

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

Зайнуллина - Г. П. Зайнуллина

«12» 12 2014 г.

Протокол № 15 от 14.12.2014 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ № 55

г. Салавата

Гаврилова Е. Н. Гаврилова

«12» 12 2014 г.



Положение

о выплатах стимулирующего характера
руководителю и работникам
дошкольной образовательной организации
Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 55»
городского округа город Салават
Республики Башкортостан

Положение о выплатах стимулирующего характера руководителям и работникам МБДОУ № 55 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 автономного 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 ДОУ 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 № 55 г. Салавата

1. Стимулирующие выплаты руководителю ДОУ.

1. Руководителю муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения (далее - руководитель) устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 3, 6, 11 Положения об оплате труда МБДОУ № 55 г. Салавата.

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

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

2. Персональный повышающий коэффициент.

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. Размер персонального повышающего коэффициента руководителю определяется Администрацией 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, 3.

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

3. Премирование руководителя.

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.

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. 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.

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.

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 контролирующими органами, Минобразования РБ;
- отсутствие нарушений техники безопасности и охраны труда, несвоевременного реагирования на аварийные ситуации.

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

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 городского округа город Салават Республики Башкортостан, а также наличие средств.

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

4. Другие выплаты.

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

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

3. В случае смерти руководителя члены его семьи получают единовременную компенсацию в трехкратном размере оклада на момент смерти.

4. В случае долговременной потери руководителем трудоспособности он получает компенсацию в трехкратном размере среднемесячной заработной платы.

5. При стихийных бедствиях, несчастных случаях руководитель получает компенсацию в трехкратном размере среднемесячной заработной платы.

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 № 55 г. Салавата

2.1. Стимулирующие выплаты работникам ДОУ.

1. Работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения (далее - работники) устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 2, 4, 7 Положения об оплате труда МБДОУ № 55 г. Салавата.

2. Указанные стимулирующие выплаты определяются руководителем ДОУ (далее - руководитель) при заключении (пересмотре) трудового договора и предусматриваются в нем.

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

2.2. Персональный повышающий коэффициент работникам ДОУ.

1. Персональный повышающий коэффициент работнику устанавливается руководителем дополнительным соглашением к трудовому договору. Размер персонального повышающего коэффициента определен до 3,0 от должностного оклада.

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.

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

2.3. Премирование работников МБДОУ № 55 г. Салавата.

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.

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

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.

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 приложением № 2

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

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

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

2.4. Другие выплаты.

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

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

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

4. Получение грамот и наград вышестоящих организаций.

5. В целях социальной поддержки.

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

**Перечень
критериев оценки эффективности деятельности руководителя
муниципального автономного 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 	до 2 баллов

	<p>работы молодым специалистам;</p> <ul style="list-style-type: none"> - уровень развития социального партнерства, расширение социальных гарантий работников образовательных учреждений через коллективные договоры. 	
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 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. 	до 2 баллов
5.	<p>Создание условий для сохранения здоровья воспитанников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.	<p>Создание условий для организации дополнительного образования в ДООУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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
Работники бухгалтерии	<ul style="list-style-type: none"> - разработка новых положений; - своевременная подготовка экономических расчетов; - качественное ведение бухгалтерского учета и документации; -своевременная подготовка и сдача отчетности; - отсутствие жалоб со стороны администрации ДОУ; - 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- 	До 2 баллов

	<p>методической, исследовательской работе, разработка авторских программ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие работника в семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых занятиях; - обобщение передового педагогического опыта; - использование в образовательном процессе здоровье-сберегающих 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 - 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 программ; - использование здоровьесберегающих 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 	До 2 баллов

	обязанности.	
Заместитель заведующего 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
Инженер по охране труда, уполномоченный по охране труда	<ul style="list-style-type: none"> - за организацию работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением; - за активное участие в мероприятиях различного уровня; - за высокий уровень исполнительской дисциплины; - за 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	- содержание групповых ячеек и участка в	До 2

воспитатели	<p>соответствии с 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 (срок 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; 	До 2 баллов

	<ul style="list-style-type: none"> - участие в благоустройстве учреждения и территории; - участие в ремонтных работах; - высокий уровень исполнительской дисциплины; - выполнение работ, не входящих в должностные обязанности. 	
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 закрепленной территории в соответствии с требованиями СанПиН, пожарной безопасности, охраной труда; - сложность социума (нахождение ДОУ 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.	До 2 баллов

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: 2 балла + 1 балл + 2 балла + 2 балла + 1 балл + 1 балл + 2 балла
= 1,6

7

* 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.

Приложение № 3

**Критерии для установления персонального повышающего коэффициента
руководителям образовательных учреждений**

1. Наличие государственных и отраслевых наград, в том числе «Отличник образования Республики Башкортостан». «Отличник образования Российской Федерации». Почетный работник общего образования Российской Федерации. «Заслуженный учитель Республики Башкортостан», «Заслуженный учитель Российской Федерации». «Народный учитель Республики Башкортостан», «Народный учитель Российской Федерации», медаль им. Н.К.Ушинского - 0. 3 балла
2. Достижения образовательного учреждения на уровне:
 - города.
 - Республики Башкортостан,
 - России -0. 3 балла
3. Личный вклад в развитие муниципальной системы образования, реализацию целевых программ, проектов - 0.3 балла
4. Личное участие в качестве руководителя в профессиональных конкурсах, грантах, проектах - 0.3 балла
5. Благоприятный психологический климат в коллективе - 0. 3 балла
6. Научный потенциал руководителя (наличие ученой степени, публикаций по проблемам образования) - 0.3 балла.
7. Эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств - 0.3 балла
8. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности - 0.3 балла
9. За стаж в должности руководителя - 0.3 балла
10. Дополнительный критерий на усмотрение учредителя - 0. 3 балла.

Максимально возможный коэффициент - 3,0

Принято на Общем собрании трудового коллектива МБДОУ № 55 г. Салавата

Протокол № _____ от _____ г.

