

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

Наз С.С.Казакова

МБДОУ № 57 г. Салавата

«23» марта 2014 г.

Протокол № 1 от 23.03.2014г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МБДОУ № 57 г. Салавата

Л.Ф.Набиева

«23» марта 2014 г.

Приказ № 11 от 23.03.2014г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
РУКОВОДИТЕЛЮ И РАБОТНИКАМ**

- Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида № 57»
городского округа город Салават Республики Башкортостан

Положение о выплатах стимулирующего характера руководителям и работникам МБДОУ № 57 г. Салавата (далее - Положение) разработано в соответствии с пунктами 3.7, 3.8, 3.9. и 2.6, 2.7, 2.8 Положения об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения, утвержденного постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 и другими действующими нормативно-правовыми документами.

Выплаты стимулирующего характера предназначены для увеличения заинтересованности руководителя и работников ДОО в повышении результативности профессиональной деятельности, в качественном результате труда, своевременного выполнения своих должностных обязанностей, поощрения его за выполненную надлежащим образом работу, улучшения показателей, эффективного и рационального использования средств.

I. Выплаты стимулирующего характера руководителю МБДОУ № 57 г. Салавата

1. Стимулирующие выплаты руководителю ДОО.

1.1. Руководителю муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения (далее - руководитель) устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 3, б, 11 Положения об оплате труда МБДОУ № 57 г. Салавата.

1.2. Указанные стимулирующие выплаты определяются Администрацией городского округа город Салават Республики Башкортостан (далее - Администрация) при заключении (пересмотре) трудового договора и предусматриваются в нем.

1.3. Стимулирующие выплаты осуществляются за счет всех источников финансирования, в пределах планового фонда оплаты труда.

2. Персональный повышающий коэффициент.

2.1. Персональный повышающий коэффициент руководителю устанавливается Администрацией при заключении (пересмотре) трудового договора (контракта) и предусматривается в нем. Размер персонального повышающего коэффициента определен до 3.0 от должностного оклада.

2.2. Размер персонального повышающего коэффициента руководителю устанавливается совместно с профкомом, либо паритетной комиссией на очередной год с учетом результатов анализа и оценки критериев эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения за календарный год, предшествующий установлению коэффициентов, объемом задач поставленных перед руководителем и учреждением на очередной год, указанным согласно приложению № 1.

2.3. Выплаты по повышающему персональному коэффициенту осуществляются за счет всех источников финансирования, в пределах планового фонда оплаты труда.

3. Премирование руководителя.

3.1. Премирование руководителя осуществляется в целях укрепления трудовой и исполнительской дисциплины, повышения качества работ, ориентированных на конечный результат, усиления ответственности и творческого подхода к решению задач, направленных на

оптимизацию расходов, а также по итогам работы учреждения и руководителя за квартал, за выполнение особо важных и срочных работ.

3.2. Руководителю учреждения, к деятельности которого не могут быть применены показатели, указанные в Приложении № 1 к настоящему Положению, применяются показатели, специфичные для данного учреждения, отражающие объем и качество выполненных работ.

3.3. Определение размера премирования руководителя осуществляется Комиссией по оценке эффективности деятельности руководителя (далее - Комиссия), с учетом выполнения основных показателей учреждения и критериев оценки эффективности работы руководителя.

3.4. Размер премии определяется с учетом выполнения основных показателей и критериев оценки эффективности работы учреждения и руководителя, указанных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

Размер премии устанавливается индивидуально каждому руководителю и может быть установлен как в процентах к окладу, так и в абсолютном выражении и определяется Администрацией с учетом обеспеченности финансовыми средствами и соотношением заработной платы руководителя к заработной плате основного персонала учреждения.

При необходимости и исходя из конкретных обстоятельств, размер премии может быть пересмотрен главой администрации городского округа город Салават Республики Башкортостан в сторону уменьшения или увеличения.

3.5. Премия руководителю рассматривается в случае, если в учреждении обеспечивается:

- выполнение программы по энергосбережению;
- отсутствие обоснованных жалоб населения на деятельность руководителя;
- отсутствие нарушений финансовой дисциплины;
- отсутствие нарушений законодательства и другие;
- отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, нарушений при осуществлении закупок, заключении, регистрации и исполнении государственных контрактов для нужд учреждения:

отсутствие неудовлетворительной оценки деятельности учреждения контролирующих органов, Минобразования РБ;

отсутствие нарушений техники безопасности и охраны труда, несвоевременного реагирования на аварийные ситуации.

3.6. Администрацией по результатам проверок контрольных и других надзорных органов, а также ведомственного контроля может быть снижен коэффициент премирования руководителя.

3.7 Основанием для рассмотрения вопроса о премировании руководителя, является информация, представляемая учреждениями о выполнении показателей, предусмотренных настоящим Положением.

Для рассмотрения вопроса о премировании руководителя за выполнение особо важных и срочных работ, основанием является ходатайство Управления образования г. Салават, а так же наличие средств.

3.8. Премияльные выплаты осуществляются за счет всех источников финансирования, в пределах планового фонда оплаты труда.

4. Другие выплаты .

4.1. При уходе руководителя в очередной отпуск ему выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада.

4.2. Руководителю в связи с юбилейными и праздничными датами, а так же в связи с уходом на пенсию выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада.

- 4.3. В случае смерти руководителя члены его семьи получают единовременную компенсацию в трехкратном размере оклада на момент смерти.
- 4.4. В случае долговременной потери руководителем трудоспособности он получает компенсацию в трехкратном размере среднемесячной заработной платы.
- 4.5. При стихийных бедствиях, несчастных случаях руководитель получает компенсацию в трехкратном размере среднемесячной заработной платы.
- 4.6. Руководитель пользуется так же другими льготами, предоставляемым работникам учреждения в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором учреждения.

II. Выплаты стимулирующего характера работникам МБДОУ № 57 г. Салавата

1. Стимулирующие выплаты работникам ДОО.

- 1.1. Работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения (далее - работники) устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 2, 4, 7 Положения об оплате труда МБДОУ № 57 г. Салавата.
- 1.2. Надбавки стимулирующего характера работникам по результатам труда распределяются комиссией по распределению выплат стимулирующего характера в соответствии с показателями оценки качества деятельности работников Учреждения, принятым Учреждением самостоятельно, по каждой категории работников отдельно согласно Приложения № 2.
- 1.3. Стимулирующие выплаты осуществляются за счет всех источников финансирования, в пределах планового фонда оплаты труда.

2. Персональный повышающий коэффициент работникам ДОО.

- 2.1. Персональный повышающий коэффициент работнику устанавливается руководителем дополнительным соглашением к трудовому договору. Размер персонального повышающего коэффициента определен до 3,0 от должностного оклада.
- 2.2. Размер персонального повышающего коэффициента работнику определяется руководителем на очередной год с учетом результатов анализа и оценки критериев эффективности деятельности работника муниципального дошкольного образовательного учреждения за календарный год, предшествующий установлению коэффициентов, объемом задач поставленных перед работником и учреждением на очередной год, указанным согласно приложению № 2.
- 2.3. Выплаты по повышающему персональному коэффициенту осуществляются за счет всех источников финансирования, в пределах планового фонда оплаты труда.

3. Премирование работников МБДОУ № 57 г. Салавата.

- 3.1. Премирование работника осуществляется в целях укрепления трудовой и исполнительской дисциплины, повышения качества работ, ориентированных на конечный результат, усиления ответственности и творческого подхода к решению задач, а также по итогам работы учреждения и работника за квартал, за выполнение особо важных и срочных работ.
- 3.2. Работнику учреждения, к деятельности которого не могут быть применены показатели, указанные в Приложении № 2 к настоящему Положению, применяются показатели, специфичные

для данного учреждения, отражающие объем и качество выполненных работ.

3.3. Определение размера премирования работника осуществляется руководителем учреждения по согласованию с выборным органом по оценке эффективности деятельности работника.

3.4. Размер премии определяется с учетом выполнения основных показателей и критериев оценки эффективности работы работника, указанных в Приложении № 2 к настоящему Положению.

Размер премии устанавливается индивидуально каждому работнику и может быть установлен как в процентах к окладу, так и в абсолютном выражении и определяется руководителем с учетом обеспеченности финансовыми средствами фонда заработной платы.

При необходимости и исходя из конкретных обстоятельств, размер премии может быть пересмотрен руководителем в сторону уменьшения или увеличения.

3.5. Премия работнику рассматривается в случае, если в учреждении обеспечивается:

- выполнение программы по энергосбережению;
- отсутствие обоснованных жалоб родителей на его деятельность;
- отсутствие нарушений законодательства и другие;
- отсутствие нарушений техники безопасности и охраны труда, несвоевременного реагирования на аварийные ситуации;

и на основании приложения № 2

3.6. Руководителем по результатам проверок контрольных и других надзорных органов, а также ведомственного контроля может быть снижен коэффициент премирования работнику.

3.7. Основанием для рассмотрения вопроса о премировании работника, является информация по результатам контроля и руководства в ДОО, а также за выполнение особо важных и срочных работ.

3.8. Премииальные выплаты осуществляются за счет всех источников финансирования, в пределах планового фонда оплаты труда.

4. Другие выплаты.

4.1. Работнику в связи с юбилейными датами, а так же в связи с уходом на пенсию выплачивается материальная помощь. Сумма выплаты определяется руководителем.

4.2. В случае смерти работника члены его семьи получают единовременную компенсацию.

4.3. При стихийных бедствиях, несчастных случаях работник получает компенсацию. Сумма выплаты определяется руководителем.

4.4. Получение грамот и наград вышестоящих организаций.

4.5. В целях социальной поддержки.

4.6. Работники пользуются так же другими льготами в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором учреждения.

**Перечень
критериев оценки эффективности деятельности руководителя
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**

№	Наименование показателя	Баллы
1.	<p>Качество и доступность образования в учреждении:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие высоких показателей развития воспитанников по результатам мониторинга качества усвоения программ дошкольного образования (по результатам индивидуальной диагностики в сравнении с предыдущими периодами развития ребенка); - участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, смотрах; - результаты методической деятельности учреждения (проведение семинаров, методических дней, дней открытых дверей, конференций различных уровней), участие работников в конкурсах, конференциях, смотрах. 	до 2 баллов
2.	<p>Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> - готовность дошкольного образовательного учреждения к учебному году; - материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса и т.д.); - обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.); - обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.); - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта, наличие ограждения, состояние пришкольной территории; эстетичность оформления детского сада. 	до 2 баллов
3.	<p>Кадровые ресурсы учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - укомплектованность педагогическими кадрами, их образовательный уровень; - создание условий для развития педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях и др.); - инновационная деятельность, разработка и внедрение авторских программ и современных педагогических технологий; - стабильность педагогического коллектива, создание условий работы молодым специалистам; - уровень развития социального партнерства, расширение социальных гарантий работников образовательных учреждений через коллективные договоры. 	до 2 баллов
4.	<p>Эффективность управленческой деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение государственно-общественного характера управления учреждением (педагогический совет, попечительский совет и др.); - участие в подготовке и организации городских, республиканских, российских конференций, семинарах и других организационно-методических мероприятиях (разработка положений, локальных актов и иных нормативных документов для системы дошкольного образования города); - уровень управленческой культуры в учреждении (качественное ведение 	до 2 баллов

	документации, своевременное представление материалов и др.); - взаимоотношения с общественностью, родителями, методы разрешения конфликтных ситуаций, степень доверия учреждению; - привлечение внебюджетных средств для развития образования; - уровень заработной платы (оплаты труда) работников, динамика роста.	
5.	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников: - коэффициент сохранения здоровья воспитанников; - организация питания; - организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, и др.); - организация развития и воспитания детей с отклонениями в развитии.	до 2 баллов
6.	Создание условий для организации дополнительного образования в ДОУ: - наличие кружков, студий и секций (платное и бесплатное дополнительное образование); - удовлетворение запроса родителей по развитию детей; - наличие и эффективное использование специальных помещений; - взаимодействие с учреждениями дополнительного образования, общественными организациями.	до 2 баллов

Рекомендуется установить максимальный размер выплат за качество профессиональной деятельности.

Например, если максимальный размер выплат составляет 30%, рекомендуется установить шкалу оценки от максимально возможной суммы баллов:

- более 80% - в размере 25-30%;
- от 60% до 80% - в размере 20-25%;
- от 30% до 60% - в размере 10-20%;
- от 10% до 30% - в размере 10%.

Система премирования разрабатывается учредителем и фиксируется в локальном нормативном акте.

Настоящий перечень оснований для начисления стимулирующих выплат руководителям учреждений, который представлен в следующей таблице, носит рекомендательный характер и может быть изменен, дополнен и расширен коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

Сумма баллов показателя делится на количество критериев. Полученный результат является оценкой по показателю.

Например: показатель «Качество и доступность образования в учреждении» - 1,7 балла:

1 критерий - наличие высоких показателей развития воспитанников по результатам мониторинга качества усвоения программ дошкольного образования (по результатам индивидуальной диагностики в сравнении с предыдущими периодами развития ребенка) – 2 балла

2 критерий - участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, смотрах – 1 балл

3 критерий - результаты методической деятельности учреждения (проведение семинаров, методических дней, дней открытых дверей, конференций различных уровней), участие работников в конкурсах, конференциях, смотрах – 2 балла.

Оценка показателя: $\frac{2 \text{ балла} + 1 \text{ балл} + 2 \text{ балла}}{3} = 1,7 \text{ балла}$

**Перечень
оснований (критериев) для премирования и установления иных стимулирующих выплат
работникам учреждения**

Наименование категории работников образовательного учреждения	Примерный перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения	Баллы
Старший воспитатель	<ul style="list-style-type: none"> - внедрение современных педагогических технологий в образовательный процесс; - методическая активность педагогического коллектива учреждения, распространение ППО; - организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, ПМПк, творческие группы, ГМО и др.); - участие работника в экспериментальной, научно – методической, исследовательской работе, разработка авторских программ; - формирование благоприятного психологического климата в коллективе; - обеспечение санитарно-гигиенических условий в организации педагогического процесса; - состояние отчетности, документооборота в учреждении; - оказание дополнительных образовательных услуг; - участие в смотрах-конкурсах различных уровней; - оформление стационарных, тематических выставок; - внедрение информационных технологий в работу; - выполнение работ, не входящих в должностные обязанности. 	До 2 баллов
Воспитатели	<ul style="list-style-type: none"> - качество реализации программ воспитания и обучения; - участие работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, разработка авторских программ; - участие работника в семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых занятиях; - обобщение передового педагогического опыта; - использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий; - снижение заболеваемости детей в дошкольном учреждении, уровень посещаемости детей в группе; - состояние групповой ячейки, групповых детских площадок - уровень взаимодействия с родителями воспитанников детских садов (организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье, формирование предметно-развивающей среды, отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций); - участие воспитателей и воспитанников в смотрах-конкурсах различных уровней 	До 2 баллов

	<ul style="list-style-type: none"> - выполнение работ, не входящих в должностные обязанности. 	
Музыкальные руководители	<ul style="list-style-type: none"> - качество реализации программ по музыкальному воспитанию; - методическая активность педагога в распространении передового педагогического опыта; - участие работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, разработка авторских программ; - оказание дополнительных образовательных услуг; - участие педагога и воспитанников в смотрах, конкурсах, фестивалях разного уровня; - использование современных здоровьесберегающих технологий; - работа с одаренными детьми; - поддержание и обновление предметно-развивающей среды - отсутствие детского травматизма в процессе музыкальной деятельности; - уровень взаимодействия с воспитанниками, родителями и коллегами; - выполнение работ, не входящих в должностные обязанности. 	До 2 баллов
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	<ul style="list-style-type: none"> - качество реализации коррекционных программ; - выпуск детей в массовые школы; - методическая активность педагога в распространении передового педагогического опыта; - участие работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, разработка авторских программ; - уровень взаимодействия с воспитанниками, родителями и коллегами; - поддержание и обновление предметно-развивающей среды; - выполнение работ, не входящих в должностные обязанности. 	До 2 баллов
Педагог-психолог	<ul style="list-style-type: none"> - качество реализации коррекционных программ; - уровень реализации диагностических мероприятий; - психологическая готовность детей к обучению в школе; - методическая активность педагога в распространении передового педагогического опыта; - участие работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, разработка авторских программ; - уровень взаимодействия с воспитанниками, родителями и коллегами; - психологический климат в коллективе; - поддержание и обновление предметно-развивающей среды; - выполнение работ, не входящих в должностные обязанности. 	До 2 баллов
Инструктор по физическому воспитанию	<ul style="list-style-type: none"> - качество реализации программ по физическому воспитанию (уровень освоения основных видов движения и т.д.); - динамика индивидуальных показателей развития физических качеств воспитанников; - участие работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, разработка авторских 	До 2 баллов

	<p>программ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - использование здоровые берегающих технологий; - уровень физической подготовленности выпускников ДОУ; - участие в городской спартакиаде; - организация кружковой работы; - отсутствие детского травматизма в процессе физкультурно-оздоровительной работы; - выполнение работ, не входящих в должностные обязанности. 	
Заместитель руководителя по административно-хозяйственной части	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса. - выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни; - качество подготовки и организации ремонтных работ; - своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса; - организация контроля за санитарным состоянием ДОУ и прилегающей территории в соответствии с СанПиН; - выполнение работ, не входящих в должностные обязанности. 	До 2 баллов
Врач	<ul style="list-style-type: none"> - проведение профилактических осмотров воспитанников с участием приглашенных врачей-специалистов; - увеличение доли воспитанников, отнесенных к 1 группе здоровья; - профилактика инфекционных заболеваний; - снижение заболеваемости воспитанников; - наличие системного мониторинга состояния здоровья воспитанников; - оснащенность медкабинета; - выполнение работ, не входящих в должностные обязанности. 	До 2 баллов
Старшие медицинские сестры (медицинские сестры)	<ul style="list-style-type: none"> - организация мониторинга состояния здоровья воспитанников; - выполнение натуральных и денежных норм в процессе организации питания; - контроль выполнения требований СанПиН в организации образовательного процесса в ДОУ; - профилактика инфекционных заболеваний; - организация контроля за санитарным состоянием ДОУ и прилегающей территории в соответствии с СанПиН; - организация физкультурно-оздоровительной работы; - работа оздоровительных групп; - оснащенность медкабинета; - выполнение работ, не входящих в должностные обязанности. 	До 2 баллов
Делопроизводитель	<ul style="list-style-type: none"> - состояние документооборота; - обеспечение сохранности служебной документации; - соблюдение сроков исполнения распоряжения руководителя; - высокий уровень исполнительской дисциплины; - участие в благоустройстве учреждения и территории; - выполнение работ, не входящих в должностные обязанности. 	До 2 баллов
Младшие	<ul style="list-style-type: none"> - содержание групповых ячеек и участка в соответствии с 	До 2

воспитатели	<p>требованиями СанПиН;</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация питания детей в соответствии с гигиеническими требованиями; - четкое выполнение требований к режиму дня; - проведение генеральных уборок высокого качества; - участие в воспитательном процессе; - высокий уровень исполнительской дисциплины; - выполнение работ, не входящих в должностные обязанности. 	баллов
Кастелянша	<ul style="list-style-type: none"> - участие в образовательном процессе (составление эскизов, пошив костюмов, изготовление декораций, оформление детского сада); - оперативность выполнения заявок; - обеспечение сохранности вверенного имущества; - участие в благоустройстве учреждения и территории, ремонтных работах; - высокий уровень исполнительской дисциплины; - выполнение работ, не входящих в должностные обязанности. 	До 2 баллов
Машинист по стирке белья	<ul style="list-style-type: none"> - содержание закрепленной территории в соответствии с требованиями СанПиН, пожарной безопасности, охраной труда; - высокое качество подготовки белья к использованию (стирка, глажка); - участие в благоустройстве учреждения и территории; - участие в ремонтных работах; - высокий уровень исполнительской дисциплины; - выполнение работ, не входящих в должностные обязанности. 	До 2 баллов
Шеф-повар, повар, кладовщик, подсобный рабочий, кухонный рабочий	<ul style="list-style-type: none"> - организация питания в соответствии с СанПиН (сроки реализации продуктов, соблюдение норм выхода блюд); - соблюдение технологии приготовления блюд; - работа в холодном складе, сортовая рубка мяса; - содержание закрепленной территории, оборудования в соответствии с гигиеническими требованиями; - участие в благоустройстве учреждения и территории, ремонтных работах; - высокий уровень исполнительской дисциплины; - выполнение работ, не входящих в должностные обязанности. 	До 2 баллов
Уборщик	<ul style="list-style-type: none"> - содержание закрепленной территории в соответствии с требованиями СанПиН; - проведение генеральных уборок высокого качества; - участие в благоустройстве учреждения и территории; - участие в ремонтных работах; - высокий уровень исполнительской дисциплины; - выполнение работ, не входящих в должностные обязанности. 	До 2 баллов
Рабочий по обслуживанию	<ul style="list-style-type: none"> - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; - участие в благоустройстве учреждения и территории; - высокий уровень исполнительской дисциплины; - выполнение работ, не входящих в должностные обязанности. 	До 2 баллов

Сторожа, дворники	<ul style="list-style-type: none"> - содержание закреплённой территории в соответствии с требованиями СанПиН, пожарной безопасности, охраной труда; - сложность социума (нахождение ДОО в микрорайоне с неблагоприятной обстановкой); - участие в благоустройстве учреждения и территории; - участие в ремонтных работах; - высокий уровень исполнительской дисциплины; - выполнение работ, не входящих в должностные обязанности. 	До 2 баллов
Председатель профкома, уполномоченное лицо по охране труда	Содействие стабильной работе коллектива, выполнение общественно значимой для учреждения работы, активное участие в мероприятиях различного уровня и др.	20%

Деятельность работника учреждения по каждому из критериев оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от степени достижения результатов:

оценка 2 балла - если результаты этого вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику;

оценка 1 балл - если результаты этого вида присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны;

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

Сумма баллов по каждому критерию делится на их количество. Полученный результат является оценкой по деятельности работника учреждения.

Например: критерии по должности «Младший воспитатель» - 1,6 балла:

1 критерий - содержание групповых ячеек и участка в соответствии с требованиями СанПиН - 2 балла

2 критерий - организация питания детей в соответствии с гигиеническими требованиями – 1 балл

3 критерий - четкое выполнение требований к режиму дня – 2 балла.

4 критерий - проведение генеральных уборок высокого качества – 2 балла;

5 критерий - участие в воспитательном процессе – 1 балл

6 критерий - высокий уровень исполнительской дисциплины – 1 балл

7 критерий - выполнение работ, не входящих в должностные обязанности – 2 балла

Оценка показателя: $\frac{2 \text{ балла} + 1 \text{ балл} + 2 \text{ балла} + 2 \text{ балла} + 1 \text{ балл} + 1 \text{ балл} + 2 \text{ балла}}{7} = 1,6$

* Основания (критерии) для премирования и установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений определяются работодателем на основе показателей качества профессиональной деятельности по согласованию с выборным профсоюзным органом.