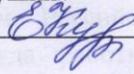


ПРИНЯТО
общим собранием трудового
коллектива
протокол №1
от 07 октября 2013г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МДОБУ
Первомайский детский сад № 3
«Ладушки»

 Е.Г. Курочка

Приказ от «07»  2013 год



**Положение
о порядке установления выплат стимулирующего
характера**

работникам муниципального дошкольного
образовательного бюджетного учреждения
Первомайский детский сад № 3 «Ладушки»
Ирбейского района

д. Первое Мая, 2013 год

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения Первомайский детский сад № 3 «Ладушки» Ирбейского района (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Ирбейского района, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дошкольного образования, № 495-ПГ от 21.05.2012г., нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, Ирбейского района.

1.2. Положение является локальным нормативным актом муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения Первомайский детский сад № 3 «Ладушки» Ирбейского района (далее по тексту МДОБУ № 3), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается общим собранием трудового коллектива, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

1.3. Настоящее Положение регулирует:
дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы;
установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.

1.4. В фонде оплаты труда на выплаты стимулирующего характера предусмотрена стимулирующая (надтарифная) часть в размере 20%.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МДОБУ № 3 в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.6. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.7. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

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

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. В целях повышения качества деятельности работников МДОБУ № 3 устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

-доплаты за работу не входящую в круг должностных обязанностей;

-надбавки за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда;

-за квалификационную категорию:

Высшая квалификационная категория, в размере 20%

Первая квалификационная категория, в размере 15%

-за опыт работы в занимаемой должности:

В размере 25% (стаж работы свыше 10 лет)

В размере 15% (стаж работы с 5 до 10 лет)

В размере 5% (стаж работы от 1 года до 5 лет)

-за работу в сельской местности в размере 25%

-молодым специалистам в размере 20%

-выплаты воспитателям, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей в размере 1149,44 руб., младшим воспитателям- 3000 руб.

3. Порядок установления стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий)

3.1. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по итогам каждого месяца.

3.2. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

3.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

3.4. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

3.5. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего МДОБУ № 3. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

3.6. Основными задачами комиссии являются:

оценка результатов деятельности работников МДОБУ № 3 в соответствии с критериями и материалами самоанализа;

рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией МДОБУ № 3 перечня работников – получателей стимулирующих выплат;

подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

3.7. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее трех человек. В состав Комиссии включаются:

Представитель представительного органа трудового коллектива;
члены коллектива, включённые в состав Комиссии путём выборов;
заведующий хозяйственного отдела.

3.8. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа рейтинговых листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников МДОБУ № 3 представленных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

3.9. На каждого работника руководителем оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период.

3.10. Все работники МДОБУ № 3 предоставляют в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда материалы по самоанализу деятельности, соответствия с утвержденными бланками не позднее 05 числа текущего месяца.

3.11. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

3.12. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

3.13. Председатель комиссии ежемесячно предоставляет протокол заседания для согласования руководителю МДОБУ № 3 и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

3.14. На основании протокола Комиссии заведующий МДОБУ № 3 в течении 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

3.15. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам МДОБУ № 3 осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

3.16. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу заведующему детским садом за сложность, напряженность и высокое качество

работы устанавливаются приказом органа управления образования с учетом оценки деятельности учреждения и личного вклада в развитие системы образования.

4. Порядок и условия премирования

4.1. Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх оклада (должностного оклада) в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

4.2. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование к праздничным и юбилейным датам за добросовестный и многолетний труд. Премии к юбилеям работы в МДОБУ № 3, ко дню рождения выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.

4.3. Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

4.4. Единовременное премирование работников МДОБУ № 3 проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

4.5. Педагогические работники ДОУ, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

4.6. Предложение о виде премирования выносит заведующий, размер премирования определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы и с учетом мнения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера МДОБУ № 3.

4.7. Решение о виде и размере премирования работников заведующий МДОБУ № 3 оформляет приказом.

4.8. Основными условиями премирования являются:
строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка МДОБУ № 3, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;

качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
отсутствие случаев травматизма воспитанников;
отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

4.9. Премия выплачивается в начале месяца, следующего за отчетным периодом.

4.10. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, начальник хозяйственного отдела, медицинская сестра представляет заведующему МДОБУ № 3 служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

4.11. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

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

5.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

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

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

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

полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава МДОБУ № 3, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;

частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;

полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

6. Заключительные положения

6.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам. Фонд оплаты труда по профессиональным квалификационным группам рассчитывается главным бухгалтером.

6.2. В отдельных случаях заведующий МДОБУ № 3 имеет право для выплат стимулирующего характера (премий) использовать средства экономии ФОТ.

6.3. Главный бухгалтер в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным месяцем, или кварталом, а в 4 квартале – до 5 декабря дает заведующему МДОБУ № 3 справку о сумме стимулирующей части фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда за прошедший отчетный период к распределению.

6.4. Заведующий детского сада, на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера, издает приказ о распределении обозначенной в протоколе суммы стимулирующей части фонда оплаты труда и передает его председателю представительного органа трудового коллектива для согласования. После согласования заведующий направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

6.5. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий детского сада может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

Составлено с учётом
мнения представительного органа трудового коллектива
председатель ПО МДОБУ №3

«07» октября 2013г.

_____ Т. А. Червякова

Приложение № 1
к Положению о порядке установления выплат
стимулирующего характера работникам
Муниципального дошкольного
образовательного бюджетного учреждения
Первомайский детский сад № 3
«Ладушки»

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателя

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Работа без больничных листов	5
2	Повышение авторитета и имиджа ДООУ (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	Продуктивное участие в реализации системы методической работы детского сада: ведение документации, создание методических разработок, разработка образовательных программ, систематизация и разработка методических материалов	10
5	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса	10
6	Результативные выступления педагогов на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах на внутрисадовском уровне на муниципальном уровне на краевом уровне на федеральном уровне	5 10 15 20
7	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта на федеральном уровне на краевом уровне	20 15
8	Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов и т.п.	От 10 до 20
13	Эффективность и качество исполнения управленческих решений.	5
14	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	5
15	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой и т.д.).	5-10
16	Активное участие в общественных мероприятиях (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	10
17	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	5
18	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе	

	<p>посещаемость составляет свыше 91%, ранний возраст свыше 81%</p> <p>посещаемость составляет от 81% до 90%, ранний возраст от 80% до 75%</p> <p>посещаемость составляет от 75% до 80%, ранний возраст от 76% до 70%</p>	<p>6</p> <p>3</p> <p>1</p>
19	<p>Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников до 1 случая заболевания по д/с; до 2 случаев – по яслям</p> <p>от 1 до 2 случаев заболевания по д/с; от 2 до 3 случаев – по яслям</p> <p>от 2 до 3 случаев заболевания по д/с; от 3 до 4 случаев – по яслям</p>	<p>6</p> <p>3</p> <p>1</p>
21	<p>Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)</p> <p>на федеральном уровне</p> <p>на краевом уровне</p> <p>на муниципальном уровне</p> <p>на внутрисадовском уровне</p>	<p>20</p> <p>15</p> <p>10</p> <p>5</p>
22	<p>Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ДОУ:</p> <p>качественное проведение открытого занятия, выступление на педагогическом совете, семинаре-практикуме, консультации за призовые места в смотрах-конкурсах</p>	До 10
23	<p>Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.</p> <p>на федеральном уровне</p> <p>на краевом уровне</p> <p>на муниципальном уровне</p> <p>на внутрисадовом уровне.</p>	<p>до</p> <p>25</p> <p>20</p> <p>15</p> <p>5</p>
24	<p>Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.</p>	До 15
25	<p>Участие педагогического работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов).</p>	До 15

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя-логопеда,

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Работа без больничных листов	5
2	Эффективная работа с родителями	5
3	Образцовое содержание кабинета и методического материала	5
4	Эффективная работа с воспитателями и специалистами ДОУ, обеспечивающая индивидуальный подход к детям	От 5
5	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития	От 5
6	Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, проведение открытых занятий, выставок	От 5
7	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. на федеральном уровне; на областном уровне; на муниципальном уровне.	20 15 5
8	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) на федеральном уровне; на областном уровне; на муниципальном уровне.	20 15 5
9	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта на федеральном и международном уровне на областном уровне.	25 20
10	Участие в общих мероприятиях ДОУ (участие в детских праздниках, конкурсах, развлечениях).	5
11	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	10
13	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДОУ и т.д.).	От 5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога

№ п/п	Критерии оценки	Предельное количество баллов
1	2	3
1.	Ведение профессиональной документации (план работы, адаптационные листы, материалы диагностик, мониторинга)	
	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	5
2.	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	
2.1.	участие в разработке и реализации развивающих проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	
	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	5
	призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	10
	презентация результатов работы в форме статьи, выступления на МО педагогов - психологов	5
2.2	адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	
	оказание психологической помощи воспитанникам в решении конкретных проблем	4
	оказание психологической помощи родителям в решении конкретных проблем	3
	оказание психологической помощи педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	4
3	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого- педагогического сопровождения воспитанников	
3.1	организация работы психолого- педагогического сопровождения, работа с детьми, родителями, педагогическим коллективом	
	наличие психолого- педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития детей	5
	Проведение консультаций для родителей, сотрудников ДОУ	5
	Регулярное обновление материалов в уголке педагога-психолога	4
	ВСЕГО	50

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя, инструктора по физической культуре.

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.1	Ведение профессиональной документации (планы воспитательно-образовательной работы, результаты педагогической диагностики по разделу «Музыка»)	
	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	5
1.2.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	
	праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.	5
2	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
2.1.	Достижения детей	
	участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях	5
	призовое место	10
2.2.	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	
	утренники, праздники, «события» (наличие мероприятий)	5
2.3.	Осуществление дополнительных работ	
3.	Выплаты за качество выполняемых работ	
3.1.	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	
	выстраивание воспитательно-образовательного процесса в соответствии с комплексно-тематическим планированием, с учетом интеграции образовательных областей и специалистов.	10
	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	10
	ВСЕГО	50

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности помощника воспитателя, младшего воспитателя

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Проведение работы по укреплению здоровья детей, ежедневное проведение совместное воспитателем и под его руководством закаляющих процедур	15
2	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	5
3	Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	10
4	Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	10
5	Осуществление дополнительных работ (участие в проведении ремонтных работ в учреждении, в подготовке к конкурсам, проведение дня именинника, праздников для детей)	От 5 до 15
6	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	5
7	Участие в мероприятиях учреждения	От 5 до 15
8	Работа без больничных листов	10
	соблюдение распорядка дня (соблюдение временного режима при организации питания, прогулки, дневного сна для каждой возрастной категории детей) режима подачи питьевой воды, режима питания оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	15
	Участие в изготовлении пособий, д/игр, наглядного и демонстрационного материала	15
	Участие в оформлении предметно-развивающей среды в групповой комнате	15

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего хозяйством

№ п/п	Критерии оценки	Предельное количество баллов
1	2	3
	Ведение профессиональной документации	
	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	5
1.1.	Выполнение дополнительных видов работ	
	проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	5
2.1.	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	
2.1.1	Отсутствие замечаний при сдаче месячного отчета	5
2.1.2	Наличие продуктов для приготовления пищи в соответствии с циклическим меню	10
2.1.3.	Наличие необходимой документации на каждый продукт	5
2.1.4.	Соблюдение санитарных условий хранения продуктов.	5
2.2.	Участие в проведении праздников для детей	5
2.2.1.	участие в подготовке и организации мероприятий учреждения на местном и муниципальном уровне	5
3.1	Содержание помещения и территории ДОУ в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.	
3.1.2	Состояние уборочного инвентаря, условия его хранения	5
	ВСЕГО	50

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности подсобного рабочего

№ п/п	Критерии оценки	Предел ьное количе ство баллов
1.1.	Выполнение дополнительных видов работ	
	проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий;	5
	выполнение работ по благоустройству и озеленению территории.	5
2.1	Оперативное устранение возможных причин возникновения травматизма (своевременное освобождение тротуаров, подходов к ДОУ от наледи, снега, грязи, ремонт тротуаров, ограждения)	15
	Расчистка прогулочных площадок от снега в зимний период времени	5
2.2.	Участие в организации и проведении праздников для детей, мероприятий на местном и районном уровне	5
3.1	Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.	
3.1.1	Своевременный ремонт оборудования на участках ДОУ	5
3.1.2.	Поддержание в рабочем состоянии оборудования, уборочного инвентаря в ДОУ	5
3.1.3.	Изготовление атрибутов, пособий для детей	5
	ВСЕГО	50

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа

№ п/п	Критерии оценки	Предельное количество баллов
1.1.	Выполнение дополнительных видов работ	
	погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий;	15
	выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	15
2.1.	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	
2.1.1	Недопущение нахождения посторонних лиц на территории и в помещении ДООУ в вечернее и ночное время	20
2.1.2.	устранение предписаний в установленные сроки	10
2.2.1	Участие в подготовке к праздникам	10
2.2.1.	участие в подготовке к мероприятиям местного и районного уровня	15
3.1	Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.	
3.2.1.	выполнение требований пожарного надзора, соблюдение норм электробезопасности, охраны труда	15
	ВСЕГО	100

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности , машиниста по стирке белья

№ п/п	Критерии оценки	Предельное количество баллов
	Без больничных листов	5
1.1.	Выполнение дополнительных видов работ	
	проведение ремонтных работ.	5
	выполнение работ по благоустройству и озеленению территории	5
	Своевременная качественная стирка белья	5
2.1. 1	Соблюдение требований по охране труда	5
2.1. 2.	Качество глажения	5
2.2.	Проведение праздников для детей	
	Участие в организации и проведении праздников для детей	10
2.2. 1.	участие в организации мероприятий ДОУ на местном и муниципальном уровнях.	10
	Участие в изготовлении и пошиве костюмов, атрибутов для проведения праздников для детей	10
3.1	Содержание помещения прачечной в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	
3	Своевременное проведение генеральной уборки качественная уборка помещений	5
	Своевременный ремонт белья	5
	всего	70

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара

№ п/п	Критерии оценки	Предельное количество баллов
1	2	3
1.	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	
	Маркировка инвентаря	5
	Использование оборудования и инвентаря строго по назначению в соответствии с маркировкой	5
	Наличие инструкций по обработке инвентаря, посуды в соответствии с требованиями СанПиН	5
2.	Снижение уровня заболеваемости детей	
	Отбор и хранение суточной пробы	10
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню, контроль выхода блюд	5
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	10
	Обязательная витаминизация 3 блюд	10
	Своевременность приготовления и выдачи пищи с пищеблока	5
	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	10
5.	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	
	Качество ежедневной уборки на пищеблоке	13
	Своевременность проведения генеральной уборки на пищеблоке	12
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд, отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	10
	ВСЕГО	100

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 271411072378297607574550010152147481663639968997

Владелец Курочка Елена Гельмутовна

Действителен с 07.02.2023 по 07.02.2024