

ПРИНЯТО
на Общем собрании работников
МБДОУ «ДС № 467 г. Челябинска»
Протокол № 3

от « 01 » ____ 10 _____ 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий МБДОУ «ДС № 467 г.
Челябинска»

Н.В.Шнайдер

Приказ № ____ 79 ____
от « 01 » ____ 10 _____ 2025 г.

Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат, надбавок, премий и материальной помощи в ДОУ

1. Общие положения

Данное Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат, надбавок, премий и материальной помощи в ДОУ (далее Положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» с изменениями на 19 января 2019 года, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» в редакции от 13 мая 2019 года, Решения Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по делам образования города Челябинска» (с изменениями), Уставом дошкольного образовательного учреждения, Коллективным договором.

- 1.1 Оценка работы сотрудников ДОУ по итогам работы за отчетный период осуществляется Комиссией.
- 1.2 Комиссия по распределению стимулирующих выплат, надбавок, премий, материальной помощи работникам (далее – Комиссия) является общественным органом.
- 1.3 Комиссия создается в количестве 5 человек из представителей администрации дошкольного образовательного учреждения (заведующего и заместителя), председателя профсоюзного комитета, наиболее компетентных, опытных членов педагогического коллектива и обслуживающего персонала детского сада.
- 1.4 Состав комиссии, избранной Общим собранием трудового коллектива, утверждается приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением.
- 1.5 Комиссия руководствуется в своей деятельности следующими документами:

- Законом.
- Положением о распределении стимулирующих выплат, надбавок в ДООУ.
- Положением о премировании и материальной помощи в ДООУ.

2. Основные задачи комиссии

Комиссия в соответствии с предоставленными ей полномочиями Общим собранием работников дошкольного образовательного учреждения имеет право решать следующие задачи:

- 2.1. Изучать аналитический материал о качестве работы, выполняемой работниками детского сада.
- 2.2. Устанавливать факты работы по отклонениям от нормальных условий труда (согласно ТК РФ).
- 2.3. Лишать работников частично и (или) полностью стимулирующих, компенсационных выплат, премий за несвоевременное, некачественное выполнение и невыполнение должностных обязанностей, приказов, нарушение правил внутреннего трудового распорядка согласно Положению о премировании и материальной помощи в ДООУ.
- 2.4. Изучать и утверждать размеры премий, доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы.
- 2.5. Премировать, определять размеры материальной помощи (по заявлению работника).

3. Порядок установления премиальных выплат работникам ДООУ

- 3.1. Премии работникам ДООУ устанавливаются по итогам работы в отчетном периоде:
 - до 150% должностного оклада педагогическим работникам;
 - до 100% должностного оклада административно – управленческому персоналу;
 - до 200% должностного оклада младшему обслуживающему персоналу.Отчетными являются периоды: месяц, квартал, год.
- 3.2. Работникам ДООУ может выплачиваться премия:
 - за участие (с призовым местом) в федеральных, региональных, городских мероприятиях – 5000 рублей;
 - за обеспечение государственных и общегородских мероприятий (выборы, референдумы, переписи, праздничные и иные социально значимые мероприятия) – 10 000 рублей;
 - в связи с присуждением почетных званий, награждением государственными и ведомственными наградами – 10 000 рублей;
 - в связи с общероссийским праздником, профессиональным праздником – не более 1 должностного оклада (в соответствии с ФОТ);
 - за подготовку и активное участие в методических мероприятиях муниципального и институционального уровней, обеспечивающих развитие профессиональных компетенций специалистов и педагогических работников образовательной системы – 20 000 рублей;
 - за работу в городских профессиональных сообществах педагогов, в качестве руководителя – в соответствии с приказом Учредителя;
 - младшему и прочему обслуживающему персоналу ДООУ – за отсутствие порчи (потери) имущества учреждения, своевременное реагирование на

возникающие ЧС, высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории и в помещении учреждения, участие в озеленении, мелком ремонте помещений, выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (например, благоустройство территории, участие в ремонтных работах) – не более 200 % от оклада;

- обслуживающему персоналу ДООУ – за отсутствие порчи (потери) имущества учреждения, своевременное реагирование на возникающие ЧС, высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории и в помещении учреждения, участие в озеленении, мелком ремонте помещений, выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (например, благоустройство территории, участие в ремонтных работах) – не более 150 % от оклада.

Выплата премии производится в процентном отношении к должностному окладу или в фиксированном размере.

3.3. Установление премиальной выплаты по итогам работы за отчетный период, производится по результатам исполнения показателей оценки работы, по структурным подразделениям: административно-управленческий персонал; педагогический персонал; младший обслуживающий персонал (Приложение № 1 к настоящему Положению).

3.4. Деятельность работников педагогического персонала ДООУ по итогам работы за отчетный период оценивается по каждому из показателей от 10 до 150 баллов.

Размер премиальной выплаты по итогам работы за отчетный период устанавливается от суммарного количества набранных баллов, из расчета 1 % за 1 балл.

3.5. Деятельность работников административно-управленческого персонала ДООУ по итогам работы за отчетный период оценивается по каждому из показателей от 10 до 100 баллов.

Размер премиальной выплаты по итогам работы за отчетный период устанавливается от суммарного количества набранных баллов, из расчета 1 % за 1 балл.

3.6. Деятельность работников младшего, обслуживающего персонала ДООУ по итогам работы за отчетный период оценивается по каждому из показателей от 20 до 200 баллов.

Размер премиальной выплаты по итогам работы за отчетный период устанавливается от суммарного количества набранных баллов, из расчета 1 % за 1 балл.

4. Порядок принятия решения по стимулирующим выплатам, надбавкам, премиям

4.1. Для получения выплат предоставляется Комиссии информация о высоких достижениях работников ДООУ или иных показателях для назначения премий или иных выплат.

4.2. Заседания Комиссии проводятся по необходимости. Вопросы материального поощрения рассматриваются администрацией дошкольного образовательного учреждения совместно с Комиссией, оформляются протоколом заседания.

- 4.3. Принимается решение об определении размера ежемесячной выплаты, премий, материальной помощи открытым голосованием большинства голосов при условии присутствия не менее половины членов Комиссии.
- 4.4. Окончательное решение о размерах выплат за работу, о размерах премирования и материальной помощи принимает заведующий ДОУ и оформляет приказ.
- 4.5. Материальная помощь оказывается на основании заявления работника, написанного на имя заведующего ДОУ. Заявление рассматривается на Комиссии. Материальная помощь выплачивается, в виде фиксированной суммы по приказу заведующего ДОУ.
- 4.6. Выплаты стимулирующего характера работникам осуществляются в дни выплаты заработной платы, согласно локальным актам ДОУ.
- 4.7. При отсутствии или недостаточности финансовых средств заведующий ДОУ вправе приостановить осуществление выплат работникам, уменьшить или отменить их выплату.

5. Заключительные положения

- 5.1. Настоящее Положение является локальным актом ДОУ, устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующих выплат работникам, принимается на Общем собрании работников ДОУ и утверждается (либо вводится в действие) приказом заведующего.
- 5.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 5.3. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п. 4.1. настоящего Положения.
- 5.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

Приложение 1
к Положению о порядке
установления премий и
вознаграждений работникам
МБДОУ

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
старшего воспитателя – отчетный период месяц**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Балл
1.	Работа без больничных листов	10
2.	Повышение авторитета и имиджа ДОУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.)	10
3.	Работа с интернет - представительством, на образовательном форуме. Привлечение родителей к работе интернет – представительства.	10
4.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса.	10
5.	Результативные выступления педагогов, курируемых старшим воспитателем, на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах:	10
6.	Реализация годового плана деятельности Учреждения в полном объеме, участие в ВСОКО, результативность проведения внутреннего контроля	10
7.	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, творческой группой и т.д.).	10
8.	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами Учреждения	10
9.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления	10
10.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, документации)	10
	ИТОГО	100

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
старшего воспитателя – отчетный период квартал**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Балл
1.	Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное выполнение приказов и поручений администрации, качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности, оперативной информации, работа с информационными системами и др.)	25
2.	Разнообразие форм методической работы, их эффективность. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса	25
3.	Своевременное оказание помощи педагогам в профессиональном самоопределении, становлении и снятии педагогических затруднений в условиях ФОП и ФГОС ДО	25
4.	Организация оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой детского сада	25
	ИТОГО	100

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
старшего воспитателя – отчетный период год**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Балл
1.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса. Обеспечение качественного, безопасного образовательного процесса.	30
2.	Своевременное и качественное выполнение приказов и поручений администрации, качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности, оперативной информации, работа с информационными системами и др.	30
3.	Участие в составе рабочей группы в разработке образовательной программы дошкольного образования ДОУ в соответствии с ФГОС ДО, ФОП ДО (ФАОП ДО)	30

4.	Разнообразие форм методической работы, их эффективность. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса	30
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины	30
	ИТОГО	150

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогического персонала – отчетный период месяц

№	Критерии оценки деятельности	Балл
1.	Работа без больничных листов	10
2.	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	10
3.	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе посещаемость составляет свыше 91%, ранний возраст свыше 81% посещаемость составляет от 81% до 90%, ранний возраст от 80% до 75% посещаемость составляет от 75% до 80%, ранний возраст от 76% до 70%	10
4.	Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.п.).	10
5.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.)	10
6.	Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне Учреждения: качественное проведение открытого занятия, выступление на педагогическом совете, семинаре-практикуме, консультации за призовые места в смотрах-конкурсах	10
7.	Участие обучающихся (воспитанников) в конкурсах, фестивалях и т.п.	10
8.	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов	10
9.	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора сайта, благоустройство участков, косметический ремонт групповых помещений и т.п.)	10
10.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации)	10
	ИТОГО	100

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогического персонала – отчетный период квартал

№	Критерии оценки деятельности	Балл
1.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса. Обеспечение качественного, безопасного образовательного процесса.	25
2.	Отсутствие в отчетный период отрицательной динамики снижения или стабильный уровень количества пропущенных дней по болезни одним воспитанником	25
3.	Выполнение в отчетный период детодней не менее 75% от списочного состава группы в группах раннего возраста, не менее 85 % от списочного состава группы в группах дошкольного возраста	25
4.	Полнота сбора родительской платы (Отсутствие задолженности по родительской плате)	25
	ИТОГО	100

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

педагогического персонала – отчетный период год

№	Критерии оценки деятельности	Балл
1.	Формирование благоприятного психологического климата в группе и коллективе.	20
2.	Разработка авторских инновационных материалов, проектов, программ, методик, участие в разработке образовательной программы ДОУ. Результативное распространение и обобщение пед. опыта (выступление на конференциях, форумах, семинарах)	20
3.	Самообразование и повышение профессионального уровня (участие в семинарах, вебинарах, конференциях по профилю деятельности, повышение квалификации)	20
4.	Наличие призовых мест (конкурсы профессионального мастерства), публикаций в периодических изданиях учреждений, подведомственных Министерству образования г. Челябинска или Комитету по делам образования г. Челябинска.	30
5.	Отсутствие несчастных случаев по вине педагогического работника	30
6.	Выход на субботник вне рабочего времени	30
	ИТОГО	100

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
инструктора по гигиеническому воспитанию отчетный период - месяц**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Балл
1.	Работа без больничных листов	50
2.	Выполнение натуральных норм питания	50
3.	Снижение заболеваемости детей или стабильные показатели заболеваемости по сравнению с предыдущим месяцем	50
4.	Обеспечение контроля за качественным питанием обучающихся (воспитанников)	25
5.	Своевременное и качественное предоставление ежемесячных отчетов	25
	ИТОГО	200

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
инструктора по гигиеническому воспитанию отчетный период квартал**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Балл
1	Качественное и своевременное ведение документации	25
2	Осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока, обслуживающего персонала, воспитателей по выполнению требований СанПиН	25
3	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления	50
4	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	50
5	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, организация дополнительных лечебно-профилактических мероприятий по рекомендации врача; выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.)	50
	ИТОГО	200

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
инструктора по гигиеническому воспитанию отчетный период - год**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Балл
1.	Качественная организация питания воспитанников в соответствии с 20-дневным меню и ежемесячное выполнение натуральных норм питания не менее 85 %	50
2.	Системный и качественный контроль по выполнению санэпидрежима	25

3.	Выполнение срочных и неотложных поручений	25
4.	Инициативность в организации работы по санитарно-просветительской деятельности с сотрудниками и родителями	25
5.	Отсутствие замечаний со стороны родителей	25
6.	Качественное проведение оздоровительных мероприятий	50
	ИТОГО	200

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
помощника воспитателя – отчетный период месяц**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Балл
1.	Работа без больничных листов	10
2.	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников	10
3.	Отсутствие в отчетный период замечаний по результатам внутреннего контроля на ненадлежащее состояние помещений групповой ячейки в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами, правилами противопожарного режима	10
4.	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям	10
5.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости обучающихся (воспитанников) до 1 случая заболевания по д/с; до 2 случаев – по яслям от 1 до 2 случаев заболевания по д/с; от 2 до 3 случаев – по яслям от 2 до 3 случаев заболевания по д/с; от 3 до 4 случаев – по яслям	10
6.	Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	10
7.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления	10
8.	Помощь и активное участие в мероприятиях Учреждения (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	10
9.	Увеличение объема выполняемой работы	10
10.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.)	10
	ИТОГО	100

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
помощника воспитателя – отчетный период - квартал**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Балл
1.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса.	25
2.	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников	25
3.	Отсутствие в отчетный период отрицательной динамики снижения или стабильный уровень количества пропущенных дней по болезни одним воспитанником	25
4.	Выполнение в отчетный период детодней не менее 75% от списочного состава группы в группах раннего возраста, не менее 85 % от списочного состава группы в группах дошкольного возраста	25
	ИТОГО	100

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
помощника воспитателя – отчетный период год**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Балл
1.	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ, обновление интерьера. Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.	30
2.	Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное выполнение приказов и поручений администрации, качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности, оперативной информации, работа с информационными системами и др.)	20
3.	Формирование благоприятного психологического климата в группе и коллективе.	30
4.	Добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	50
5.	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью: за оперативность и качество результата выполненной работы. Выход на субботник вне рабочего времени	50
6.	Отсутствие взысканий, выговоров со стороны администрации. Соблюдение кодекса этики.	20
	ИТОГО	200

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара – отчетный период месяц

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Балл
1.	Работа без больничных листов	10
2.	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и родителей (законных представителей)	10
3.	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля)	10
4.	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи)	10
5.	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями	10
6.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. По результатам внутреннего контроля: качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН	10
7.	Организация питания сотрудников	10
8.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления	10
9.	Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	10
10.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.)	10
	ИТОГО	100

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара – отчетный период квартал

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Балл
1.	Результаты проверок санитарного состояния пищеблока и складов	10
2.	Сохранность материальных ценностей: бережное отношение к электроприборам и спецодежде.	10
3.	Добросовестное отношение к соблюдению правил техники безопасности	10
4.	Повышенная нагрузка (поднятие тяжести)	10
5.	Хранение суточных проб	10

6.	Отсутствие замечаний администрации ДОУ, медработника по санитарному состоянию пищеблока	10
7.	Соблюдение эстетики внешнего вида	10
8.	Своевременное и качественное ведение документации по питанию воспитанников	10
9.	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики	10
10.	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей	10
	ИТОГО	100

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара – отчетный период год

№ n/n	Критерии оценки деятельности	Балл
1.	Проявление инициативы в улучшении и создании материально – технической базы пищеблока	10
2.	Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление	10
3.	Работа за интенсивность труда	10
4.	Эффективная и качественная работа здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте, обеспечение бесперебойной работы оборудования и сохранности материальных ценностей	10
5.	Оперативное исполнение работ, затребованных различными инстанциями (по приказу руководителя)	10
6.	Отсутствие нарушений по итогам проведения инвентаризаций	10
7.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, ТБ, ПБ	10
8.	Выполнение работ по организации диетического питания детей, осуществление рациональной и сбалансированной замены продуктов по предписанию врачей	10
9.	Активное участие в общественной работе ДОУ (участие в конкурсах, праздниках)	10
10.	Качественное приготовление пищи, соблюдение норм закладки продуктов, рецептуры и норм выхода блюд в соответствии с технологическими картами	10
	ИТОГО	100

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
обслуживающего персонала – отчетный период - месяц**

№ n/n	Критерии оценки деятельности	Балл
1.	Содержание помещений (рабочего места) в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	50
2.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д. изготовление атрибутов, пособий, оформление и др.)	50
3.	Отсутствие замечаний со стороны администрации ДОУ, отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством услуги.	50
4.	Обеспечение безопасности воспитанников в ДОУ, (выполнение требований по охране труда, пожарной безопасности и др.)	50
5.	ИТОГО	200

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
обслуживающего персонала – отчетный период - квартал**

№ n/n	Критерии оценки деятельности	Балл
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	50
2.	Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории и в помещении ДОУ	50
3.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок (срочные ремонтные работы, устранение аварийных ситуаций).	50
4.	Введение работы не входящей в круг должностных обязанностей	50

5.	ИТОГО	200
----	-------	-----

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
обслуживающего персонала – отчетный период - квартал**

<i>№ n/n</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Балл</i>
1.	Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное выполнение приказов и поручений администрации, качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности, оперативной информации, работа с информационными системами и др.)	20
2.	Формирование благоприятного психологического климата в коллективе.	20
3.	Добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	50
4.	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью: за оперативность и качество результата выполненной работы.	50
5.	Выход на субботник вне рабочего времени	50
	ИТОГО	200

**Критерии расчета премиальных выплат и вознаграждений административно-управленческого
персонала ДОУ (зам. зав по АХР)
отчетный период - месяц**

<i>№ n/n</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Балл</i>
1	Эффективность и качество исполнения управленческих решений	10
2	Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности.	10
3	Отсутствие обоснованных жалоб	10
4	Своевременное и качественное заполнение документации	10
5	Организация и проведение работы, направленной на повышение условий безопасности в Учреждении	20
6	Обеспечение эффективного контроля за сохранностью имущества и инвентаря Учреждения	20
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, документации)	20
	ИТОГО	100

**Критерии расчета премиальных выплат и вознаграждений административно-управленческого
персонала ДОУ (зам. зав по АХР) отчетный период - квартал**

<i>№ n/n</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Балл</i>
1	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления, в работе комиссий	25
2	Эффективное руководство работой учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала	25
3	Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности.	25
4	Своевременная организация работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования	25
	ИТОГО	100

**Критерии расчета премиальных выплат и вознаграждений административно-управленческого
персонала ДОУ (зам. зав по АХР) отчетный период - квартал**

<i>№ n/n</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Балл</i>
------------------	-------------------------------------	-------------

1	Участие в общих мероприятиях ДОУ (субботниках, благоустройстве территории, ремонтных работах, Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему периоду	25
2	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью: за оперативность и качество результата выполненной работы. Выход на субботник вне рабочего времени	25
3	Отсутствие замечаний со стороны администрации ДОУ; по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля.	25
4	Своевременное заключение и расторжение договоров	25
	ИТОГО	100

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
главного бухгалтера *отчетный период - месяц***

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Балл
1	Выполнение плана работы и основных показателей деятельности Учреждения	10
2	Своевременная и качественная подготовка и представление финансовой отчетности в вышестоящие организации	10
3	Своевременность уплаты налогов, сборов и иных, отсутствие пени за несвоевременную оплату налогов при наличии средств	10
4	Отсутствие письменных обоснованных претензий (жалоб) к результатам выполнения работ со стороны работников Учреждения	10
5	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	10
6	Строгое соблюдение финансовой дисциплины, смет доходов и расходов по всем видам деятельности	10
7	Разработка и наличие положений и инструкций по организации бухгалтерского учета и отчетности, инструкций, регламентирующих платежную и финансовую дисциплину	10
8	Учет и хранение документации	10
9	Своевременность произведения начислений и перечислений платежей	10
10	Работа без больничных листов	10
	ИТОГО	100

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
главного бухгалтера *отчетный период - квартал***

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Балл
1	Соблюдение сроков сдачи, достоверности квартальной отчетности (бухгалтерской, налоговой, статистической, Барс ЗП образование)	10
2	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	10
3	Своевременная сдача квартальной отчетности, квартальных запросов в СП МКУ ЦОДОО по Советскому району г. Челябинска	10
4	Выполнение человеко-дней по муниципальным услугам, утвержденных муниципальным заданием за квартал	10
5	Отсутствие задолженности по налогам и платежам во внебюджетные фонды за квартал	10
6	Отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов, вынесенных в отчетном периоде	10
7	Экономное расходование материальных, финансовых ресурсов	10
8	Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана, освоение	10
9	бюджетных средств	10
10	Качественное ведение учета по видам расходов в соответствии с ПФХД, своевременное определение и сопоставление потребности бюджетных средств по видам расходов	10

	ИТОГО	100
--	--------------	------------

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
бухгалтера отчетный период - год**

№ n/n	Критерии оценки деятельности	Балл
1	Соблюдение сроков сдачи, достоверности годовой отчетности (бухгалтерской, налоговой, статистической)	10
2	Участие в разработке локальных актов и других нормативно-правовых документов МБДОУ	10
3	Целевое использование средств бюджета	10
4	Выполнение человеко-дней по муниципальным услугам, утвержденных муниципальным заданием за год	10
5	Качественное и своевременное проведение инвентаризации имущества, отсутствие недостатков и неустановленного оборудования по учреждению	10
6	Отсутствие задолженности перед поставщиками и остатков неиспользованных средств на счетах учреждения на конец года	10
7	Своевременное отражение бухгалтерских операций	10
8	Отсутствие задолженности по налогам и платежам во внебюджетные фонды за год	10
9	Эффективное и своевременное расходование субсидии на иные цели	10
10	Качественное ведение документации	10
	ИТОГО	100

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
бухгалтера - отчетный период - месяц**

№ n/n	Критерии оценки деятельности	Балл
1	Эффективная организация бухучета хозяйственно-финансовой деятельности	10
2	Своевременная и качественная подготовка и представление финансовой отчетности в вышестоящие организации	10
3	Своевременный контроль законности, своевременности правильности оформления документов	10
4	Отсутствие письменных обоснованных претензий (жалоб) к результатам выполнения работ со стороны работников Учреждения	10
5	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	10
6	Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств	10
7	Разработка и наличие положений и инструкций по организации бухгалтерского учета и отчетности, инструкций, регламентирующих платежную и финансовую дисциплину	10
8	Учет и хранение документации	10
9	Своевременность произведения начислений и перечислений платежей	10
10	Работа без больничных листов	10
	ИТОГО	100

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
бухгалтера - отчетный период -квартал**

№ n/n	Критерии оценки деятельности	Балл
------------------	-------------------------------------	-------------

1	Соблюдение сроков сдачи, достоверности отчетности по питанию, дето-дням в СП МКУ ЦОДОО по Советскому району г. Челябинска за квартал	20
2	Качественная работа по приему документов по компенсации части родительской платы	20
3	Оперативный сбор Прайсов на продукты питания для проведения Аукциона	15
4	Качественная и своевременная подготовка черновиков заявок по закупкам в системе МИС	20
5	Качественное и своевременное подготовка документации аукционной	20
6	Подготовка документов к плановым и внеплановым проверкам надзорных органов	20
7	Сверка взаиморасчетов с контрагентами по поставке продуктов питания	10
8	Контроль фактического количество детей данным по меню-требованию и данным табеля посещаемости детей	10
9	Своевременное формирование оборотных ведомостей по нефинансовым активам	15
	ИТОГО	100

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
бухгалтера - отчетный период -год**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Балл
1	Соблюдение сроков сдачи, достоверности отчетности по питанию, дето-дням в СП МКУ ЦОДОО по Советскому району г. Челябинска за год	20
2	Своевременное, качественное заполнение статистической отчетности	20
3	Участие в инвентаризации активов и обязательств учреждения	20
4	За проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	20
5	Своевременное формирование инвентарных карточек учета нефинансовых активов (ф.0509215), описи инвентарных карточек	20
6	Взаимовыручка, эффективное сотрудничество в команде	20
7	Своевременность и качество предоставляемой бухгалтерской отчетности	20
8	Высокая исполнительская дисциплина	10
	ИТОГО	100

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
делопроизводителя отчетный период – месяц**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Балл
1	Своевременное и качественное ведение документации	20
2	Достоверность данных, своевременность ввода данных	20
3	Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения	20
4	Отсутствие обоснованных жалоб	20
5	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	20
	ИТОГО	100

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
делопроизводителя отчетный период – квартал**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Балл
1	Учет и хранение документации	50
2	Качество подготовки, правильность составления, согласование и оформления документов, образующихся в процессе деятельности дошкольного учреждения	50

3	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, требований ОТ и ТБ	50
4	Отсутствие нарушений в представлении отчетности	50
	ИТОГО	

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
делопроизводителя *отчетный период – год***

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Балл
1	Личное участие в общих мероприятиях ДОО (субботниках, благоустройстве территории, ремонтных работах, праздниках, оформлении ДОО, (изготовление атрибутов, пособий и др.)).	50
2	Участие в работе органов самоуправления, в работе комиссий	50
3	Отсутствие замечаний со стороны администрации ДОО; по итогам ревизий и других проверок.	50
4	Работа без больничных листов	50
	ИТОГО	100

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
программиста – отчетный период месяц**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Балл
1	Своевременная и качественная организация технического обеспечения эксплуатации компьютерной техники Учреждения	10
2	Четкое, своевременное выполнение поручений	20
3	Своевременная и качественная поддержка и обслуживание программного обеспечения Учреждения	10
4	Отсутствие обоснованных жалоб на состояние ЭВМ со стороны участников образовательного процесса	20
5	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	20
6	Своевременное и качественное консультирование сотрудников и оказание помощи при работе с бухгалтерским ПО	10
7	Работа без больничных листов	10
	ИТОГО	100

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
программиста – отчетный период квартал**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Балл
1	Участие в создании каталогов и картотек стандартных программ, в разработке форм документов, подлежащих машинной обработке, в проектировании программ, позволяющих расширить область применения вычислительной техники	25
2	Разработка программ, обеспечивающих возможность выполнения алгоритма и, соответственно, поставленной задачи средствами вычислительной техники, проведение их тестирования	25
3	Разработка и внедрение систем автоматической проверки правильности программ, типовых и стандартных программных средств, составление технологии обработки информации	25
4	Выполнение правил по охране труда и противопожарному режиму	25
	ИТОГО	100

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
программиста – отчетный период год**

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Балл</i>
1	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, принятых в учреждении	25
2	Обеспечение бесперебойной работы программного обеспечения и баз данных учреждения	25
3	Разработка инструкций по работе с программами, оформление необходимой технической документации	25
4	Увеличение объема выполняемой работы	25
	ИТОГО	100