

ПРИНЯТО
на Общем собрании трудового коллектива
Протокол от 12.04.2021 года № 6

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома
МБДОУ «Детский сад № 38»
_____ В.В.Новгородцева
« ____ » _____ 2021г.

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующая
МБДОУ «Детский сад № 38»
_____ А.А.Галямутдинова
« ____ » _____ 2021г.

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 38»

I. Общие положения

Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 38» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», Постановлением администрации городского округа Дегтярск от 03.05.2017 № 338-ПА «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Дегтярск», вводится в целях стимулирования заинтересованности работников в улучшении качества воспитательно-образовательного процесса, закрепления квалифицированных кадров, повышении исполнительской дисциплины и усилении материальной заинтересованности каждого в достижении наивысших результатов труда, развитие творческой активности и инициативы.

1. Настоящее Положение разрабатывается администрацией МБДОУ «Детский сад № 38», согласовывается с профсоюзным комитетом детского сада, принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается и вводится в действие приказом заведующего и является локальным нормативным актом ДОУ и определяет структуру стимулирующей части фонда оплаты труда, перечень критериев по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, порядок установления стимулирующих выплат, их размеры, периодичность, возможность снижения или отмены стимулирующих выплат.

2. Настоящее Положение определяет механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется на все категории сотрудников ДОУ.

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

5. 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.

6. Основанием для предоставления вознаграждений работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда являются результаты деятельности педагогов по следующим направлениям для разработки показателей эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений:

- Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)
- Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся

- Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся
- Участие педагога и результаты участия воспитанников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях.
- Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы и плана развития ДОУ
- Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы
- Создание условий для сохранения здоровья воспитанников
- Создание благоприятных условий пребывания воспитанников в учреждении (Организация работы с детьми из социально неблагополучных семей)
- Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление предметно-развивающей среды)
- Своевременная и качественная сдача отчетности

7. Основанием для предоставления вознаграждений младшему обслуживающему персоналу из стимулирующей части фонда оплаты труда является:

- выполнение работы, не входящей в круг обязанностей (уборка территории, проведение санитарных дней, дежурство и т.п.);
- расширенная зона обслуживания;
- выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

8. Система стимулирующих выплат работникам детского сада включает в себя длительные (постоянные на определённый период) доплаты и единовременные поощрительные выплаты.

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

II. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда

1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения (ФОТст) определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{Дст}, \text{ где Дст} - \text{стимулирующая доля ФОТоу.}$$

ФОТоу – фонд оплаты труда работников учреждения на соответствующий бюджетный год;

2. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения определяется исходя из утвержденного фонда оплаты труда учреждения на соответствующий год, сформированного из бюджетных средств.

III. Порядок установления размеров стимулирующих выплат.

1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам учреждения за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и разнообразием развивающих программ;
- особый режим работы;
- участие в реализации приоритетных национальных проектов, муниципальных программ; организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

2. Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения сроком не более одного года. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты труда не ограничена.

3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работы всех работников.

4. Механизм и принципы распределения стимулирующей части ФОТ педагогических работников образовательных организаций утверждается на уровне образовательной организации,

при этом должна быть обеспечена зависимость размера стимулирующей части ФОТ от результатов деятельности педагогического работника в рамках основной образовательной программы.

5. Для оценки эффективности работы работников учреждения утверждается перечень показателей и критериев работы с указанием весового коэффициента каждого показателя и критерия в разрезе наименований должностей (приложение № 1). Оценка выполнения показателей осуществляется рабочей комиссией учреждения, созданной для этих целей и профсоюзной организации учреждения. Оценка эффективности работы осуществляется по критериям определения качества профессиональной деятельности работников, утвержденным учреждением.

6. При определении размера стимулирующих выплат по результатам работы работникам учреждения по каждому показателю устанавливается весовой коэффициент показателя в баллах в зависимости от значимости показателя. Определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения. На основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников учреждения производится подсчет баллов два раза в год по всем показателям за предыдущий период (в сентябре - за период с января по август включительно; в январе – за период с сентября по декабрь включительно). После подсчета баллов составляется сводный оценочный лист, отражающий количество баллов, набранных каждым работником.

7. Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

8. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качество работы (за вычетом надбавки руководителю, установленной приказом управления образования), делится на общую сумму баллов, набранную работниками учреждения. В результате получается денежный вес одного балла.

9. Далее, денежный вес одного балла умножается на сумму баллов, набранных работником, таким образом, получается размер выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

10. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения.

11. При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (увеличение или уменьшение) фонда оплаты труда, производится корректировка денежного веса одного балла, и, соответственно, размера выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

12. Премирование работников осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным актом учреждения.

13. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными работами считаются:

- подготовка объектов к учебному году;
- подготовка и проведение районных мероприятий научно – методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно – практических конференций, спартакиад, мастер-классов.

14. Выплата премий осуществляется одновременно.

15. При премировании по итогам работы учитываются:

– инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

– достижение высоких результатов в работе в соответствующем периоде;

– участие в инновационной деятельности.

16. Размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

17. Установление ежемесячных надбавок работникам образовательных учреждений, имеющих государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки осуществляется один раз в год к 1 сентября. Размер надбавки составляет до 25 процентов от должностного оклада.

При наличии двух и более оснований для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по одному из оснований.

IV. Регламент участия комиссии в распределении стимулирующих выплат

1. Оценку качества выполняемых работ на основе утвержденных показателей и критериев осуществляет рабочая комиссия, созданная приказом по учреждению. В состав комиссии в обязательном порядке входит заведующий, заведующий хозяйством, старший воспитатель, председатель профсоюзного комитета, представитель от учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

2. Для назначения стимулирующих выплат в ДОО создается комиссия в количестве 4 человек сроком на 1 год, которая утверждается приказом руководителя ДОО. Из состава избирается председатель. Работники ДОО представляют комиссии самоанализ. Бланк и график его подачи утверждается приказом руководителя ДОО. Комиссии, на основании самоанализа, утвержденных критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, определяет количество баллов по каждому работающему и стоимость одного балла. Результаты экспертизы оформляются протоколом, который будет служить основанием установления размера стимулирующих выплат. По результатам протокола комиссии, заведующий ДОО издает приказ «Об установлении размеростимулирующих выплат работникам ДОО», в котором указывается:

- список сотрудников, получающих стимулирующие выплаты;
- размер стимулирующих выплат;
- период действия выплат.

3. Распределение вознаграждений осуществляется по итогам месяца, квартала, года, перед праздничными днями.

4. Вознаграждение педагогическим работникам присуждается в соответствии с настоящим Положением и критериями (Приложение №1), разработанными по каждой профессии.

5. Результаты оценки оформляется оценочным листом утвержденной формы как по каждому работнику, так и по отдельной категории (Приложение №2) и подписывается председателем и членами рабочей группы. В случае запроса работника о выдаче оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя учреждения и печатью.

6. В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными. Апелляции работников учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

7. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления ошибки.

8. Руководитель имеет право отменять или уменьшать размер выплат при отсутствии или недостатке экономии фонда оплаты труда, при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, нарушении организации питания, нарушении инструкций по охране жизни и здоровья детей, охраны труда, пожарной безопасности, а также на основании письменного

аргументированного документа (служебная записка, обоснованная жалоба), предоставленного заместителем по учебно-воспитательной работе, медицинской сестрой, заведующего хозяйством, контролирующим определенный вид работы.

9. В период между заседаниями экспертной группы по установлению стимулирующих выплат заведующий ДООУ может поощрять педагогических работников за конкретный качественный результат без согласия с экспертной группы (при наличии экономии денежных средств).

10. На основании протокола руководитель учреждения издает приказ о выплате надбавок за качество работы работникам учреждения за соответствующей период и передает его с приложением протокола (или оценочным листом) в бухгалтерию для начисления надбавок.

11. По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

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

Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях: наличия нарушений Закона «Об образовании», санитарно-эпидемиологического режима, трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности и пожарной безопасности;

полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;

полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;

полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;

полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб со стороны родителей и коллег на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава МБДОУ, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;

полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

VI. Заключительные положения

1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам. Фонд оплаты труда по профессиональным квалификационным группам рассчитывается специалистом Централизованной бухгалтерии ГО Дегтярск.

2. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств приостанавливаются выплаты стимулирующего характера.

3. Структура положения представлена следующими разделами:

- 1) Общие положения – описаны цели создания комиссии и содержание положения;
- 2) Компетенция комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда – описаны функции комиссии в части формирования расчетов величины выплат работникам на основе четких критериев, оценки деятельности сотрудников, анализа оценочных листов и утверждения финального распределения фонда;
- 3) Порядок формирования комиссии – описаны количество членов комиссии, критерии для включения в состав комиссии, правила избрания председателя комиссии и назначения секретаря комиссии;
- 4) Порядок проведения заседаний комиссии – описаны периодичность заседаний и протокол проведения заседаний, кворум и правила принятия решений;
- 5) Права и обязанности членов комиссии – описаны полномочия и обязанности членов комиссии, в частности участие в заседаниях и голосование;
- 6) Заключительные положения – описывают порядок принятия положения и прочие вопросы.

ПРИНЯТО

на Общем собрании трудового коллектива
Протокол от 12.04.2021 года № 6

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
МБДОУ «Детский сад № 38»
_____ В.В.Новгородцева
« ____ » _____ 2021г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующая
МБДОУ «Детский сад № 38»
_____ А.А.Галямутдинова
« ____ » _____ 2021г.

Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат и премий МБДОУ «Детский сад № 38»

I. Общие положения

1. Комиссия по распределению стимулирующих выплат и премий работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 38» (далее – Положение) создается в целях распределения средств, направляемых на стимулирование работников МБДОУ «Детский сад № 38», по качественным показателям деятельности.

2. В своей деятельности Комиссия руководствуется законодательством, нормативными и распорядительными актами федерального, регионального и муниципального уровней, Уставом МБДОУ «Детский сад № 38», локальными актами учреждения, а также настоящим положением.

II. Компетенции Комиссии

1. Формирование и своевременная корректировка, в соответствии с актуальными потребностями МБДОУ «Детский сад № 38», перечня показателей эффективности деятельности работников.

2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников МДОУ Детский сад в соответствии с утвержденными качественными показателями эффективности их деятельности.

3. Для реализации своих основных компетенций Комиссия имеет право запрашивать и получать в установленном порядке необходимую информацию от администрации и структурных подразделений МБДОУ «Детский сад № 38»,.

4. Решения Комиссии, принятые в установленном порядке и в пределах её компетенции оформляется протоколом.

III. Состав и формирование Комиссии

1. Состав комиссии по распределению стимулирующих выплат и премий утверждается приказом заведующего. Комиссия избирается на общем собрании трудового коллектива. В состав комиссии в обязательном порядке входит заведующий, заведующий хозяйством, старший воспитатель, председатель профсоюзного комитета, представитель от учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (Приложение № 3).

2. На первом заседании комиссии избирается председатель комиссии, секретарь комиссии. Председатель Комиссии организует и планирует её работу, председательствует на заседаниях Комиссии, организует ведение протокола, контролирует выполнение принятых решений.

3. В случае отсутствия председателя Комиссии его функции осуществляет его заместитель, который утверждается решением Комиссии.

4. Секретарь комиссии поддерживает связь и своевременно передает необходимую информацию всем членам комиссии, ведет протоколы заседаний, выдает выписки из протоколов и/или решений, ведет иную документацию Комиссии.

5. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется приказом заведующего МБДОУ «Детский сад № 38».

6. Комиссия формируется раз в год из лиц, которые заинтересованы принять участие в деятельности комиссии. Количественный состав комиссии - не менее 4 человек.

V. Организация работы Комиссии

1. Комиссия работает на общественных началах.

2. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

3. Заседание комиссии является правомочным при наличии на нем не менее половины от общего числа членов Комиссии.

4. Каждый член Комиссии имеет один голос.

5. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов от общего числа присутствующих и оформляются протоколом.

6. В случае равенства голосов голос председательствующего является решающим.

7. Протокол заседания и принятые решения подписываются председателем, секретарем и всеми членами Комиссии.

8. Секретарь комиссии раздает каждому члену коллектива «Лист качественных показателей деятельности», в котором работник проводит самооценку своей деятельности за текущий месяц и выставляет себе баллы. Члены комиссии, которые отвечают за те или иные показатели деятельности, представляют аналитическую информацию о деятельности работников за месяц на заседание Комиссии.

9. На заседании комиссии проводится анализ соответствия самооценки работников своей работы и показателей деятельности, представленной в аналитической информации членами комиссии. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов качественных показателей деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

10. Членами комиссии подсчитывается общее количество баллов и выставляется итоговая оценка деятельности работника МБДОУ «Детский сад № 38», за месяц или за квартал. Комиссией рассчитывается денежный эквивалент 1 балла в соответствии с суммой стимулирующего фонда и в зависимости от набранной суммы баллов работникам устанавливаются суммы стимулирующих выплат.

11. Комиссия по распределению стимулирующих выплат и премий на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Работники МБДОУ «Детский сад № 38», вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

12. С момента утверждения оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

13. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего

Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

14. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу. После принятия решения Комиссии МБДОУ «Детский сад № 38», и утверждении оценочных листов издается приказ руководителя МДОУ МБДОУ «Детский сад № 38», об утверждении размеров стимулирующих выплат и премий по результатам работы работникам на соответствующий период.

VI. Права и обязанности членов Комиссии

1. Члены Комиссии имеют право:

- участвовать в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражать в письменной форме свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания комиссии;
- инициировать проведение заседания Комиссии по любому вопросу, относящемуся к компетенции Комиссии;

2. Член Комиссии обязан принимать участие в работе Комиссии, действовать при этом исходя из принципов добросовестности и здравомыслия.

3. Член Комиссии может быть выведен из её состава в следующих случаях:

- по его желанию, выраженному в письменной форме;
- при изменении членом комиссии места работы или должности. На основании протокола заседания Комиссии с решением о выводе члена Комиссии принимается решение о внесении изменений в состав Комиссии.

4. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из её состава председатель принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке.

Показатели оценки эффективности и результативности деятельности педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 38»

№	КРИТЕРИИ	баллы	само оценка	экспертная оценка
1	Образовательно-методическая работа (разработки и публикации) и обобщение педагогический опыт:	16		
	-открытые занятия в ДОУ	26		
	-выступление на пед. советах, семинарах, консультациях в ДОУ	36		
	-участие в городских семинарах -Курсы повышения квалификации	26		
2	Использование современных педагогических технологий в воспитании и обучении:	36		
	-с презентацией результатов	36		
	- разработка и реализация проектов, целевых программ	36		
	-наличие публикаций по распространению педагогического опыта в профессиональном сообществе			
3	Квалификационная категория	46		
	1 категория	56		
	Высшая Соответствие	36		
4	Участие педагога в профессиональных и творческих конкурсах:	36		
	-ДОУ	46		
	-города -России	56		
5	Подготовка и участие воспитанников в конкурсах:	36		
	-ДОУ	46		
	-города -России	56		
6	Участие в общественной жизни:	36		
	-исполнение ролей	26		
	-рабочая группа (комиссии, экспертный совет)	16		
	-проф. Комитет			
7	Организация различных форм работы с родителями:	36		
	-проведение совместных конкурсов, выставок, акциях	36		
	-проведение родительских собраний с использованием инновационных форм	16		
	-эстетичность, периодичность оформления родительских уголков -отсутствие задолженности по родительской плате	36		
8	Проведение физкультурно-оздоровительной работы с детьми:	16		
	-пропаганда здорового образа жизни (уголок здоровья)	16		
	-индивидуальная работа с детьми	16		
	-использование нетрадиционных методов по укреплению здоровья	16		
	-снижение заболеваемости, отсутствие травматизма у воспитанников			
9	Создание развивающей предметно-пространственной среды любой возрастной группы в ДОУ:	26		
	- конструктивное взаимодействие участников воспитательно - образовательного процесса	26		
	- дизайн современной среды дошкольного учреждения	26		
	- психологические особенности возрастной группы, на которую нацелена данная среда.			
10	итога			

**Показатели оценки эффективности и результативности деятельности
учебно-вспомогательного персонала и служащих (завхоз)
МБДОУ «Детский сад № 38»**

КРИТЕРИИ			баллы	самооценка
1. Санитарно-гигиенические условия ДОУ				
1.1.	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения: -отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов		2	
	-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса		1	
1.2.	Организация работ по выполнению норм и требований охраны труда в ДОУ		2	
1.3.	Организация систематической работы с младшим обслуживающим персоналом		1	
1.4.	Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок		1	
1.5.	Состояние хранения продуктов на складе, соблюдение сроков реализации продуктов питания		1	
1.6.	Контроль за качеством поставляемых продуктов для детского сада		1	
2. Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении				
2.1	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их: наличие действующей АПС, наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации, наличие и функционирование «тревожной кнопки»		5	
2.2	Организация и проведение работы направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении		1	
2.3	Количество пунктов предписаний органами инспекции пожарной и электробезопасности в сравнении с предыдущим годом: уменьшилось; -предписаний нет		1 4	
2.4	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности в ДОУ		1	
3. Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря				
3.1	Своевременность составления документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ		2	
3.2	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей		2	
3.3	Количество пунктов предписаний ревизионных комиссий в части ответственности заместителя в сравнении с предыдущим годом: -уменьшилось -замечаний нет		1 4	
3.4	Результаты инвентаризации товарно - материальных ценностей: -недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены		2	
3.5	Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности		1	
3.6	Наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей		2	
4. Организация запроса котировок и торгов.			5	
5. Организация работы по подготовке здания детского сада, овощехранилища, территории к осенне-зимнему и весенне-летнему периоду			2	
6. Своевременное прохождение медицинского осмотра			2	
7. Активное участие при проведении культурно-массовых мероприятий в ДОУ			1	
8. Отсутствие нарушений: исполнительной дисциплины; -правил внутреннего трудового распорядка ДОУ; - требований по охране жизни и здоровья воспитанников; -требований охраны труда; -требований противопожарной безопасности			1 0,5 0,5 0,5 0,5	

**Показатели оценки эффективности и результативности деятельности
учебно-вспомогательного персонала и служащих (рабочий по стирке и
ремонту одежды)**

МБДОУ «Детский сад № 38»

Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений, воспитательных функций (всего - 15 баллов)				
КРИТЕРИИ			баллы	самооценка
1.	Ведение строго контроля за состоянием белья в группах, его сменой и сохранностью		2	
2.	Активное участие при проведении культурно-массовых мероприятий в ДОУ		2	
3.	Участие в благоустройстве территории ДОУ		1	
4.	Отсутствие замечаний на соблюдение условий содержания инвентаря		1	
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, коллег		1	
6.	Отсутствие замечаний на нарушения : -исполнительской дисциплины; -правил внутреннего трудового распорядка ДОУ; -требований охраны труда; -требований противопожарной безопасности;		1 0,5 0,5 0,5	
7.	Результаты инвентаризации товарно - материальных ценностей: -недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены		2	

**Показатели оценки эффективности и результативности деятельности
учебно-вспомогательного персонала и служащих (младший воспитателя)
МБДОУ «Детский сад № 38»**

1. Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений, воспитательных функций (всего - 15 баллов)			
	КРИТЕРИИ	баллы	самооценка
1.1.	Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений	2	
1.2.	Отсутствие замечаний на несоблюдение: - режима питания; - установленных норм выдачи питания	1 1	
1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу помощника воспитателя	2	
1.4.	Отсутствие замечаний на несоблюдение условий содержания посуды для питания детей	1	
1.5.	Своевременное прохождение персоналом медицинского осмотра	1	
1.6.	Отсутствие случаев травм воспитанников во время занятий, прогулок, оздоровительных мероприятий	2	
1.7.	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми	1	
1.8.	Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины; - правил внутреннего трудового распорядка ДОУ; - требований по охране жизни и здоровья воспитанников; - требований охраны труда; - требований противопожарной безопасности	1 0,5 0,5 0,5	
2.	Активное участие при проведении культурно-массовых мероприятий в ДОУ	2	
3.	Участие в благоустройстве территории ДОУ	2	

**Показатели оценки эффективности и результативности деятельности
учебно-вспомогательного персонала и служащих (повар, кухонный работник)
МБДОУ «Детский сад № 38»**

Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений, воспитательных функций (всего - 15 баллов)			
	КРИТЕРИИ	баллы	самооценка
1.	Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания		
1.1.	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	1	
1.2.	Отсутствие замечаний на условия и технологию приготовления пищи	2	
1.3.	Отсутствие замечаний по соблюдению установленных норм закладки продуктов и норм выхода	2	
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество приготовленных блюд	2	
1.5.	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений пищеблока	2	
1.6.	Своевременное прохождение персоналом медицинского осмотра	1	
1.7.	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок	3	
1.8.	Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины; - правил внутреннего трудового распорядка ДОУ; - требований охраны труда и эксплуатации кухонного оборудования; - требований противопожарной безопасности	0,5 0,5 0,5 0,5	
2.	Активное участие при проведении культурно-массовых мероприятий в ДОУ	2	
3.	Участие в благоустройстве территории ДОУ	2	

**Показатели оценки эффективности и результативности деятельности
учебно-вспомогательного персонала и служащих (грузчик, дворник,
кладовщик, сторож, уборщик служебных помещений, швея,
электрик, рабочий по стирке и ремонту одежды, рабочий по
обслуживанию здания) МБДОУ «Детский сад № 38»**

Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений, воспитательных функций (всего - 15 баллов)				
КРИТЕРИИ			баллы	самооценка
1. Обеспечения санитарного состояния помещений				
1.1.	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений и оборудования		3	
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса		2	
1.3.	Участие в благоустройстве территории ДОУ		2	
1.4.	Отсутствие замечаний на соблюдение условий содержания инвентаря		1	
1.5.	Отсутствие замечаний на нарушения : -исполнительской дисциплины; -правил внутреннего трудового распорядка ДОУ; -требований охраны труда; -требований противопожарной безопасности;		0,5 0,5 0,5 0,5	
	2. Активное участие при проведении культурно-массовых мероприятий в ДОУ		2	

Баллы снимаются за нарушения МБОДУ «Детский сад № 38»

№	Нарушения	Кол-во баллов
1.	нарушение Закона «Об образовании»	50-100%
2.	Нарушение техники безопасности и ОТ	100%
3.	Несчастные случаи с детьми (нарушениях инструкции по охране жизни и здоровья детей)	100%
4.	Жалобы (обоснованные жалобы со стороны родителей и коллег)	4
5.	Нарушение режима дня воспитанников	3
6.	Отсутствие документации в группе	3
7.	Нарушение режима работы ДОУ (нарушении трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, нарушение санэпидрежима)	2
8.	Повышенная заболеваемость	2
9.	Низкая посещаемость	2
10.	Санитарно-гигиенические условия	2

