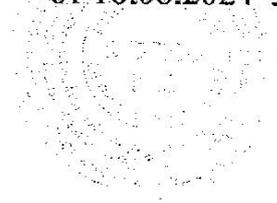


МБДОУ №9

Принято
с учетом мнения
профсоюзного комитета
протокол от 16.08.2024 № 7

Утверждено приказом
заведующего МБДОУ №9
от 16.08.2024 № 72



ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по художественно-эстетическому направлению
развития детей детского сада №9 «Солнышко»

г. Гороховец
2024

1. Общие положения

1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей детского сада №9 «Солнышко» (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением администрации Гороховецкого района от 28.11.2017 № 1693 «Об утверждении Положения «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования», постановлением администрации Гороховецкого района от 27.09.2022 №1351 «О внесении изменений в постановление главы Гороховецкого района от 28.11.2017 №1693 «Об утверждении Положения «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования»

1.2. Положение является локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей детского сада №9 «Солнышко» (далее по тексту МБДОУ), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение согласовывается с профсоюзной организацией МБДОУ, утверждается и вводится в действие приказом заведующего МБДОУ.

1.3. Настоящее Положение регулирует:

- дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы;
- установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.

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

1.5. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения. Лица, работающие по совместительству и участвующие в деятельности, поддерживающей имидж учреждения, имеют право на получение выплат

стимулирующего характера. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.6. 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. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

2. Виды выплат стимулирующего характера, размер и порядок их предоставления

2.1. В целях повышения качества деятельности работников МБДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные премии.

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, установленных данным Положением.

2.3. Ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на учебный год или на определенный период и включают в себя выплаты за дополнительную работу:

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом в соответствии с Приложением №1;
- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом в соответствии с Приложением №1.

2.4. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

а) педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР – 20%;

б) педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания: «Отличник просвещения», «Отличник физической культуры», «Почетный работник образования», «Почетный работник просвещения РФ» – 10%;

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, выплата стимулирующего характера производится по каждому основанию.

2.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включают в себя:

- выплату поварам муниципальных учреждений отрасли образования при наличии стажа работы по специальности:

от 5 до 10 лет - 20%

от 10 до 20 лет - 30%

от 20 до 25 лет - 35%

свыше 25 лет - 40%.

2.6. Распределение премиальных выплат по итогам работы осуществляется каждый месяц при наличии средств в фонде оплаты труда. Размер премиальных выплат каждому работнику МБДОУ за отчетный период зависит от количества баллов, набранных в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы (Приложения №2). Расчет стоимости одного балла для исчисления суммы стимулирующей надбавки вычисляется по следующему алгоритму:

際 Устанавливается сумма средств, выделенных на премиальные выплаты работникам с разбивкой по категориям.

際 Подсчитывается общее количество набранных баллов по всем категориям работников.

際 Производится расчет стоимости одного балла по формуле: сумма средств выделенных на установление премиальных выплат / количество баллов, набранных с учетом группы качества по всем категориям работников.

Размер премии работнику определяется исходя из стоимости одного балла и набранного количества баллов.

2.7. Работникам учреждения может выплачиваться единовременные премии:

- в связи с награждением ведомственными и государственными наградами по решению вышестоящих органов;

- в связи с государственными и профессиональными праздниками по решению вышестоящих органов;

- за особые достижения в учебно-воспитательном процессе по решению вышестоящих органов;

- в связи с юбилейной датой(50, 60 лет) в размере 5000 рублей;

- при увольнении в связи с выходом на пенсию в размере 5000 рублей;

- за выполнение особо важных и сложных заданий (проведение текущего ремонта и др.) – в зависимости от сложности и объема выполняемых работ;

- педагогам (молодым специалистам) при принятии на работу – 20000 рублей;

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

2.9. Основными задачами Комиссии являются:

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

2.10. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно. В состав Комиссии включаются:

- старший воспитатель;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- члены педагогического коллектива
- заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе.

2.11. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа рейтинговых листов) в соответствии с критериями оценки качества и результативности деятельности работников МБДОУ, представленных в Приложении №2 к настоящему Положению.

2.12. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время (кроме единовременных премий).

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

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

2.15. Основными условиями премирования являются:

- качественное, своевременное выполнение учебно-воспитательного процесса, инновационной деятельности;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- эффективная работа с родителями по преобразованию ППРС МБДОУ;
- выполнение устных и письменных распоряжений заведующего МБДОУ, заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе, старшего воспитателя;
- неукоснительное соблюдение локальных актов МБДОУ, законодательства РФ.

2.16. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, старший воспитатель, заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе представляет заведующему МБДОУ служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

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

2.18. Для категорий работников, у которых должностной оклад ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), размер стимулирующих выплат устанавливается с учетом суммы, необходимой на доведение до МРОТ, (стимулирующая выплата = сумма стимулирующих выплат в соответствии с критериями + сумма на доведение до МРОТ в соответствии со штатным расписанием).

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

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

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска, командировки;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка, Устава и локальных актов МБДОУ, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при

наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;

- полностью за нарушения санитарно-эпидемиологического режима.

4. Материальная помощь

4.1. Работникам учреждения может оказываться материальная помощь в следующих случаях:

- в случае смерти работника, которая выплачивается одному из родственников по заявлению названного лица и предъявлении копии свидетельства о смерти – в размере 5000 рублей;

- в случае смерти близких родственников работника (муж, жена, родители, дети) по заявлению и при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим – в размере 5000 рублей;

- в связи со свадьбой работника по заявлению и при предъявлении копии свидетельства о браке – в размере 5000 рублей;

- при рождении ребенка у работника по заявлению и при предъявлении копии свидетельства о рождении – в размере 10000 рублей;

- в связи с чрезвычайными ситуациями (пожар, наводнение и т.д.) – в размере 5000 рублей.

4.2. Материальная помощь выплачивается на основании приказа заведующего МБДОУ и письменного заявления работника учреждения.

5. Заключительные положения

5.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам. Фонд оплаты труда по профессиональным квалификационным группам рассчитывается МКУ ЦБУО Гороховецкого района Владимирской области.

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

о распределении стимулирующей части

фонда оплаты труда работников

муниципального бюджетного дошкольного
образовательногоучреждения общеразвивающего вида с
приоритетным осуществлением деятельности

по художественно-эстетическому направлению

развития детей детского сада №9 «Солнышко»

**ПЕРЕЧЕНЬ
ВЫПЛАТ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ РАБОТУ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННУЮ И
НЕ СВЯЗАННУЮ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ**

Перечень выплат	Размер выплат к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2
1. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом	
Выплаты педагогическим работникам за организацию кружковой работы	20%
Выплаты за воспитание и обучение детей-инвалидов дошкольного возраста в образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования из расчета на одного ребенка-инвалида в месяц:	
- в обычных группах:	2090руб.
- город;	
- на дому:	
- город	2530 руб.
2. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом	
Выплаты воспитателям, специалистам ДООУ за работу с детьми из социально неблагополучных семей	19%

	педагога)	
4.	<p>Разнообразие форм методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подготовка к проведению районных мероприятий на базе МБДОУ; - организация и проведение плановых мероприятий внутри МБДОУ; - индивидуальное консультирование; - оказание методической помощи педагогам (за весь период) 	3
5.	<p>Сохранение физического и психического здоровья воспитанников МБДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - соблюдение требований к помещению, оборудованию, участков по охране жизни и здоровья детей в МБДОУ; - контроль за организацией мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей; - контроль за соблюдением санитарно-гигиенического режима в МБДОУ; - отсутствие травматизма среди воспитанников 	2
6.	<p>Инновационная деятельность:</p> <p>6.1. Работа в творческих группах.</p> <p>6.2. Участие в разработке локальных актов.</p> <p>6.3. Разработка и реализация:</p> <ul style="list-style-type: none"> - совместных со специалистами авторских программ; - технологий, методик, направленных на развитие МБДОУ; - совместных со специалистами творческих, социальных проектов; - участие в экспериментальной работе; - систематическое использование педагогами ППРС на территории детского сада в работе с воспитанниками (справка); - накопление и систематизация материалов для организации мероприятий с детьми при использовании объектов ППРС на территории детского сада; - систематическое использование педагогами современных образовательных технологий; <p>6.4. Освоение и внедрение в МБДОУ ФГОС ДО</p>	4
7.	<p>Применение цифровых образовательных ресурсов (ЦОР):</p> <ul style="list-style-type: none"> - создание презентаций; - создание видео клипов и видео фильмов 	3 7
8.	<p>Повышение педагогической компетенции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сформированное портфолио старшего воспитателя в соответствии с критериями по аттестации; - аттестация педагогов; - работа с молодыми педагогами; - участие в подготовке мероприятий (выставка, конкурс, семинар и т.д.) 	2
9.	<p>Личное участие старшего воспитателя в методической работе:</p> <p>9.1. В методических объединениях, семинарах, педсоветах, конкурсах, онлайн-проектах, и т.д.</p> <p>9.2. Выступления на конференциях, совещаниях, обмен опытом,</p>	2

	проведение мероприятий публичного характера, мастер-классов, семинаров и т.п.	2
	9.3. Обобщение опыта работы на различных уровнях.	2
	9.4. Проведение открытых мероприятий на уровне района	2
10.	Публикации опыта работы в печати - муниципальный уровень; - региональный уровень	4 10
11.	Результативность личного участия в профессиональных конкурсах, и конкурсах методических разработок (за каждый конкурс)	5
12.	Современные формы сотрудничества с семьями воспитанников: 12.1. Организация работы с родителями: - протоколы родительских собраний и комитетов; - положительные отзывы родителей («Книга Отзывов»); - проведение семинаров-практикумов, круглых столов, нетрадиционных тематических собраний, совместных мероприятий родителей с детьми, где родители не зрители, а участники; - оформление оригинальных буклетов, обновление информации в уголке для родителей; - партнерство родителей и педагогов при организации образовательного процесса (проектная деятельность, акции, другие долгосрочные мероприятия, имеющие документальное подтверждение)	4
13.	Построение развивающей предметно-пространственной среды в МБДОУ	4
14.	Активность и результативность в работе с социумом (заключение договоров, взаимосвязь с другими организациями, приглашение гостей, поздравление на дому ветеранов, инвалидов и т.д.)	3
	Максимальное количество баллов	72

Критерии оценки качества результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Профессиональная компетентность:	5
	1.1. Реализация образовательных проектов.	2
	1.2. Участие в творческой группе.	4
	1.3. Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:	

	<ul style="list-style-type: none"> - написание планов работы в электронном виде; - составление презентаций опыта работы ; - наличие публикаций в СМИ; - самообразование <p>1.4. Трансляция педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в методической работе на уровне МБДОУ (подготовка и проведение консультаций, семинаров); - открытый просмотр НОД, мастер-класс; - результативное взаимодействие с педагогами ДОУ; - подбор музыкального материала и обеспечение музыкального сопровождения во всех видах деятельности детей в помещении и на участке; - участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне; - участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель) 	<p>3</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>5</p> <p>10</p>
2.	<p>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников:</p> <p>2.1. Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.).</p> <p>2.2. Информационные стенды, буклеты по музыкальному воспитанию.</p> <p>2.3. Удовлетворенность родителей качеством работы педагога (по результатам анкетирования).</p> <p>2.4. Консультирование семей</p>	<p>4</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>2</p>
3.	<p>Выявление творческих способностей детей и их сопровождение в МБДОУ.</p> <p>Результативность участия детей в детских конкурсах, проводимых на различных уровнях</p>	<p>10</p>
4.	<p>Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление музыкального зала к праздникам).</p>	<p>3</p>

	- содержание в соответствии с требованиями СанПин помещений, оборудования, атрибутов и т.д. Соответствие развивающей среды в музыкальном зале программным требованиям, возрастным особенностям детей; - использование творческого подхода, реализация инновационных технологий в развивающей среде	4
5.	Выполнение общественно-значимой деятельности: (взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в мероприятиях, повышающих имидж МБДОУ, активное участие в мероприятиях, проводимых на уровне МБДОУ и города (субботник, косметический ремонт, генеральных уборок, благоустройства территории МБДОУ и т.д.)	2
6.	Качественное ведение документации и своевременная ее сдача	2
7.	Личный творческий вклад: - в оснащение воспитательно-образовательного процесса; - по преобразованию предметно-пространственной развивающей среды МБДОУ	4 3
	Максимальное количество баллов	76

Критерии оценки качества результативности профессиональной деятельности **воспитателей**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников: - выполнение режима дня (зарядка, прогулки и т.д.); посещаемость воспитанников: - свыше 91% садовый возраст, ранний возраст свыше 81%; - от 81% до 90% садовый возраст, ранний возраст от 75% до 80%	1 4 2
2.	Инновационная деятельность: - внедрение новых программ, технологий, методов; - работа в рамках методической площадки	4 4
3.	Проведение мероприятий, повышающих авторитет МБДОУ и создание положительного имиджа МБДОУ в т.ч. и в дистанционной форме: - открытые мероприятия; - изготовление буклетов и презентаций; - участие в индивидуальных и социальных проектах (за каждый конкурс)	3 2 3
4.	Участие в работе по организации благоустройства, озеленению и уборке территории МБДОУ	2

5.	Участие в коллективных педагогических проектах, в т.ч. и в дистанционной форме: - участие в семинарах, педсоветах, МО, мастер-классах, культурном досуге МБДОУ, в утреннике другой группы, в работе творческих групп и т.п.; - проведение открытых занятий; - участие в конкурсах разного уровня (муниципальном, региональном, Всероссийском, федеральном и т.п.) (за каждый конкурс); - участие в вебинарах	3 3 3 2
6.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников, в т.ч. и в дистанционной форме: - проведение мероприятий с участием родителей и воспитанников (конкурсы, развлечения и т.д.); - проведение родительских собраний; - ведение официального сайта МБДОУ; - ведение ОК МБДОУ; - ведение паблик ВК группы сообщества МБДОУ; - ведение образовательной платформы «Сферум».	3 4 2 2 2 2
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры: - содержание группы в соответствии с нормативными требованиями (ПБ, ЧС, ОТ, СанПин и т.п.); - создание условий для представления результатов достижений воспитанников в форме творческих выставок, выставок продуктов проектной деятельности (семейных, индивидуальных, коллективных)	3 2
8	Своевременная и качественная сдача отчетности (по итогам учебного года, работа с родителями и т.д.)	2
9.	Работа педагога – наставника	2
10.	Личный творческий вклад: - в оснащение воспитательно-образовательного процесса; - по преобразованию предметно – пространственной развивающей среды МБДОУ	4 3
11.	Создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений)	3
12.	Общественная удовлетворённость (отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб)	4
13.	Участие в преобразовании предметно- развивающей среды в групповой ячейке, на прогулочной площадке в соответствии с возрастными потребностями детей, уровнем их развития и требованиями реализуемых программ, проектов и т.п.	4
	Максимальное количество баллов	76

Критерии оценки качества результативности работы

заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок	10
2.	Участие в работе по организации благоустройства, озеленению и уборке территории МБДОУ	2
3.	Качественное обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности	3
4.	Качественное и своевременное составление и выполнение отчетов, нормативных документов	5
6.	Отсутствие замечаний по нарушению: - исполнительской дисциплины; - правил внутреннего трудового распорядка МБДОУ	1 1
7.	Осуществление качественного контроля за работой учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния МБДОУ и прилегающей территории	4
8.	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	3
	Максимальное количество баллов	29

Критерии оценки качества результативности работы **кладовщика**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок	5
2.	Образцовое состояние кладовых и холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПин	2
3.	Качественное ведение документации	3
4.	Отсутствие замечаний по условиям хранения продуктов питания	3
	Максимальное количество баллов	13

Критерии оценки качества результативности работы

младшего воспитателя, помощника воспитателя

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	2
3.	Помощь в преобразовании развивающей среды в МБДОУ, обновление интерьера	3
4.	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям	3
5.	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	2
6.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих по соблюдению техники безопасности МБДОУ	2
	Максимальное количество баллов	13

Критерии оценки качества результативности работы **повара**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1
2.	Отсутствие замечаний по соблюдению установленных норм закладки продуктов и норм выхода	2
3.	Качественное содержание помещения в соответствии с требованиями СанПин	2
4.	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок	5
5.	Отсутствие замечаний по условиям и технологии приготовления пищи	3
	Максимальное количество баллов	13

Критерии оценки качества результативности работы
кухонного рабочего, уборщика служебных помещений

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих по соблюдению техники безопасности МБДОУ	1
2.	Отсутствие замечаний по несоблюдению условий содержания посуды	3
3.	Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПин	3
4.	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	2
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1
6.	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок	2
7.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1
	Максимальное количество баллов	13

Критерии оценки качества результативности работы **сторожа, дворника, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1
2.	Участие в работе по организации благоустройства, озеленению и уборке территории МБДОУ	3
3.	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	1
4.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	2
5.	Своевременная уборка эвакуационных лестниц	2
6.	Отсутствие замечаний по нарушению: - исполнительской дисциплины; - правил внутреннего трудового распорядка МБДОУ; - требований охраны труда; - требований противопожарной безопасности	1 1 1 1
	Максимальное количество баллов	13

Критерии оценки качества результативности работы

машиниста по стирке и ремонту спецодежды

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Отсутствие замечаний по нарушению: - исполнительной дисциплины; - правил внутреннего трудового распорядка МБДОУ; - требований охраны труда; - требований противопожарной безопасности	1 1 1 1
2.	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	3
3.	Содержание помещения в соответствии с требованиями СанПин	2
4.	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	2
5.	Участие в работе по организации благоустройства, озеленению и уборке территории МБДОУ	2
	Максимальное количество баллов	13

Критерии оценки качества результативности работы **калькулятора**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Отсутствие замечаний по нарушению: - исполнительной дисциплины; - правил внутреннего трудового распорядка МБДОУ; - требований противопожарной безопасности	3
2.	Качественное ведение специальной документации	5
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны контролирующих органов по выполнению: «Инструкции по охране жизни и здоровья детей в МБДОУ», 10-ти дневного меню, СанПин	5
	Максимальное количество баллов	13

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью 16
листов Месячнодочетный
Зав. МБДОУ № 9 Шариф О. В. Корзенева



1	2
---	---