

Согласовано
Председатель профкома
МАДОУ «Детский сад №76»
Сыряева Е.В..
01.11.2022г.

Утверждаю
Заведующая
МАДОУ «Детский сад №76»
Леухина Л.А.

Приказ 383 от 01.11.2022г.

Принято
Общим собранием Учреждения
Протокол № 2 от 01.11.2022г..

Положение
о порядке и условиях осуществления выплат
стимулирующего характера
работникам муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения городского округа Саранск
«Детский сад №76 комбинированного вида»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения городского округа Саранск «Детский сад №76 комбинированного вида» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Главы Администрации городского округа Саранск от 18 декабря 2018 г. №2956 «О порядке установления стимулирующих выплат работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций городского округа Саранск», и устанавливает порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера, выплачиваемых работникам МАДОУ «Детский сад №76» (далее – Учреждение).

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения 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.

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда.

1.4. 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.

1.5. Система стимулирующих выплат работникам МАДОУ «Детский сад №76» включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников данного Учреждения.

1.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется между педагогическими и прочими работниками МАДОУ «Детский сад №76» в пределах имеющегося финансового фонда.

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. Основанием для стимулирования работников МАДОУ «Детский сад №76» являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев, утвержденных приложением настоящего Положения.

1.9. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления создаётся комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ (далее - Комиссия).

Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников дошкольной образовательной организации в соответствии с критериями;

- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

2.0. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно на общем собрании работников Учреждения в количестве пяти человек.

2.1. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников в соответствии с критериями оценки деятельности работников дошкольной образовательной организации представленные в Приложении 1 к настоящему Положению.

2. Виды, порядок и условия выплат стимулирующего характера

2.1. В целях повышения эффективности деятельности учреждения, повышения материальной заинтересованности работников в результатах своего труда в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия по итогам работы за месяц.

2.2. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за выполнение отдельных, особо важных заданий, поручений Главы Администрации городского округа Саранск, Директора Департамента по социальной политике, начальника Управления образования городского округа Саранск, руководителя учреждения, его заместителей, выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных с реализацией республиканских, ведомственных, муниципальных, учрежденческих целевых программ. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- непосредственное участие в реализации республиканских, ведомственных, муниципальных, учрежденческих целевых программ.

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

Перечень выплат за интенсивность и высокие результаты труда:

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 за работу в группах специального назначения:

Наименование стимулирующих выплат и условия их предоставления		% от базового оклада
За работу в группах всех типов и наименований: для детей с тяжелыми нарушениями речи, фонетико-фонематическими нарушениями, косоглазием и амблиопией, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, задержкой психического развития, с умственной отсталостью легкой степени	Работники, занимающие должности по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников	0,20
	Работники, занимающие должности по профессиональной квалификационной группе учебно-вспомогательный персонал: помощники воспитателя	0,15

2.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при условии выполнения республиканского, городского стандарта "Качество предоставления услуг в области образования".

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

Перечень стимулирующих выплат за качество выполняемых работ:

Наименование стимулирующих выплат и условия их предоставления	% от базового оклада
Награждение почетной грамотой, благодарственным письмом президента Российской Федерации, Главы Республики Мордовия, администрации городского округа Саранск, Управления образования г. о. Саранск.	до 50
За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	до 25
Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных, учрежденческих целевых программ;	до 50
За оперативность и качественный результат при выполнении особо важных и срочных работ, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	до 25

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.

2.4. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц работникам Учреждения выплачиваются на физическое лицо за фактически отработанное время с учетом результатов деятельности при условии выполнения плановых показателей эффективности работы, указанных в приложении 1 к настоящему Положению, при наличии ассигнований на данные расходы.

В случае невыполнения (перевыполнения) плановых показателей размер ежемесячных премиальных выплат снижается (увеличивается) пропорционально проценту невыполнения (перевыполнения) плана.

Сформированный в учреждении месячный фонд стимулирования направляется на премирование работников по итогам работы за месяц.

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

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	4032	135,3
Воспитатель	4032	150,3
Музыкальный руководитель	4032	135,3
Инструктор по физической культуре	4032	135,3
Учитель-логопед	4032	150,3
Педагог-психолог	4032	150,3

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

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

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.

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
Главный бухгалтер	30410,4	5,72
Бухгалтер	3519,00	152,35
Завхоз	2864,00	232,2
Помощник воспитателя	3129,00	77,84
Шеф - повар	2864,00	139,83
Повар	2864,00	150,83
Подсобный рабочий	2494,00	237,14
Кладовщик	2494,00	237,14
Рабочий по обслуживанию здания	2494,00	232,14
Машинист по стирке белья	2494,00	228,14
Кастелянша	2494,00	237,14
Уборщица	2494,00	232,14
Сторож	2494,00	222,34
Дворник	2494,00	237,14
Делопроизводитель	2605,00	204,94

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц конкретному работнику Учреждения максимальным размером не ограничены.

Общий размер начислений в фонд стимулирования работников Учреждения по итогам работы за месяц не может превышать планового размера месячного фонда стимулирования с учетом экономии по фонду оплаты труда, в том числе за предыдущие периоды.

2.5. Размер премиальных выплат по итогам работы может быть снижен или полностью снят в случае:

- нарушения трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнения должностных инструкций;
- ухудшение качества образовательных услуг;
- нарушения правил внутреннего распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- наличия обоснованных устных или письменных жалоб;
- наличие фактов травматизма;
- не обеспечения сохранности имущества;
- несвоевременное выполнение заданий;
- неполное отработанное время (больничный лист, любой вид отпуска)
- несвоевременное прохождение медосмотров.

Снижение размера премиальных выплат производится в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе.

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

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

2.8. 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.

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

2.10. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам дошкольной образовательной организации осуществляется путем предоставления информации о размерах набранных баллов.

2.11. Сумма плановых стимулирующих выплат за месяц формируется как разница между плановым месячным фондом оплаты труда Учреждения и суммой гарантированных выплат.

2.12. Учредитель образовательных учреждений формирует централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений в объеме 2 % от фонда оплаты труда образовательного учреждения по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ_u \times 0,02$, где:

ФОТ_{цст} – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений;

ФОТ_u - фонд оплаты труда Учреждения.

Централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений входит в состав 25-30% фонда стимулирования работников из числа АУП, УВП, МОП.

2.13. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется в соответствии с Постановлением Администрации городского округа Саранск от 16 декабря 2014 года №3374 «Об установлении соотношения должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений городского округа Саранск и выплатах компенсационного и стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных учреждений».

2.14. Распределение стимулирующих выплат работникам МАДОУ осуществляет Комиссия на основе анализа представленных администрацией результатов профессиональной деятельности работников по установленным критериям. По результатам анализа Комиссия составляет итоговый оценочный лист каждого работника. Комиссия имеет право отправить представленные материалы на доработку администрации МАДОУ и запрашивать дополнительную информацию у администрации и работников в пределах своей компетенции.

Итоги за отчетный период подводятся в отчетном месяце в установленные сроки для выплаты заработной платы работникам.

2.15. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговым оценочным листом.

2.16. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям заведующей МАДОУ. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

2.17. Заведующая МАДОУ инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления работника с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

2.18. На основании произведённого Комиссией расчёта с обоснованием после знакомства работников с итоговым оценочным листом оформляется протокол..

2.19. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому работнику оформляется приказом по МАДОУ.

3. Организация деятельности Комиссии

3.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением Общего собрания Учреждения, которое утверждается приказом по МАДОУ.

3.2. Состав Комиссии в количестве 5 человек избирается на заседании Общего собрания Учреждения простым большинством голосов сроком на 1 год. В состав Комиссии могут входить члены администрации МАДОУ, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом работники, члены первичной профсоюзной организации.

3.3. Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

3.4. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

3.5. Заседания Комиссии проводятся 1 раз в месяц, и по мере необходимости. Заседания Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, заведующей МАДОУ.

3.6. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на

заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

3.7. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём.

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 по каждому из критериев:

- выполнение работы высокой напряженности ;
- большой объем работ;
- повышенное требование к качеству работ ;
- систематическое выполнение срочных и неотложных работ, а так же работ , требующих повышенного внимания;
- высокое профессиональное мастерство;
- степень ответственности при выполнении поставленных задач ;
- устранение последствий аварий.

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 дошкольной образовательной организации проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

4.5. 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.

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

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

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

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 сотрудника, подавшего апелляцию, члены Комиссии еще раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя с их данными (оценочным листом результатов профессиональной деятельности), 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, протокола комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ издает приказ о распределении обозначенной в протоколе 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.

6.3. 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.

Приложении 1

Критерии оценки профессиональной деятельности заместителя заведующего по АХЧ, завхоза

_____ за _____ год

Единица измерения -%

№	Критерии	Вес показателя %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Эффективное ведение хозяйственной деятельности Учреждения.	до 30		
2.	Выполнение Программы по энергосбережению, экономия коммунальных услуг.	до 10		
3.	Образцовая организация и содержание складских помещений.	до 10		
4.	Результативность контроля за соблюдением требований охраны труда, пожарных норм и норм энергобезопасности.	до 10		
5.	Сохранность имущества.	до 10		
6.	Высокий уровень организации содержания территории и сохранности здания.	до 10		
7.	Удовлетворенность качеством работы со стороны родителей и коллег.	до 5		

8.	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.).	до 5		
9.	Отсутствие замечаний контролирующих органов.	до 10		
	Итого	100		

Ознакомлен: _____ (ФИО) / _____ (Роспись) / _____ (Дата)

Критерии результативности профессиональной деятельности вахтера

_____ за _____ год
Единица измерения -%

№	Критерии	Вес показателя %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Выполнение норм по охране труда, пожарной безопасности, ЧС.	до 20		
2.	Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов.	до 30		
3.	Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей и персонала МАДОУ.	до 15		
4.	Активное участие в общественной жизни учреждения, города, работа по повышению статуса ДОО (работа в составе комиссий, творческих групп, участие в городских акциях, субботниках и т.п.).	до 5		
5.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования МАДОУ.	до 5		
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	до 25		
	Итого	100		

Ознакомлен: _____ (ФИО) / _____ (Роспись) / _____ (Дата)

Критерии оценки профессиональной деятельности главного бухгалтера

_____ за _____ год
Единица измерения -%

№	Критерии	Вес показателя %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Эффективное ведение финансово – хозяйственной деятельности Учреждения.	до 50		
2.	Выполнение Учреждением муниципального задания.	до 5		
2.	Удовлетворенность родителей качеством оказания услуг, отсутствие обоснованных жалоб.	до 10		

3.	Выполнение Программы по энергосбережению, экономия коммунальных услуг.	до10		
4.	Результативность контроля за соблюдением требований охраны труда, пожарных норм и норм энергобезопасности.	до5		
5.	Активное участие в общественной жизни учреждения, города, работа по повышению статуса ДОО (работа в составе комиссий, творческих групп, участие в городских акциях, субботниках и т.п.).	до 5		
6.	Удовлетворенность качеством работы со стороны коллег.	до 5		
7.	Отсутствие замечаний контролирующих органов.	до 10		
	Итого	100		

Ознакомлен: _____ (ФИО) / _____ (Роспись) / _____ (Дата)

Критерии оценки профессиональной деятельности бухгалтера

_____ за _____ год
Единица измерения -%

№	Критерии	Вес показателя %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Эффективное ведение финансово – хозяйственной деятельности Учреждения.	до 50		
2.	Выполнение Учреждением муниципального задания.	до 5		
2.	Удовлетворенность родителей качеством оказания услуг, отсутствие обоснованных жалоб.	до 10		
3.	Выполнение Программы по энергосбережению, экономия коммунальных услуг.	до10		
4.	Результативность контроля за соблюдением требований охраны труда, пожарных норм и норм энергобезопасности.	до5		
5.	Активное участие в общественной жизни учреждения, города, работа по повышению статуса ДОО (работа в составе комиссий, творческих групп, участие в городских акциях, субботниках и т.п.).	до 5		
6.	Удовлетворенность качеством работы со стороны коллег.	до 5		
7.	Отсутствие замечаний контролирующих органов.	до 10		
	Итого	100		

Ознакомлен: _____ (ФИО) / _____ (Роспись) / _____ (Дата)

Критерии результативности профессиональной деятельности дворника

_____ за _____ год
Единица измерения -%

№	Критерии	Вес показателя %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Выполнение норм по охране труда, пожарной безопасности, ЧС.	до 20		
2.	Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов.	до 30		
3.	Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей и персонала МАДОУ.	до 15		

4.	Активное участие в общественной жизни учреждения, города, работа по повышению статуса ДОО(работа в составе комиссий, участие в городских акциях, субботниках и т.п.).	до 5		
5.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования МАДОУ.	до 5		
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	до 25		
	Итого	100		

Ознакомлен: _____ (ФИО) / _____ (Роспись) / _____ (Дата)

Критерии результативности профессиональной деятельности делопроизводителя

_____ за _____ год
Единица измерения -%

№	Критерии	Вес показателя %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Выполнение норм по охране труда, пожарной безопасности, ЧС	до 20		
2.	Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов.	до 30		
3.	Качественное и своевременное оформление документации и ведение документооборота	до 15		
4.	Своевременное оформление дел для хранения в архив.	до 15		
5.	Активное участие в общественной жизни учреждения, города, работа по повышению статуса ДОО (работа в составе комиссий, творческих групп, участие в городских акциях, субботниках и т.п.).	до 5		
6.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования.	до 10		
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	до 5		
	Итого	100		

Ознакомлен: _____ (ФИО) / _____ (Роспись) / _____ (Дата)

Критерии результативности профессиональной деятельности кастелянши

_____ за _____ год
Единица измерения -%

№	Критерии	Вес показателя %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Образцовая организация и содержание помещений кладовых, Выполнение норм по охране труда, пожарной безопасности, ЧС и соблюдение санитарных правил.	до 20		
2.	Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов.	до 30		

3.	Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей и персонала МАДОУ.	до 15		
4.	Активное участие в общественной жизни учреждения, города, работа по повышению статуса ДОО (работа в составе комиссий, творческих групп, участие в городских акциях, субботниках и т.п.).	до 5		
5.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования.	До 25		
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	до 5		
	Итого	100		

Ознакомлен: _____ (ФИО) / _____ (Роспись) / _____ (Дата)

Критерии результативности профессиональной деятельности кладовщика

_____ за _____ год

Единица измерения -%

№	Критерии	Вес показателя %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Образцовая организация и содержание помещений кладовых, Выполнение норм по охране труда, пожарной безопасности, ЧС и соблюдение санитарных правил.	до 20		
2.	Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов.	до 30		
3.	Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей и персонала МАДОУ.	до 15		
4.	Активное участие в общественной жизни учреждения, города, работа по повышению статуса ДОО(работа в составе комиссий, творческих групп, участие в городских акциях, субботниках и т.п.).	до 5		
5.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования кладовых, овощехранилища.	до 25		
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	до 5		
	Итого	100		

Ознакомлен: _____ (ФИО) / _____ (Роспись) / _____ (Дата)

Критерии результативности профессиональной деятельности кухонного работника

_____ за _____ год

Единица измерения -%

№	Критерии	Вес показателя %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Образцовая организация и содержание помещений МАДОУ. Выполнение норм по охране труда, пожарной безопасности, ЧС и соблюдение санитарных правил.	До 35		
2.	Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов.	до 30		
3.	Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей и персонала МАДОУ.	до 15		
4.	Активное участие в общественной жизни учреждения, города, работа по повышению статуса ДОО (работа в составе комиссий, творческих групп, органов самоуправления Учреждения, участие в городских акциях, субботниках и т.п.).	до 5		
5.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования кухни.	до 10		
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	до 5		
	Итого	100		

Ознакомлен: _____ (ФИО) / _____ (Роспись) / _____ (Дата)

Критерии результативности профессиональной деятельности повара/шеф повара

_____ за _____ год

Единица измерения -%

№	Критерии	Вес показателя %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Образцовая организация и содержание помещений пищеблока. Выполнение норм по охране труда, пожарной безопасности, ЧС и соблюдение санитарных правил.	до 35		
2.	Соблюдение технологии приготовления, отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов.	до 30		
3.	Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей и персонала МАДОУ.	до 15		
4.	Активное участие в общественной жизни учреждения, города, работа по повышению статуса ДОО(работа в составе комиссий, органов самоуправления Учреждения, участие в городских акциях, субботниках и т.п.).	до 5		
5.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования пищеблока.	до 10		
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 5		
	Итого	100		

Ознакомлен: _____ (ФИО) / _____ (Роспись) / _____ (Дата)

Критерии результативности профессиональной деятельности машиниста по стирке белья

за _____ год

Единица измерения -%

№	Критерии	Вес показателя %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Образцовая организация и содержание помещений прачечной. Выполнение норм по охране труда, пожарной безопасности, ЧС и соблюдение санитарных правил.	до 25		
2.	Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов.	до 30		
3.	Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей и персонала МАДОУ.	до 20		
4.	Активное участие в общественной жизни учреждения, города, работа по повышению статуса ДОО(работа в составе комиссий, творческих групп, участие в городских акциях, субботниках и т.п.).	до 5		
5.	Ответственное отношение к сохранности оборудования МАДОУ.	до 15		
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	до 5		
	Итого	100		

Ознакомлен: _____ (ФИО) / _____ (Роспись) / _____ (Дата)

**Критерии результативности профессиональной деятельности
помощника воспитателя**

за _____ год

Единица измерения -%

№	Критерии	Вес показателя %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Образцовая организация и содержание групповых помещений. Выполнение норм по охране труда, пожарной безопасности, ЧС и соблюдение санитарных правил.	до 55		
2.	Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов.	до 20		
3.	Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей и персонала МАДОУ.	до 10		
4.	Активное участие в общественной жизни учреждения, города, работа по повышению статуса ДОО(работа в составе комиссий, творческих групп, участие в городских акциях, субботниках и т.п.).	до 5		
5.	Ответственное отношение к сохранности группового имущества и оборудования.	до 5		
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	до 5		
	Итого	100		

Ознакомлен: _____ (ФИО) / _____ (Роспись) / _____ (Дата)

Критерии результативности профессиональной деятельности рабочего по обслуживанию здания

за _____ год

Единица измерения -%

№	Критерии	Вес показателя %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Выполнение норм по охране труда, пожарной безопасности, ЧС.	до 20		
2.	Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов.	до 30		
3.	Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей и персонала МАДОУ.	до 15		
4.	Активное участие в общественной жизни учреждения, города, работа по повышению статуса ДОО(работа в составе комиссий, участие в городских акциях, субботниках и т.п.).	до 5		
5.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования МАДОУ.	до 5		
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	до 25		
	Итого	100		

Ознакомлен: _____ (ФИО) / _____ (Роспись) / _____ (Дата)

Критерии результативности профессиональной сторож

за _____ год

Единица измерения -%

№	Критерии	Вес показателя %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Выполнение норм по охране труда, пожарной безопасности, ЧС.	до 20		
2.	Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов.	до 30		
3.	Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей и персонала МАДОУ.	до 15		
4.	Активное участие в общественной жизни учреждения, города, работа по повышению статуса ДОО(работа в составе комиссий, участие в городских акциях, субботниках и т.п.).	до 5		
5.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования МАДОУ.	до 5		
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	до 25		
	Итого	100		

Ознакомлен: _____ (ФИО) / _____ (Роспись) / _____ (Дата)

Критерии результативности профессиональной уборщик служебных помещений

за _____ год

Единица измерения -%

№	Критерии	Вес показателя %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Выполнение норм по охране труда, пожарной безопасности, ЧС.	до 20		
2.	Отсутствие замечаний по качеству уборки помещений со стороны руководства и контролирующих органов.	до 30		
3.	Образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния помещений	до 15		
4.	Активное участие в общественной жизни учреждения, города, работа по повышению статуса ДОО(работа в составе комиссий, участие в городских акциях, субботниках и т.п.).	до 5		
5.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования МАДОУ.	до 5		
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	до 25		
	Итого	100		

Ознакомлен: _____ (ФИО) / _____ (Роспись) / _____ (Дата)

**Критерии оценки профессиональной деятельности воспитателя _____ за
месяц 20 ____ г.**

№	Критерии	Единица измерения	Вес показателя %	Самооценка	Оценка комиссии
1	Выполнение муниципального задания ясли сад 72 -100% ; 75-100% 65-71%; 68-74% менее 64%; менее 67%	%	До 15 15 10 0		
2	Коэффициент отсутствия (или снижения количества) пропускаемых воспитанниками дней: - заболеваемость менее 1 д/д на ребенка; - уменьшение пропусков по иным причинам; - отсутствие травматизма	%	До 15 5 5 5		
3	Результаты педагогической деятельности - 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	Публичное представление собственного педагогического опыта, проведение открытых занятий, мероприятий, мастер-классов, выступления на конференциях, педагогических чтениях, семинарах, секциях (за исключением вопросов организационного характера): - Города; - Республики; - России	%	До 10 2 3 5		
5	Взаимодействие с родителями - 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.)	%	До 10 5 3 2		
6	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей: - сопровождение детей на различные мероприятия, работа в комиссиях, творческой группе, сопровождение сайта, участие в экспериментах; - благоустройство участка, субботники, уборка	%	До 10 5 5		
7	Подготовка и участие детей в конкурсах на уровне: - Города; - Республики; - России	%	До 9 2 3 4		
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - 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)	%	До 11 4 3 4		
	Итого		100		

Ознакомлен: _____ (ФИО) / _____ (Роспись) /
_____ (Дата)

Критерии оценки профессиональной деятельности учителя-логопеда _____ за _____
месяц 20 ____ г.

№	Критерии	Единица измерения	Вес показателя%	Самооценка	Оценка комиссии
1	Результаты педагогической деятельности - 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		
2	Публичное представление собственного педагогического опыта, проведение открытых занятий, мероприятий, мастер-классов, выступления на конференциях, педагогических чтениях, семинарах, секциях (за исключением вопросов организационного характера): - Города; - Республики; - России	%	До 10 2 3 5		
3	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей: - сопровождение детей на различные мероприятия, работа в комиссиях, творческой группе, сопровождение сайта, участие в экспериментах; - благоустройство участка, субботники, уборка	%	До 15 3 5 7		
4	Подготовка и участие детей в конкурсах на уровне: - Города; - Республики; - России	%	До 10 5 5		
5	Взаимодействие с родителями: - отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством работы педагога; - отсутствие травматизма	%	До 10 5 5		
6	Охват воспитанников, не посещающих группу компенсирующей направленности: до 10 чел. от 10 до 50 чел.	%	До 15 10 5		
7	Координация работы с педагогическим персоналом, совместные проекты, связанные с интеграцией образовательных областей	%	До 5		
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - 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 5		
	Итого		100		

Ознакомлен: _____ (ФИО) / _____ (Роспись) /
 _____ (Дата)

Критерии оценки профессиональной деятельности старшего воспитателя
_____ за _____ месяц 20__ г.

№	Критерии	Единица измерения	Вес показателя %	Самооценка	Оценка комиссии
1	Качество образовательного процесса: организация инновационной деятельности учреждения, в т.ч. проектной деятельности; руководство работой МПК, Совета по профилактике безнадзорности и др., консультпункты для родителей	%	До 10 5 5		
2	Эффективная организация работы по взаимодействию с учреждениями социума	%	До 10		
3	Трансляция передового педагогического опыта: Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах на муниципальном региональном федеральном уровнях	%	До 15 5 10 15		
4	Организация работы по повышению имиджа Учреждения: 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).	%	До 15 5 5 5		
5	Взаимодействие с семьями воспитанников: Совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семьям, руководство работой родительской общественности	%	До 10		
6	Высокий уровень организации и контроля (воспитательно-образовательного процесса, методической деятельности, управления ресурсами)	%	До 15		
7	Социальная активность работника по повышению статуса ДОО участие в городских акциях, мероприятиях работы по содержанию здания и территории ДОО	%	До 10 5 5		
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины: 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 5		
	Итого		100		

Ознакомлен: _____ (ФИО) / _____ (Роспись) / _____
(Дата)

Критерии оценки профессиональной деятельности музыкального руководителя
за _____ месяц 20__ г.

№	Критерии	Единица измерения	Вес показателя %	Самооценка	Оценка комиссии
1	Результаты педагогической деятельности - 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		
2	Публичное представление собственного педагогического опыта, проведение открытых занятий, мероприятий, мастер-классов, выступления на конференциях, педагогических чтениях, семинарах, секциях (за исключением вопросов организационного характера): - Город; - Республики; - России	%	До 10 2 3 5		
3	Подготовка и участие детей в конкурсах на уровне: - Города; - Республики; - России	%	До 15 3 5 7		
4	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей: - сопровождение детей на различные мероприятия, работа в комиссиях, творческой группе, сопровождение сайта, участие в экспериментах; - благоустройство участка, субботники, уборка	%	До 10 5 5		
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - 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 5		
6	Взаимодействие с родителями: - отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством работы педагога; - отсутствие травматизма	%	До 15 10 5		
7	Координация работы с педагогическим персоналом, совместные проекты, связанные с интеграцией образовательных областей	%	До 5		
8	Эффективная организация взаимодействия с организациями города, республики в соответствии со спецификой работы	%	До 10		
	Итого		100		

Ознакомлен: _____ (ФИО) / _____ (Роспись) /

_____ (Дата)

Критерии оценки профессиональной деятельности инструктора по физической культуре за _____ месяц 202_ г.

№	Критерии	Единица измерения	Вес показателя %	Самооценка	Оценка комиссии
1	Результаты педагогической деятельности - 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		
2	Публичное представление собственного педагогического опыта, проведение открытых занятий, мероприятий, мастер-классов, выступления на конференциях, педагогических чтениях, семинарах, секциях (за исключением вопросов организационного характера): - Города; - Республики; - России	%	До 10 2 3 5		
3	Подготовка и участие детей в конкурсах и спортивных соревнованиях на уровне: - Города; - Республики; - России	%	До 15 3 5 7		
4	Выполнение работ, не входящей в круг должностных обязанностей: - сопровождение детей на различные мероприятия, работа в комиссиях, творческой группе, сопровождение сайта, участие в экспериментах; - благоустройство участка, субботники, уборка	%	До 10 5 5		
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - 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 5		
6	Взаимодействие с родителями: -отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством работы педагога -отсутствие травматизма	%	До 15 10 5		
7	Координация работы с педагогическим персоналом, совместные проекты, связанные с интеграцией образовательных областей	%	До 5		
8	Эффективная организация взаимодействия с организациями города, республики в соответствии со спецификой работы	%	До 10		
	Итого		100		

Ознакомлен: _____ (ФИО) / _____ (Роспись) /
_____ (Дата)

№	Критерии	Единица измерения	Вес показателя %	Самооценка	Оценка комиссии
1	Результаты педагогической деятельности - 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		
2	Публичное представление собственного педагогического опыта, проведение открытых занятий, мероприятий, мастер-классов, выступления на конференциях, педагогических чтениях, семинарах, секциях (за исключением вопросов организационного характера): - Города; - Республики; - России	%	До 10 2 3 5		
3	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей: - сопровождение детей на различные мероприятия, работа в комиссиях, творческой группе, сопровождение сайта, участие в экспериментах; - благоустройство участка, субботники, уборка	%	До 15 3 5 7		
4	Подготовка и участие детей в конкурсах на уровне: - Города; - Республики; - России	%	До 10 5 5		
5	Взаимодействие с родителями: - отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством работы педагога; - отсутствие травматизма	%	До 10 5 5		
6	Положительный уровень освоения основной образовательной программы воспитанниками МАДОУ Организации и содержания предметно-развивающей среды в психологическом кабинете, ее систематическое обновление и пополнение	%	До 15 10 5		
7	Координация работы с педагогическим персоналом, совместные проекты, связанные с интеграцией образовательных областей	%	До 5		
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - 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 5		
	Итого		100		

Ознакомлен: _____ (ФИО) / _____ (Роспись) / _____
(Дата)