><b>До 10</b></p> <p>2</p> <p>3</p> <p>5</p>		
3	<p><b>Подготовка и участие детей в конкурсах на уровне:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Города;</li> <li>- Республики;</li> <li>- России</li> </ul>	%	<p><b>До 15</b></p> <p>3</p> <p>5</p> <p>7</p>		
4	<p><b>Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сопровождение детей на различные мероприятия, работа в комиссиях, творческой группе, сопровождение сайта, участие в экспериментах;</li> <li>- благоустройство участка, субботники, уборка</li> </ul>	%	<p><b>До 10</b></p> <p>5</p> <p>5</p>		

5	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины:</b> - отсутствие замечаний контролирующих органов, соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности, антитеррористической защищённости; - своевременная подготовка и сдача отчётов, информации и др. ; - наличие документации в полном объеме в соответствии с требованиями	%	До 15 5 5		
6	<b>Взаимодействие с родителями:</b> - отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством работы педагога; - отсутствие травматизма	%	До 15 10 5		
7	<b>Координация работы с педагогическим персоналом, совместные проекты, связанные с интеграцией образовательных областей</b>	%	До 5		
8	<b>Эффективная организация взаимодействия с организациями города, республики в соответствии со спецификой работы</b>	%	До 10		
	<b>Итого</b>		<b>100</b>		

## Критерии оценки профессиональной деятельности старшего воспитателя \_\_\_\_\_ за \_\_\_\_\_ месяц 201\_ г.

№	Критерии	Единица измерения	Вес показателя %	Самооценка	Оценка комиссии
1	<b>Качество образовательного процесса:</b> организация инновационной деятельности учреждения, в т.ч. проектной деятельности; руководство работой МПК, Совета по профилактике безнадзорности и др., консультпункты для родителей	%	<b>До 10</b> 5 5		
2	<b>Эффективная организация работы по взаимодействию с учреждениями социума</b>	%	<b>До 10</b>		
3	<b>Трансляция передового педагогического опыта:</b> Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах на муниципальном региональном федеральном уровнях	%	<b>До 15</b>  5 10 15		
4	<b>Организация работы по повышению имиджа Учреждения:</b> организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, недели здоровья, дни открытых дверей). подготовка буклетов, оформление информационных стендов учреждения, территории ДОО организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей, опросов населения).	%	<b>До 15</b> 5  5 5		
5	<b>Взаимодействие с семьями воспитанников:</b> Совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семьям, руководство работой родительской общественности	%	<b>До 10</b>		
6	<b>Высокий уровень организации и контроля (воспитательно-образовательного процесса, методической деятельности, управления ресурсами)</b>	%	<b>До 15</b>		



7	<b>Социальная активность работника по повышению статуса ДОО</b> участие в городских акциях, мероприятиях работы по содержанию здания и территории ДОО	%	<b>До 10</b> 5 5		
8	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины:</b> отсутствие замечаний контролирующих органов, соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности своевременная подготовка и сдача отчётов, информации и др. Наличие документации в полном объеме в соответствии с требованиями	%	<b>До 15</b> 5  5 5		
	<b>Итого</b>		<b>100</b>		

## Критерии оценки результативности профессиональной деятельности обслуживающего персонала МДОУ « Детский сад № 29 »

Критерии результативности профессиональной деятельности завхоза  
за \_\_\_\_\_ месяц 20\_\_\_\_ г.

№	Критерии	Единица измерения	Условие значения	Вес показателя %	Фактическое исполнение %	
1.	Образцовая организация и содержание помещений кладовых, Выполнение норм по охране труда, пожарной безопасности, ЧС и соблюдение санитарных правил.	%	Отсутствие отклонений	до 20		
2.	Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов.	%	Отсутствие отклонений	до 20		
3.	Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны персонала ДОУ.	%	Больше лучше	до 10		
4.	Активное участие в общественной жизни учреждения, города, работа по повышению статуса ДОУ (работа в составе комиссий, творческих групп, консультативных пунктов, органов самоуправления Учреждения, наставничество, участие в городских акциях, субботниках и т.п.).	%	Больше лучше	до 10		
5.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования кладовых, овощехранилища.	%	Отсутствие отклонений	до 20		
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	%	Отсутствие отклонений	до 10		
7.	Выполнение Программы по энергосбережению, экономия коммунальных услуг	%	Отсутствие отклонений	до 10		
	<b>Итого</b>			<b>100</b>		
	<b>Итого рабочих дней:</b>	<b>Подпись завхоза</b>				

**Критерии результативности профессиональной деятельности главного бухгалтера**

за \_\_\_\_\_ месяц,

20 \_\_\_\_ г.

№	Критерии	Единица измерения	Условие значения	Вес показателя %	Фактическое исполнение %	
1.	Выполнение норм по охране труда, пожарной безопасности, ЧС.	%	Отсутствие отклонений	до 20		
2.	Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов.	%	Отсутствие отклонений	до 30		
3.	Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей и персонала МДОУ.	%	Больше лучше	до 15		
4.	Активное участие в общественной жизни учреждения, города, работа по повышению статуса ДОО (работа в составе комиссий, органов самоуправления Учреждения, наставничество, участие в городских акциях и т.п.).	%	Больше лучше	до 5		
5.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования МДОУ.	%	Отсутствие отклонений	до 5		
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний со стороны заведующей, завхоза)	%	Отсутствие отклонений	до 25		
	<b>Итого</b>			<b>100</b>		
	<b>Итого рабочих дней:</b>	<b>Подпись работника</b>				

## Критерии результативности профессиональной деятельности бухгалтера

за \_\_\_\_\_ месяц,

20 \_\_\_\_ г.

№	Критерии	Единица измерения	Условие значения	Вес показателя %	Фактическое исполнение %	
1.	Выполнение норм по охране труда, пожарной безопасности, ЧС.	%	Отсутствие отклонений	до 20		
2.	Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов.	%	Отсутствие отклонений	до 30		
3.	Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей и персонала МДОУ.	%	Больше лучше	до 15		
4.	Активное участие в общественной жизни учреждения, города, работа по повышению статуса ДОО (работа в составе комиссий, органов самоуправления Учреждения, наставничество, участие в городских акциях и т.п.).	%	Больше лучше	до 5		
5.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования МДОУ.	%	Отсутствие отклонений	до 5		
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний со стороны заведующей, завхоза)	%	Отсутствие отклонений	до 25		
	<b>Итого</b>			<b>100</b>		
	<b>Итого рабочих дней:</b>	<b>Подпись работника</b>				

## Критерии результативности профессиональной деятельности помощника воспитателя

за \_\_\_\_\_ месяц,

20 \_\_\_\_ г.

№	Критерии	Единица измерения	Условие значения	Вес показателя %	Фактическое исполнение %	
1	Образцовая организация и содержание групповых помещений. Выполнение норм по охране труда, пожарной безопасности, ЧС соблюдение санитарных правил, отсутствие замечаний при проведении внутренних проверок.	%	Отсутствие отклонений	до 15		
2	Соблюдение санитарных правил, отсутствие замечаний при проведении внутренних проверок, контролирующих органов	%	Отсутствие отклонений	до 20		
3	Помощь в организации режимных моментов (организация питания, экскурсий и целевых прогулок, одевание детей другой группы, родительское собрание)	%	Отсутствие отклонений	до 5		
4	Участие помощника воспитателя в общих мероприятиях МДОУ (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.).	%	Больше лучше	до 5		
5	Выполнение дополнительного объема работы (соблюдение питьевого режима, уборка крыльца от мусора и снега, уборка веранд, полив песочниц летом, замещение отсутствующего помощника воспитателя, уборщицы, исполнение ролей на утренниках, выполнение общественной нагрузки и т.д.)	%	Больше лучше	до 30		
6	Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей и персонала МДОУ.	%	Отсутствие отклонений	до 10		
7	Ответственное отношение к сохранности группового имущества и оборудования.	%	Отсутствие отклонений	до 5		
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие замечаний со стороны заведующей, завхоза, медицинской сестры)	%	Отсутствие отклонений	до 10		
	<b>Итого</b>			<b>100</b>		
	<b>Итого рабочих дней:</b>	<b>Подпись помощника воспитателя</b>				

## Критерии результативности профессиональной деятельности повара

за \_\_\_\_\_ месяц,

20 \_\_\_\_ г.

№	Критерии	Единица измерения	Условие значения	Вес показателя %	Фактическое исполнение %	
1	Образцовая организация и содержание помещений пищеблока. Выполнение норм по охране труда, пожарной безопасности, ЧС и соблюдение санитарных правил.	%	Отсутствие отклонений	до 35		
2	Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов.	%	Отсутствие отклонений	до 30		
3	Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей и персонала МДОУ.	%	Отсутствие отклонений	до 15		
4	Активное участие в общественной жизни учреждения, города, работа по повышению статуса ДОО (работа в составе комиссий, органов самоуправления Учреждения, наставничество, участие в городских акциях и т.п.).	%	Больше лучше	до 5		
5	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования пищеблока.	%	Отсутствие отклонений	до 10		
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение режима выдачи пищи, отсутствие замечаний со стороны заведующей, завхоза медицинской сестры)	%	Отсутствие отклонений	до 5		
	<b>Итого</b>			<b>100</b>		
	<b>Итого рабочих дней:</b>	<b>Подпись повара</b>				

## Критерии результативности профессиональной деятельности подсобного рабочего

за \_\_\_\_\_ месяц,

20 \_\_\_\_ г.

№	Критерии	Единица измерения	Условие значения	Вес показателя %	Фактическое исполнение %	
1	Образцовая организация и содержание помещений пищеблока. Выполнение норм по охране труда, пожарной безопасности, ЧС и соблюдение санитарных правил.	%	Отсутствие отклонений	до 30		
2	Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов.	%	Отсутствие отклонений	до 20		
3	Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей и персонала МДОУ.	%	Отсутствие отклонений	до 15		
4	Генеральная уборка пищеблока ДОО.			до 10		
5	Активное участие в общественной жизни учреждения, города, работа по повышению статуса ДОО (работа в составе комиссий, органов самоуправления Учреждения, наставничество, участие в городских акциях и т.п.).	%	Больше лучше	до 5		
6	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования пищеблока.	%	Отсутствие отклонений	до 10		
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний со стороны заведующей, завхоза)	%	Отсутствие отклонений	до 10		
	<b>Итого</b>			<b>100</b>		
	<b>Итого рабочих дней:</b>	<b>Подпись работника</b>				

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

за \_\_\_\_\_ месяц,

20 \_\_\_\_ г.

№	Критерии	Единица измерения	Условие значения	Вес показателя %	Фактическое исполнение %	
1.	Образцовая организация и содержание помещений прачечной. Выполнение норм по охране труда, пожарной безопасности, ЧС и соблюдение санитарных правил.	%	Отсутствие отклонений	до 30		
2.	Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов.	%	Отсутствие отклонений	до 25		
3.	Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей и персонала МДОУ.	%	Больше лучше	до 20		
4.	Активное участие в общественной жизни учреждения, города, работа по повышению статуса ДОО (работа в составе комиссий, органов самоуправления Учреждения, наставничество, участие в городских акциях и т.п.).	%	Больше лучше	до 5		
5.	Ответственное отношение к сохранности оборудования МДОУ.	%	Отсутствие отклонений	до 15		
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний со стороны заведующей, завхоза)	%	Отсутствие отклонений	до 5		
	<b>Итого</b>			<b>100</b>		
	<b>Итого рабочих дней:</b>	<b>Подпись работника</b>				



## Критерии результативности профессиональной деятельности делопроизводителя

за \_\_\_\_\_ месяц,

20 \_\_\_\_ г.

№	Критерии	Единица измерения	Условие значения	Вес показателя %	Фактическое исполнение %	
1.	Выполнение норм по охране труда, пожарной безопасности, ЧС.	%	Отсутствие отклонений	до 20		
2.	Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов.	%	Отсутствие отклонений	до 30		
3.	Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей и персонала МДОУ.	%	Больше лучше	до 15		
4.	Активное участие в общественной жизни учреждения, города, работа по повышению статуса ДОО (работа в составе комиссий, органов самоуправления Учреждения, наставничество, участие в городских акциях и т.п.).	%	Больше лучше	до 5		
5.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования МДОУ.	%	Отсутствие отклонений	до 5		
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний со стороны заведующей, завхоза)	%	Отсутствие отклонений	до 25		
	<b>Итого</b>			<b>100</b>		
	<b>Итого рабочих дней:</b>	<b>Подпись работника</b>				

## Критерии результативности профессиональной деятельности кастаньянши

за \_\_\_\_\_ месяц,

20 \_\_\_\_ г.

№	Критерии	Единица измерения	Условие значения	Вес показателя %	Фактическое исполнение %	
1.	Выполнение норм по охране труда, пожарной безопасности, ЧС.	%	Отсутствие отклонений	до 20		
2.	Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов.	%	Отсутствие отклонений	до 30		
3.	Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей и персонала МДОУ.	%	Больше лучше	до 15		
4.	Активное участие в общественной жизни учреждения, города, работа по повышению статуса ДОО (работа в составе комиссий, органов самоуправления Учреждения, наставничество, участие в городских акциях и т.п.).	%	Больше лучше	до 5		
5.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования МДОУ.	%	Отсутствие отклонений	до 5		
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний со стороны заведующей, завхоза)	%	Отсутствие отклонений	до 25		
	<b>Итого</b>			<b>100</b>		
	<b>Итого рабочих дней:</b>	<b>Подпись работника</b>				

## Критерии результативности профессиональной деятельности уборщицы

за \_\_\_\_\_ месяц,

20 \_\_\_\_ г.

№	Критерии	Единица измерения	Условие значения	Вес показателя %	Фактическое исполнение %	
1.	Выполнение норм по охране труда, пожарной безопасности, ЧС и соблюдение санитарных правил	%	Отсутствие отклонений	до 20		
2.	Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов.	%	Отсутствие отклонений	до 30		
3.	Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей и персонала МДОУ.	%	Больше лучше	до 15		
4.	Активное участие в общественной жизни учреждения, города, работа по повышению статуса ДОО (работа в составе комиссий, органов самоуправления Учреждения, наставничество, участие в городских акциях и т.п.).	%	Больше лучше	до 5		
5.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования МДОУ.	%	Отсутствие отклонений	до 5		
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний со стороны заведующей, завхоза)	%	Отсутствие отклонений	до 25		
	<b>Итого</b>			<b>100</b>		
	<b>Итого рабочих дней:</b>	<b>Подпись работника</b>				

**Критерии результативности профессиональной деятельности рабочего по обслуживанию здания**

за \_\_\_\_\_ месяц,

20 \_\_\_\_ г.

№	Критерии	Единица измерения	Условие значения	Вес показателя %	Фактическое исполнение %	
1.	Выполнение норм по охране труда, пожарной безопасности, ЧС.	%	Отсутствие отклонений	до 20		
2.	Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов.	%	Отсутствие отклонений	до 30		
3.	Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей и персонала МДОУ.	%	Больше лучше	до 15		
4.	Активное участие в общественной жизни учреждения, города, работа по повышению статуса ДОО (работа в составе комиссий, органов самоуправления Учреждения, наставничество, участие в городских акциях и т.п.).	%	Больше лучше	до 5		
5.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования МДОУ.	%	Отсутствие отклонений	до 5		
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний со стороны заведующей, завхоза)	%	Отсутствие отклонений	до 25		
	<b>Итого</b>			<b>100</b>		
	<b>Итого рабочих дней:</b>	<b>Подпись работника</b>				

## Критерии результативности профессиональной деятельности сторожа

за \_\_\_\_\_ месяц,

20 \_\_\_\_ г.

№	Критерии	Единица измерения	Условие значения	Вес показателя %	Фактическое исполнение %	
1.	Выполнение норм по охране труда, пожарной безопасности, ЧС.	%	Отсутствие отклонений	до 20		
2.	Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов.	%	Отсутствие отклонений	до 30		
3.	Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей и персонала МДОУ.	%	Больше лучше	до 15		
4.	Активное участие в общественной жизни учреждения, города, работа по повышению статуса ДОО (работа в составе комиссий, творческих групп, консультативных пунктов, органов самоуправления Учреждения, наставничество, участие в городских акциях, субботниках и т.п.).	%	Больше лучше	до 5		
5.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования МДОУ.	%	Отсутствие отклонений	до 5		
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний со стороны заведующей, завхоза)	%	Отсутствие отклонений	до 25		
	<b>Итого</b>			<b>100</b>		
<b>итого рабочих дней</b>		<b>Подпись работника</b>				

## Критерии результативности профессиональной деятельности дворника

за \_\_\_\_\_ месяц,

20 \_\_\_\_ г.

№	Критерии	Единица измерения	Условие значения	Вес показателя %	Фактическое исполнение %	
1.	Выполнение норм по охране труда, пожарной безопасности, ЧС.	%	Отсутствие отклонений	до 20		
2.	Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов.	%	Отсутствие отклонений	до 30		
3.	Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей и персонала МДОУ.	%	Больше лучше	до 15		
4.	Активное участие в общественной жизни учреждения, города, работа по повышению статуса ДОО (работа в составе комиссий, творческих групп, консультативных пунктов, органов самоуправления Учреждения, наставничество, участие в городских акциях, субботниках и т.п.).	%	Больше лучше	до 5		
5.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования МДОУ.	%	Отсутствие отклонений	до 5		
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний со стороны заведующей, завхоза)	%	Отсутствие отклонений	до 25		
	<b>Итого</b>			<b>100</b>		
<b>Итого рабочих дней</b>		<b>Подпись работника</b>				