

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МБДОУ д/с № 10 «Колокольчик»
М.В.Проконова
«20» апрель 2022 г.

ПРИНЯТО
общим собранием трудового
коллектива МБДОУ д/с № 10 «Колокольчик»
«20» апрель 2022 г.
Протокол № 3

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий
МБДОУ д/с № 10 «Колокольчик»
Н.И. Александрова
«20» апрель 2022 г.
Приказ № 20



**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 10 «Колокольчик»
муниципального района Давлекановский район Республики Башкортостан**

1. Считать Приложение № 1 «Положение о порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 10 «Колокольчик» муниципального района Давлекановский район Республики Башкортостан» утратившим силу.
2. Дополнить Положение об оплате труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 10 «Колокольчик» муниципального района Давлекановский район Республики Башкортостан Приложением № 1 «Положение о порядке установления стимулирующих выплат и премирования работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 10 «Колокольчик» муниципального района Давлекановский район Республики Башкортостан».

Приложение № 1 к
Положению об оплате труда работников
МБДОУ д/с № 10 «Колокольчик»

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МБДОУ д/с № 10 «Колокольчик»
М.В.Проконова
« 28 » апреля 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий
МБДОУ д/с № 10 «Колокольчик»
Н.И. Александрова
« 28 » апреля 2022 г.
Приказ № 20

ПРИНЯТО
общим собранием трудового
коллектива МБДОУ д/с № 10 «Колокольчик»
« 28 » апреля 2022 г.
Протокол № 3



ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления стимулирующих выплат
и премирования работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 10 «Колокольчик»
муниципального района Давлекановский район Республики Башкортостан

I. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления стимулирующих выплат и премирования работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 10 «Колокольчик» муниципального района Давлекановский район Республики Башкортостан (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан» (с изменениями и дополнениями), от 24 марта 2014 года №115, «О совершенствовании структуры заработной платы работников учреждений бюджетной сферы Республики Башкортостан», постановлениями главы Администрации муниципального района Давлекановский район Республики Башкортостан. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 10 «Колокольчик» муниципального района Давлекановский район Республики Башкортостан (далее – Учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатах работы, развитии творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.

1.2. Положение определяет условия и порядок установления стимулирующих выплат и премирования работников Учреждения.

- 1.3. Источником установления стимулирующих выплат и премирования являются:
- фонд стимулирования, предусмотренный на эти цели в смете расходов Учреждения;
 - экономия по фонду оплаты труда Учреждения;
 - внебюджетные средства.

II. Порядок установления стимулирующих выплат и премирования работников Учреждения

2.1. Стимулирующие выплаты осуществляются по мере поступления средств на эти цели.

2.2. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников Учреждения. Аналитическая информация составляется старшими воспитателями на основании самоанализов деятельности за отчетный период, собственноручно представленных работниками Учреждения, согласно показателей деятельности работников, являющуюся основанием для их стимулирования.

2.3. Стимулирующие выплаты старших воспитателей устанавливаются на основании собственноручно предоставленных руководителю Учреждения самоанализов деятельности за отчетный период в соответствии с показателями деятельности старших воспитателей. Решение о стимулировании старших воспитателей принимает руководитель Учреждения.

2.4. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты в работе;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников.

2.5. На основании аналитической информации по распределению баллов руководитель Учреждения оформляет сводную ведомость, включающую информацию:

- о сумме поступивших средств;
- о суммированном количестве баллов;
- о стоимости одного балла;
- о дополнительном премировании работников, согласно перечня, указанного в п.3.3. настоящего Положения;
- о пофамильном распределении баллов и финансовых средств между работниками Учреждения.

2.6. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников Учреждения за отчетный период на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn),$$
 где S – стоимость одного балла; ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда; N1, N2, ..., Nn – количество баллов

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

2.8. Совокупный размер стимулирующих выплат и премий, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

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

2.10. На основании сводной ведомости руководитель Учреждения разрабатывает проект приказа о стимулирующих выплатах работникам и направляет в профсоюзный комитет для дачи мотивированного мнения.

2.11. Профсоюзный комитет направляет руководителю Учреждения свое мотивированное мнение по проекту приказа в письменной форме (выписка из протокола заседания профкома) не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта.

2.12. Руководитель, в случае не согласия, в течение 3-х дней после получения мотивированного мнения проводит дополнительные консультации с профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

2.13. При отсутствии разногласий, руководитель издает приказ о стимулирующих выплатах.

2.14. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам Учреждения осуществляется путем предоставления по запросу работника информации о размерах и сроках назначения выплат.

2.15. Руководитель Учреждения оставляет за собой право без согласования с профсоюзным комитетом не производить выплату стимулирующего характера при отсутствии средств в фонде стимулирования.

2.16. В случае отсутствия средств в стимулирующем фонде оплаты труда к моменту окончания отчетного периода, начисленные баллы учитываются к дате первой выплаты из средств стимулирующего фонда оплаты труда.

2.17. Порядок установления и размеры стимулирующих выплат руководителю Учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

III. Перечень показателей и критериев эффективности труда работникам Учреждения

3.1. Стимулирующие выплаты и премии устанавливаются работникам Учреждения по следующему перечню оснований для начисления (далее – Перечень):

Перечень показателей и критериев эффективности труда старшего воспитателя

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1. Доступность качественного образования и воспитания (всего - 117 баллов)		
1.1.	Уровень заболеваемости воспитанников: - на уровне прошлого периода; - ниже в сравнении с прошлым периодом	1 3
1.2.	Динамика посещаемости детей всех групп: 70 – 74 % 75 – 80 % свыше 80 %	5 10 20
1.3.	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками групп	5
1.4.	Использование современных оздоровительных технологий в воспитательно-образовательном процессе	3
1.5.	Участие воспитанников групп в различных конкурсах - на уровне ДОУ - муниципального уровня - всероссийского, республиканского уровня - наличие призовых мест	1 3 5 10
1.6.	Содержание кабинета	5
1.7.	Применение в работе ИКТ - периодически - постоянно	1 5
1.8.	Взаимодействие с семьями воспитанников - отсутствие задолженности по родительской плате - проведение мероприятий с участием родителей - участие родителей в конкурсах -использование нетрадиционных форм взаимодействия	3 3 3 3

1.9.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу старшего воспитателя	3
1.10.	Отсутствие нарушений:	
	- исполнительской дисциплины (выполнения должностных обязанностей); - правил внутреннего трудового распорядка (соблюдение графика работы)	3 3
1.11.	Участие в общественных мероприятиях ДОУ (проф.комитет, субботники)	3
	Личный вклад в благоустройство территории (оформление участков, цветников)	3
1.12.	Работа без больничного листа	30
2. Методическая и инновационная деятельность (всего - 83 баллов)		
2.1.	Обобщение педагогического опыта работы	
	- на уровне ДОУ	1
	- муниципального уровня	3
	- всероссийского, республиканского уровня	5
2.2.	Проведение праздников, развлечений - выступление в качестве актера	5
2.3.	Своевременное и качественное оформление документации	5
2.4.	Участие педагога с личным докладом, проектом, презентацией на методических объединениях, конференциях и т.п.	
	- муниципального уровня	3
	- всероссийского, республиканского уровня	5
2.5.	Посещение РМО	4
2.6.	Участие педагога в конкурсах	
	- на уровне ДОУ	1
	- муниципального уровня	3
	- всероссийского, республиканского уровня	5
2.7.	Осуществление проектной деятельности	3
2.8.	Интенсивный педагогический труд	
	- замещение отсутствующего работника,	20
	- внутреннее продуктивное совмещение профессий	20
Итого: 200 баллов		

Перечень показателей и критериев эффективности труда воспитателя

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1. Доступность качественного образования и воспитания (всего - 117 баллов)		
1.1.	Уровень заболеваемости воспитанников:	
	- на уровне прошлого периода; - ниже в сравнении с прошлым периодом	1 3
1.2.	Динамика посещаемости детей группы:	
	70 – 74 %	5
	75 – 80 %	10
	свыше 80 %	20
1.3.	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы	5

1.4.	Использование современных оздоровительных технологий в воспитательно-образовательном процессе	3
1.5.	Участие воспитанников группы в различных конкурсах - на уровне ДОУ - муниципального уровня - всероссийского, республиканского уровня - наличие призовых мест	1 3 5 10
1.6.	Обновление и пополнение развивающей предметно-пространственной среды группы	5
1.7.	Применение в работе ИКТ - периодически - постоянно	1 5
1.8.	Взаимодействие с семьями воспитанников - отсутствие задолженности по родительской плате - проведение мероприятий с участием родителей - участие родителей в конкурсах -использование нетрадиционных форм взаимодействия	3 3 3 3
1.9.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу воспитателя	3
1.10.	Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины (выполнения должностных обязанностей); - правил внутреннего трудового распорядка (соблюдение графика работы)	3 3
1.11.	Участие в общественных мероприятиях ДОУ (проф.комитет, субботники) Личный вклад в благоустройство территории (оформление участков, цветников)	3 3
1.12.	Работа без больничного листа	30
2. Методическая и инновационная деятельность (всего - 88 баллов)		
2.1.	Обобщение педагогического опыта работы на педсоветах, семинарах, конференциях, на интернет - порталах и т.п. - на уровне ДОУ - муниципального уровня - всероссийского, республиканского уровня	1 3 5
2.2.	Своевременное и качественное оформление документации	5
2.3.	Проведение праздников, развлечений - качественная подготовка детей - выступление в качестве актера	1 5
2.4.	Участие с личным докладом, проектом, презентацией мастер-классом, открытым занятием на методических объединениях - муниципального уровня - всероссийского, республиканского уровня	3 5
2.5.	Посещение РМО	4
2.6.	Участие педагога в конкурсах - на уровне ДОУ - муниципального уровня - всероссийского, республиканского уровня	1 3 5
2.7.	Осуществление проектной деятельности	3

2.8.	Интенсивный педагогический труд - замещение отсутствующего работника, - внутреннее продуктивное совмещение профессий	20 20
2.9.	Работа в группе раннего возраста	4
Итого: 205 баллов		

**Перечень показателей и критериев эффективности труда
учителя-логопеда**

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1. Доступность качественного образования и воспитания (всего - 96 баллов)		
1.1.	Превышение нормы плановой наполняемости логопедического пункта	5
1.2.	Участие в работе ПМПК разного уровня. Подготовка документов	5
1.3.	Использование современных оздоровительных технологий в воспитательно-образовательном процессе	3
1.4.	Участие воспитанников в различных конкурсах - на уровне ДОУ - муниципального уровня - всероссийского, республиканского уровня - наличие призовых мест	1 3 5 10
1.5.	Содержание кабинета	5
1.6.	Применение в работе ИКТ - периодически - постоянно	1 5
1.7.	Взаимодействие с семьями воспитанников - проведение мероприятий с участием родителей - участие родителей в конкурсах -использование нетрадиционных форм взаимодействия	3 3 3
1.8.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу учителя-логопеда	3
1.9.	Отсутствие нарушений: - исполнительной дисциплины (выполнения должностных обязанностей); - правил внутреннего трудового распорядка (соблюдение графика работы)	3 3
1.10.	Участие в общественных мероприятиях ДОУ (проф.комитет, субботники) Личный вклад в благоустройство территории (оформление участков, цветников)	3 3
1.11.	Работа без больничного листа	30
2. Методическая и инновационная деятельность (всего - 84 баллов)		
2.1	Обобщение педагогического опыта работы на педсоветах, семинарах, конференциях, на интернет - порталах и т.п. - на уровне ДОУ - муниципального уровня - всероссийского, республиканского уровня	1 3 5
2.2	Разработка методических пособий (дидактические игры, наглядный, раздаточный материал и др.)	3

2.3	Своевременное и качественное оформление документации	3
2.4	Проведение праздников, развлечений - выступление в качестве актера	5
2.5	Участие с личным докладом, проектом, презентацией мастер-классом, открытым занятием на методических объединениях - муниципального уровня - всероссийского, республиканского уровня	3 5
2.6	Посещение РМО	4
2.7	Участие педагога в конкурсах - на уровне ДОУ - муниципального уровня - всероссийского, республиканского уровня	1 3 5
2.8	Осуществление проектной деятельности	3
2.9	Интенсивный педагогический труд - замещение отсутствующего работника, - внутреннее продуктивное совмещение профессий	20 20
Итого: 180 баллов		

Перечень показателей и критериев эффективности труда педагога-психолога

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1. Доступность качественного образования и воспитания (всего - 96 баллов)		
1.1.	Увеличение объема работы за счет увеличения плановой наполняемости групп	5
1.2.	Участие в работе ПМПК разного уровня. Подготовка документов	5
1.3.	Использование современных оздоровительных технологий в воспитательно-образовательном процессе	3
1.4.	Участие воспитанников в различных конкурсах - на уровне ДОУ - муниципального уровня - всероссийского, республиканского уровня - наличие призовых мест	1 3 5 10
1.5.	Содержание кабинета	5
1.6.	Применение в работе ИКТ - периодически - постоянно	1 5
1.7.	Взаимодействие с семьями воспитанников - проведение мероприятий с участием родителей - участие родителей в конкурсах - использование нетрадиционных форм взаимодействия	3 3 3
1.8.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу педагога-психолога	3
1.9.	Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины (выполнения должностных обязанностей); - правил внутреннего трудового распорядка (соблюдение графика работы)	3 3

1.10.	Участие в общественных мероприятиях ДОУ (проф.комитет, субботники)	3
	Личный вклад в благоустройство территории (оформление участков, цветников)	3
1.11.	Работа без больничного листа	30
2. Методическая и инновационная деятельность (всего - 84 баллов)		
2.1	Обобщение педагогического опыта работы на педсоветах, семинарах, конференциях, на интернет - порталах и т.п.	
	- на уровне ДОУ	1
	- муниципального уровня	3
	- всероссийского, республиканского уровня	5
2.2	Разработка методических пособий (дидактические игры, наглядный, раздаточный материал и др.)	3
2.3	Своевременное и качественное оформление документации	3
2.4	Проведение праздников, развлечений - выступление в качестве актера	5
2.5	Участие с личным докладом, проектом, презентацией мастер-классом, открытым занятием на методических объединениях	
	- муниципального уровня	3
	- всероссийского, республиканского уровня	5
2.6	Посещение РМО	4
2.7	Участие педагога в конкурсах	
	- на уровне ДОУ	1
	- муниципального уровня	3
	- всероссийского, республиканского уровня	5
2.8	Осуществление проектной деятельности	3
2.9	Интенсивный педагогический труд	
	- замещение отсутствующего работника,	20
	- внутреннее продуктивное совмещение профессий	20
Итого: 180 баллов		

**Перечень показателей и критериев эффективности труда
музыкального руководителя**

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1. Доступность качественного образования и воспитания (всего - 95 балла)		
1.1.	Увеличение объема работы за счет увеличения плановой наполняемости групп	4
1.2.	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы	5
1.3.	Использование современных оздоровительных технологий в воспитательно-образовательном процессе	3
1.4.	Участие воспитанников в различных конкурсах	
	- на уровне ДОУ	1
	- муниципального уровня	3
	- всероссийского, республиканского уровня	5
	- наличие призовых мест	10
1.5.	Содержание кабинета	5
1.6.	Применение в работе ИКТ	

	- периодически - постоянно	1 5
1.7.	Взаимодействие с семьями воспитанников - проведение мероприятий с участием родителей - участие родителей в конкурсах -использование нетрадиционных форм взаимодействия	3 3 3
1.8.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу музыкального руководителя	3
1.9.	Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины (выполнения должностных обязанностей); - правил внутреннего трудового распорядка (соблюдение графика работы)	3 3
1.10.	Участие в общественных мероприятиях ДООУ (проф.комитет, субботники) Личный вклад в благоустройство территории (оформление участков, цветников)	3 3
1.11.	Работа без больничного листа	30
2. Методическая и инновационная деятельность (всего - 85 баллов)		
2.1	Обобщение педагогического опыта работы на педсоветах, семинарах, конференциях, на интернет - порталах и т.п. - на уровне ДООУ - муниципального уровня - всероссийского, республиканского уровня	1 3 5
2.2	Разработка методических пособий (дидактические игры, наглядный, раздаточный материал и др.)	3
2.3	Своевременное и качественное оформление документации	3
2.4	Проведение праздников, развлечений - качественная подготовка детей - выступление в качестве актера	1 5
2.5	Участие с личным докладом, проектом, презентацией мастер-классом, открытым занятием на методических объединениях - муниципального уровня - всероссийского, республиканского уровня	3 5
2.6	Посещение РМО	4
2.7	Участие педагога в конкурсах - на уровне ДООУ - муниципального уровня - всероссийского, республиканского уровня	1 3 5
2.8	Осуществление проектной деятельности	3
2.9	Интенсивный педагогический труд - замещение отсутствующего работника, - внутреннее продуктивное совмещение профессий	20 20
Итого: 180 баллов		

**Перечень показателей и критериев эффективности труда
инструктора по физической культуре**

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1. Доступность качественного образования и воспитания (всего - 95 баллов)		
1.1.	Увеличение объема работы за счет увеличения плановой наполняемости групп	4
1.2.	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы	5
1.3.	Использование современных оздоровительных технологий в воспитательно-образовательном процессе	3
1.4.	Участие воспитанников группы в различных конкурсах - на уровне ДОУ - муниципального уровня - республиканского уровня - наличие призовых мест	1 3 5 10
1.5.	Содержание кабинета	5
1.6.	Применение в работе ИКТ - периодически - постоянно	1 5
1.7.	Взаимодействие с семьями воспитанников - проведение мероприятий с участием родителей - участие родителей в конкурсах -использование нетрадиционных форм взаимодействия	3 3 3
1.8.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу инструктора по физической культуре	3
1.9.	Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины (выполнения должностных обязанностей); - правил внутреннего трудового распорядка (соблюдение графика работы)	3 3
1.10.	Участие в общественных мероприятиях ДОУ (проф.комитет, субботники) Личный вклад в благоустройство территории (оформление участков, цветников)	3 3
1.11.	Работа без больничного листа	30
2. Методическая и инновационная деятельность (всего - 85 баллов)		
2.1	Обобщение педагогического опыта работы на педсоветах, семинарах, конференциях, на интернет - порталах и т.п. - на уровне ДОУ - муниципального уровня - всероссийского, республиканского уровня	1 3 5
2.2	Разработка методических пособий и оборудования	3
2.3	Своевременное и качественное оформление документации	3
2.4	Проведение праздников, развлечений - качественная подготовка детей - выступление в качестве актера	1 5
2.5	Участие с личным докладом, проектом, презентацией мастер-классом, открытым занятием на методических объединениях - муниципального уровня - всероссийского, республиканского уровня	3 5

2.6	Посещение РМО	4
2.7	Участие педагога в конкурсах - на уровне ДОУ - муниципального уровня - всероссийского, республиканского уровня	1 3 5
2.8	Осуществление проектной деятельности	3
2.9	Интенсивный педагогический труд - замещение отсутствующего работника, - внутреннее продуктивное совмещение профессий	20 20
Итого: 180 баллов		

**Перечень показателей и критериев эффективности труда
помощникам воспитателя**

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1.	Уровень заболеваемости воспитанников: - на уровне прошлого периода; - ниже в сравнении с прошлым периодом	1 3
2.	Динамика посещаемости детей группы: 70 – 74 % 75 – 80 % свыше 80 %	5 10 20
3.	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы	5
4.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в ДОУ - качественное проведение генеральных уборок - содержание закрепленных помещений в соответствии с требованиями СанПиН	3 3
5.	Сохранность имущества (посуды, оборудования, инвентаря)	5
6.	Участие в организации воспитательно-образовательной деятельности - участие в подготовке и проведении занятий, развлечений, праздников - участие в оформлении игровых и учебных зон, в изготовлении пособий, планшетов, макетов	4 4
7.	Организации питания в группе - сервировка столов, культура раздачи пищи - соблюдение нормы блюда - соблюдение режима кормления, питьевого режима	3 3 3
8.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу помощника воспитателя	3
9.	Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины (выполнения должностных обязанностей); - правил внутреннего трудового распорядка (соблюдение графика работы)	3 3
10.	Участие в общественных мероприятиях ДОУ (проф.комитет, субботники) Личный вклад в благоустройство территории (оформление участков, цветников)	3 3

11.	Работа без больничного листа	30
12.	Интенсивный труд - замещение отсутствующего работника, - внутреннее продуктивное совмещение профессий	20 20
13.	Работа в группе раннего возраста	4
Итого: 145 баллов		

**Перечень показателей и критериев эффективности труда
медицинской сестры**

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1.	Уровень заболеваемости воспитанников: - на уровне прошлого периода; - ниже в сравнении с прошлым периодом	1 3
2.	Динамика посещаемости детей группы: 70 – 74 % 75 – 80 % свыше 80 %	5 10 20
3.	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы	5
4.	Качественный контроль: - санитарно-гигиенического режима - организации питания в группах - соблюдение СанПиН во время образовательного процесса - организация и проведение утреннего приема, прогулок	3 3 3 3
5.	Организация медосмотра сотрудников	4
6.	Вакцинация детей	10
7.	Качественная организация питания - своевременность и качество контроля за организацией питания в ДОУ - качественное ведение учетной документации материально-технических средств, отсутствие замечаний и нарушений при проведении инвентаризации - отсутствие замечаний и предписаний со стороны проверяющих органов - оформление различного рода картотек для организации лечебно-оздоровительного процесса и консультативной помощи родителям и педагога	3 3 3 3
8.	Содержание кабинета	5
9.	Взаимодействие с семьями воспитанников - выступление на родительских собраниях - систематическое пополнение информации в уголках здоровья.	3 3
10.	Организация и проведение семинаров, консультаций для педагогов	3
11.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу медицинской сестры	3
12.	Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины (выполнения должностных обязанностей);	3

	- правил внутреннего трудового распорядка (соблюдение графика работы)	3
13.	Участие в общественных мероприятиях ДООУ (проф.комитет, субботники) Личный вклад в благоустройство территории (оформление участков, цветников)	3 3
14.	Работа без больничного листа	30
15.	Интенсивный труд - замещение отсутствующего работника, - внутреннее продуктивное совмещение профессий	20 20
Итого: 165 баллов		

**Перечень показателей и критериев эффективности труда
заведующего хозяйством**

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1.	Экономное расходование бюджетных средств	5
2.	Работа с имущественным комплексом по обеспечению бесперебойного функционирования инженерных систем, мелкого ремонта помещений, сантехоборудования, мебели, электрохозяйства	5
3.	Соблюдение договорной и финансовой дисциплины при исполнении заказов	5
4.	Работа с основными средствами учреждения - своевременный учет, инвентаризация; - сохранность и контроль за имуществом	5 5
5.	Качественная подготовка ДООУ к началу учебного года	5
6.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	15
7.	Ликвидация аварийных ситуаций в нерабочее время	15
8.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу заведующего хозяйством	3
9.	Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины (выполнения должностных обязанностей); - правил внутреннего трудового распорядка (соблюдение графика работы)	3 3
10.	Участие в общественных мероприятиях ДООУ (проф.комитет, субботники) Личный вклад в благоустройство территории (оформление участков, цветников)	3 3
11.	Работа без больничного листа	30
12.	Интенсивный труд - замещение отсутствующего работника, - внутреннее продуктивное совмещение профессий	20 20
Итого: 125 баллов		

**Перечень показателей и критериев эффективности труда
дворника**

	Критерии и показатели	Шкала показателей
--	-----------------------	-------------------

1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в ДОУ - качественное проведение уборки территории; - содержание закрепленных территорий в соответствии с требованиями СанПиН	3 3
2.	Сохранность имущества (оборудования, инвентаря)	5
3.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	14
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу дворника	3
5.	Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины (выполнения должностных обязанностей); - правил внутреннего трудового распорядка (соблюдение графика работы)	3 3
6.	Участие в общественных мероприятиях ДОУ (проф.комитет, субботники) Личный вклад в благоустройство территории (оформление участков, цветников)	3 3
7.	Работа без больничного листа	30
8.	Интенсивный труд - замещение отсутствующего работника, - внутреннее продуктивное совмещение профессий	20 20
Итого: 110 баллов		

Перечень показателей и критериев эффективности труда сторожа

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1.	Добросовестный прием и сдача смены (в течение смены обход здания изнутри и снаружи с обязательной фиксацией и ликвидацией нарушений)	3
2.	Обеспечение порядка в здании в вечернее, ночное время, в выходные дни (отсутствие в здании посторонних лиц без приказа или особого распоряжения заведующего)	3
3.	Сохранность имущества (оборудования, инвентаря)	5
4.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	14
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу дворника	3
6.	Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины (выполнения должностных обязанностей); - правил внутреннего трудового распорядка (соблюдение графика работы)	3 3
7.	Участие в общественных мероприятиях ДОУ (проф.комитет, субботники) Личный вклад в благоустройство территории (оформление участков, цветников)	3 3
8.	Работа без больничного листа	30

9.	Интенсивный труд - замещение отсутствующего работника, - внутреннее продуктивное совмещение профессий	20 20
Итого: 110 баллов»		

**Перечень показателей и критериев эффективности труда
рабочего по обслуживанию территории**

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в ДОУ - содержание закреплённых помещений в соответствии с требованиями СанПиН; - своевременный ремонт малых архитектурных форм на территории ДОУ	3 3
2.	Сохранность имущества (оборудования, инвентаря)	5
3.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	14
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу дворника	3
5.	Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины (выполнения должностных обязанностей); - правил внутреннего трудового распорядка (соблюдение графика работы)	3 3
6.	Участие в общественных мероприятиях ДОУ (проф.комитет, субботники) Личный вклад в благоустройство территории (оформление участков, цветников)	3 3
7.	Работа без больничного листа	30
8.	Интенсивный труд - замещение отсутствующего работника, - внутреннее продуктивное совмещение профессий	20 20
Итого: 110 баллов		

3.2. За организацию, проведение, участие в городских, районных и республиканских мероприятиях, может осуществляться премирование работников Учреждения – до 30 баллов.