

ПРИНЯТО  
на общем собрании трудового коллектива  
МБДОУ ЦРР-детский сад «Алёнушка»,  
протокол №3 от 14.03.2024 г.

УТВЕРЖДЕНО:  
приказом № 35-ОД от 14.03.2024 г.

СОГЛАСОВАНО:  
с комитетом  
профсоюзной организации  
14.03.2024г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке качества работы работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центр развития ребенка – детский сад «Алёнушка» города Белокурихи Алтайского края при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оценке качества работы работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребенка–детский сад «Алёнушка» города Белокурихи Алтайского края при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, за исключением педагогических работников (далее – «Положение») устанавливает порядок рассмотрения стимулирующей части фонда оплаты труда комиссией, сформированной руководителем дошкольного учреждения.

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребенка–детский сад «Алёнушка» города Белокурихи Алтайского края (далее – организация) в повышении качества образовательного процесса, создании безопасных условий для воспитанников в период пребывания их в дошкольном учреждении.

1.3. Цель оценки качества работы работников – обеспечение зависимости оплаты труда работников от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.4. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за центр развития ребенка в размере 25 процентов;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

1.5. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

1.6. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников учреждения, согласованном с выборным представительным органом работников, а также органом, осуществляющим государственно-общественное управление и утверждается руководителем учреждения.

## 2. Основания и порядок проведения оценки качества профессиональной деятельности работников

2.1. Основанием для оценки качества профессиональной деятельности работников служат утверждаемые настоящим Положением критерии и показатели результативности профессиональной деятельности.

2.2. Для проведения объективной внешней оценки качества профессиональной деятельности работников, в организации приказом руководителя создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Комиссия).

2.3. Председателем Комиссии назначается старший воспитатель. Председатель Комиссии несет ответственность за её работу, грамотное и своевременное оформление документации.

2.4. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.5. Комиссия в установленные сроки проводит экспертную оценку качества деятельности работника за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) в соответствии с критериями, представленными в настоящем Положении.

2.6. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в Оценочном листе результативности профессиональной деятельности за отчетный период. Результаты оформляются в процентах за каждый критерий.

2.7. Оценочный лист, завершающий итоговым баллом работника, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работнику.

2.8. Комиссия готовит заключение о качестве профессиональной деятельности работников и передает его в установленные сроки руководителю для подготовки доклада на Управляющий совет организации.

2.9. За совершение дисциплинарного проступка или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей работником, стимулирующие выплаты не производятся.

2.10. Работникам, принятым на работу в межотчетный период, стимулирующая выплата устанавливается в размере среднего показателя, утвержденная на данный период (месяц, квартал, полугодие, год).

3. Перечень должностей, размеры, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности работников

Наименование	Оценочный балл
Главный бухгалтер	150
Бухгалтер	150
Заместитель заведующего по АХР	150
Заместитель заведующего по УВР	150
Сторож, садовник	до 30
Младший воспитатель, повар, кладовщик,	до 40
Грузчик, помощник повара, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь – сантехник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, водитель, рабочий по ремонту зданий, кастаньяша, швея, уборщик служебных помещений, инженер-программист	до 30
Специалист по кадрам	150

4. Показатели результативности профессиональной деятельности **грузчика - до 30 баллов**

1. За качество в организации сезонных работ, немеханизированные условия труда - до 10 баллов

2. Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей - до 10 баллов.

3. Обеспечение безопасности воспитанников и сохранения здоровья детей, соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей, Правил противопожарного режима, отсутствие травматизма среди воспитанников и сотрудников до 10 баллов.

Показатели результативности профессиональной деятельности **дворника, садовника - до 30 баллов**

1. Обеспечение безопасности воспитанников и сохранения здоровья детей, соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей, Правил противопожарного режима, отсутствие травматизма среди воспитанников и сотрудников до 10 баллов.

2. За качество в организации сезонных работ, немеханизированные условия труда - до 10 баллов,

3. Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей - до 10 баллов.

Показатели результативности профессиональной деятельности **сторожа - до 30 баллов**

1. Обеспечение безопасности воспитанников и сохранения здоровья детей, соблюдение Правил противопожарного режима, требований антитеррористической защищенности, отсутствие травматизма среди воспитанников и сотрудников по вине работников до 10 баллов.

2. За качество в организации дополнительных, в том числе сезонных работ – до 10 баллов.

3. Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей - до 10 баллов.

**Показатели результативности профессиональной деятельности водителя- до 30 баллов**

1. Обеспечение безопасности работников, отсутствие травматизма сотрудников по вине работника - до 10 баллов.

2. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов - до 10 баллов.

3. За инициативу и качество в организации сезонных работ (уборка территории, погрузочно - разгрузочные работы, вывоз листвы и др.) - до 10 баллов.

**Показатели результативности профессиональной деятельности кастаньяши-швей - до 30 баллов**

1. Оперативность выполнения заявок сотрудников - до 10 баллов.

2. За качественное выполнение работ повышенной сложности, в том числе костюмов — до 10 баллов.

3. За качество в организации сезонных работ: уборка территории, утепление помещений и др. - до 10 баллов.

4. Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей - до 10 баллов.

**Показатели результативности профессиональной деятельности кладовщика - до 40 баллов**

1. Обеспечение безопасности воспитанников и сохранения здоровья детей. Соблюдение требований санитарно-гигиенического состояния помещений, сроков реализации продуктов, условий их хранения, Правил противопожарного режима, отсутствие заболеваний среди воспитанников и сотрудников по вине работников до 10 баллов

2. Качественная работа с поставщиками продуктов питания, своевременность подачи заявок - до 10 баллов.

3. Своевременность и качество оформления документации, отражение в системе бухгалтерского учёта хозяйственных средств и их движение - до 10 баллов.

4. За качество в организации сезонных работ: уборка территории, утепление помещений, закладка овощей на зиму, переборка овощей и др. - до 5 баллов.

5. Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей - до 5 баллов.

**Показатели результативности профессиональной деятельности младшего воспитателя - до 40 баллов**

1. Обеспечение безопасности воспитанников и сохранения здоровья детей. Соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей, требований

санитарно-гигиенического состояния помещений, отсутствие детского травматизма по вине работников до 10 баллов.

2. Активное участие в осуществлении воспитательных функций в процессе проведения занятий, прогулок, образовательных мероприятий - до 10 баллов.

3. За инициативу и качество в организации сезонных работ: уборка территории, стирка ковров, утепление помещений и других - до 5 баллов.

4. Эффективное взаимодействие с родителями - до 5 баллов.

Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, конфликтные ситуации, невнимательное и грубое отношение к детям до 10 баллов.

**Показатели результативности профессиональной деятельности повара – до 40 баллов**

1. Обеспечение безопасности воспитанников и сохранения здоровья детей. Соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей, требований санитарно-гигиенического состояния помещений, санитарных норм и правил приготовления пищи. Отсутствие заболеваний среди воспитанников и сотрудников по вине работников до 20 баллов.

2. Проведение дополнительных мероприятий (участие в праздниках и конкурсах, оформление наглядной, агитации и др.) - до 5 баллов.

3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, воспитанников и сотрудников на качество приготовления пищи - до 10 баллов.

4. За инициативу и качество в организации сезонных работ: благоустройство территории, подготовка к зиме и др. - до 5 баллов.

**Показатели результативности профессиональной деятельности помощника повара - до 30 баллов.**

1. Обеспечение безопасности воспитанников и сохранения здоровья детей, Соблюдение требований санитарно-гигиенического состояния помещений, санитарных норм и правил. Отсутствие заболеваний среди воспитанников и сотрудников по вине работников до 10 баллов.

2. Своевременность и качество подготовки продуктов для приготовления пищи - до 10 баллов.

3. Сохранность оборудования и имущества пищеблока - до 5 баллов.

4. За инициативу и качество в организации сезонных работ: благоустройство территории, подготовка к зиме и др. - до 5 баллов.

**Показатели результативности профессиональной деятельности электромонтёра по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесаря – сантехника, рабочего по ремонту здания – до 30 баллов**

1. Обеспечение безопасности воспитанников и сохранения здоровья детей, соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей, Правил противопожарного режима, отсутствие травматизма среди воспитанников и сотрудников до 10 баллов.

2. За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения МБДОУ - до 10 баллов.

3. За инициативу и качество в организации сезонных работ: благоустройство территории, прогрузочно - разгрузочные работы, вывоз листвы, снега и др. - до 5 баллов.

4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей - до 5 баллов.

**Показатели результативности профессиональной деятельности машиниста по стирке белья и ремонту спец. одежды - до 30 баллов**

1. Обеспечение безопасности воспитанников и сохранения здоровья детей, соблюдение требований санитарно-гигиенического состояния помещений, санитарных норм и правил, противопожарной безопасности до 10 баллов.

2. Своевременность и качество стирки белья - до 10 баллов.

3. За инициативу и качество в организации сезонных работ: благоустройство территории, стирка игрушек и другое - до 5 баллов.

4. Сохранность оборудования и имущества прачечной - до 5 баллов.

**Показатели результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений - до 30 баллов**

1. Обеспечение безопасности воспитанников и сохранения здоровья детей, соблюдение требований санитарно-гигиенического состояния помещений, санитарных норм и правил, противопожарной безопасности.

2. Своевременность и качество уборки помещений - до 5 баллов.

3. За инициативу и качество в организации сезонных работ: благоустройство территории, ремонтные работы и другое - до 10 баллов.

4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей, конфликтные ситуации, невнимательное отношение к детям - до 5 баллов.

**Показатели результативности профессиональной деятельности шеф-повара – до 109%**

1. Обеспечение безопасности воспитанников и сохранения здоровья детей, соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей, требований санитарно-гигиенического состояния помещений, санитарных норм и правил приготовления пищи. Отсутствие заболеваний среди воспитанников и сотрудников по вине работников до 50 баллов

2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, воспитанников и сотрудников на качество приготовления пищи - до 50 баллов.

3. Проведение дополнительных мероприятий (участие в праздниках и конкурсах, оформление наглядной агитации и др.) - до 19 баллов.

4. За инициативу и качество в организации сезонных работ: благоустройство территории, подготовка к зиме и др. - до 15 баллов.

5. Творческое отношение к работе, обновление меню - до 25 баллов.

**Показатели результативности профессиональной деятельности специалиста по кадрам - до 150 баллов**

1. Своевременность и качество предоставляемых информации, отчётов в различные организации - до 30 баллов.

2. Организация качественной работы с сотрудниками по кадровым вопросам - до 30 баллов.

3. Организация качественного и продуктивного взаимодействия с внешними учреждениями и организациями города по кадровым вопросам—до 30 баллов.

4. Использование в работе современных информационных технологий, применение в работе персонального компьютера и другой оргтехники - до 40 баллов.

5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей — до 20 баллов.

**Показатели результативности профессиональной деятельности бухгалтера - до 150 баллов**

1. Большой объём, своевременность и качество предоставляемых отчётов в различные организации - до 50 баллов.

2. Организация работы с родителями и сотрудниками по финансовым вопросам, бухгалтерскому учёту и отчётности - до 30 баллов.

3. Организация качественного и продуктивного взаимодействия с внешними учреждениями и организациями города по бухгалтерскому учёту и отчётности, подготовка документов на размещение муниципального заказа - до 30 баллов.

4. Использование в работе современных информационных технологий, применение в работе персонального компьютера и другой оргтехники - до 15 баллов.

5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей - до 15 баллов.

**Показатели результативности профессиональной деятельности заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе- до 150 баллов**

1. Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства.	1.1. Соответствие деятельности образовательного учреждения законодательству РФ.	30
	1.2. Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей.	15
2. Обеспечение доступности качественного образования.	2.1. Обеспечение условий организации обучения и воспитания дошкольников и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью (при наличии детей с ОВЗ и инвалидностью).	15
3. Обеспечение комплексной безопасности.	3.1. Обеспечение безопасности образовательного учреждения.	30
4. Совершенствование педагогических и управленческих процессов образовательного учреждения.	4.1. Удовлетворенность потребителей качеством оказываемых образовательных услуг.	10

5. Информационная открытость.	5.1. Обеспечение актуальности информации, размещаемой на официальном сайте образовательного учреждения в соответствии с действующим законодательством.	15
6. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина учреждения (руководителя)	6.1 Своевременность предоставления отчетов об итогах деятельности учреждения	10
7 Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина	7.1 Целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания	15
	7.2. Целевое и эффективное использование внебюджетных средств	10

**Показатели результативности профессиональной деятельности заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе- до 150 баллов**

1. Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства.	1.1. Соответствие деятельности образовательного учреждения законодательству РФ.	30
	1.2. Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей.	15
2. Обеспечение доступности качественного образования.	2.1. 100% воспитанников групп старшего дошкольного возраста (с 6 до 7 лет), освоивших образовательную программу дошкольного образования.	15
	2.2. Обеспечение условий организации обучения и воспитания обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью (при наличии детей с ОВЗ и инвалидностью).	15
3. Обеспечение комплексной безопасности.	3.1. Обеспечение безопасности образовательного учреждения.	10
4. Совершенствование педагогических и управленческих процессов образовательного учреждения.	4.1. Удовлетворенность потребителей качеством оказываемых образовательных услуг.	15
5. Информационная открытость.	5.1. Обеспечение актуальности информации, размещаемой на официальном сайте образовательного учреждения в соответствии с действующим законодательством.	20
6. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина учреждения (руководителя)	6.1 Своевременность предоставления отчетов об итогах деятельности учреждения	10
	7.2 Целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания	10
	7.3. Целевое и эффективное использование внебюджетных средств	10



**Показатели результативности профессиональной деятельности  
главного бухгалтера - до 150 баллов.**

1. Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства.	1.1. Соответствие деятельности образовательного учреждения законодательству РФ.	20
	1.3. Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей.	10
2. Выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг.	2.1. Выполнение муниципального задания.	10
3. Обеспечение доступности качественного образования.	3.2. Обеспечение условий организации обучения и воспитания дошкольников и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью (при наличии детей с ОВЗ и инвалидностью).	20
4. Кадровое обеспечение образовательного процесса (развитие кадрового потенциала).	4.1. Достижение размера средней заработной платы педагогических работников, установленной министерством образования	20
5. Совершенствование педагогических и управленческих процессов образовательного учреждения.	5.1. Удовлетворенность потребителей качеством оказываемых образовательных услуг.	20
6. Информационная открытость.	6.1. Обеспечение актуальности информации, размещаемой на официальном сайте образовательного учреждения и на сайте busgow.ru в соответствии с действующим законодательством.	10
7. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина учреждения (руководителя)	7.1 Своевременность предоставления отчетов об итогах деятельности учреждения	15
	7.2 Целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания	10
	7.3. Целевое и эффективное использование внебюджетных средств	15

**5. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений,  
их заместителей и главных бухгалтеров учреждений**

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается при заключении трудового договора по согласованию с администрацией города Белокуриха в соответствии с установленными требованиями квалификации, а его заместителей и главного бухгалтера – руководителем образовательного учреждения.

Минимальный должностной оклад руководителя – 14702 рубля.

Должностной оклад руководителя устанавливается не чаще одного раза в год, исходя из среднегодовых фактических показателей его работы, исчисленных за последние 3 года.

Подтверждение, повышение, понижение должностного оклада производится ежегодно администрацией города Белокуриха.

5.3. Оплата труда руководителя дошкольного образовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, персонального повышающего коэффициента.

5.4. Средняя заработная плата руководителя образовательного учреждения не может быть выше пятикратного размера средней заработной платы работников образовательного учреждения.

5.5. Размер оклада, компенсационные и стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательного учреждения указываются в трудовом договоре и определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с учредителем образовательного учреждения.

5.6. Оклады заместителей руководителя образовательного учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

5.7. Руководителю образовательного учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.8. Премирование руководителю образовательного учреждения устанавливается с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения) за счет ассигнований бюджета города.

5.9. Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно рассматриваются администрацией города Белокуриха и указываются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя образовательного учреждения.

Порядок и условия премирования заместителей директора и главного бухгалтера образовательного учреждения определяются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда.

6. Порядок подачи и рассмотрение апелляций на результаты оценки

6.1. В случае несогласия педагогического работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности экспертной группой, он вправе подать в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда апелляцию.

6.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие в данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

6.3. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценки.

6.4. На основании поданной апелляции, председатель комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для её рассмотрения заседание комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.5. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены комиссии ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленные данные, сверяя их с данными оценочного листа результатов профессиональной деятельности педагога, по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

6.6. Оценка, данная комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением комиссии.