

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
городского округа Королёв Московской области  
«Средняя общеобразовательная школа № 10»**  
МО, город Королёв, улица Дзержинского, дом 5, т.8(495) 519-21-04  
улица Кооперативная, дом 13 А, тел. 8(495) 519-43-33  
пр-т Космонавтов, дом 6 Б, тел. 8(495) 519-39-22  
ИНН 5018045072 ОГРН 1025002035904

**СОГЛАСОВАНО**

Педагогическим советом  
МБОУ СОШ № 10  
(протокол № 1 от 27.08.2025 )

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом МБОУ СОШ № 10  
№ 323/02-13 от 01.09.2025

\_\_\_\_\_ Васильева И.В.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ СОШ № 10**

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее *Положение* устанавливает условия стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ № 10 г.о.Королёв (далее - Организация)
- 1.2. Настоящее *Положение* разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Московской области «Об образовании», в соответствии с постановлением Администрации городского округа Королёв Московской области от 27.06.2025 № 1249-ПА «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Королёв Московской области», Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом городского округа Королёва Московской области.
- 1.3. Настоящее *Положение* включает в себя:
  - виды, условия и размеры и стимулирующих выплат;

**2. Установление стимулирующих выплат**

- 2.1. Комитет образования Администрации городского округа Королёв Московской области при определении объема финансового обеспечения предусматривает подведомственным организациям бюджетные средства на установление стимулирующих выплаты в размере от 1 до 30 процентов фонда оплаты труда организации.
- 2.2. Организация в пределах выделенных бюджетных ассигнований на финансовое обеспечение самостоятельно определяет размер фонда стимулирующих выплат и порядок его распределения.
- 2.3. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам организации производится с учетом:
  - показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами организации;
  - целевых показателей эффективности деятельности организации, утверждаемых локальными нормативными актами организации или коллективным договором;

- мнения представительного органа работников организации или на основании коллективного договора.
- 2.4. Организация предусматривает следующие виды стимулирующих выплат: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; премиальные выплаты по итогам работы.
- 2.5. Порядок установления стимулирующих выплат руководителям организаций, в том числе показатели и критерии оценки деятельности руководителя организации, определяется Комитетом образования Администрации городского округа Королёв Московской области, в ведомственном подчинении которого находятся организации.
- 2.6. Руководителям муниципальных общеобразовательных организаций Московской области, достигшим высоких показателей эффективности работы по результатам оценки качества их деятельности в соответствии с постановлением Правительства Московской области от 28.03.2017 № 219/10 «Об организации работы по оценке качества деятельности руководителей общеобразовательных организаций в Московской области», устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты:
- в размере до 4-кратного размера ставки должностного оклада, но не менее 83350 рублей – распределенным по первому уровню в течение трех лет подряд;
  - в размере до 2,5-кратного размера ставки должностного оклада, но не менее 53344 рублей - распределенным по первому уровню, за исключением случаев, определенных в абзаце втором настоящего пункта;
  - в размере до 1,5-кратного размера ставки должностного оклада, но не менее 23338 рублей - распределенным по второму уровню.
- 2.7. Работникам общеобразовательных организаций, которые по результатам оценки эффективности механизмов управления качеством образовательных результатов и эффективности механизмов управления качеством образовательной деятельности за соответствующий учебный год определены соответствующими первому уровню, при условии занятия штатной должности в организации (за исключением работников, принятых в новом учебном году) руководителем общеобразовательной организации устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты:
- учителям и заместителям руководителей в размере не менее 1 000 рублей и не более 10 000 рублей;
  - педагогическим работникам, не указанным в абзаце 6 настоящего пункта, в размере до 10 000 рублей (при наличии экономии);
- 2.8. В случае реорганизации общеобразовательной организации путем присоединения другой общеобразовательной организации указанные ежемесячные стимулирующие выплаты выплачиваются работникам присоединенной общеобразовательной организации только если данная организация по результатам оценки эффективности механизмов управления качеством образовательных результатов и эффективности механизмов управления качеством образовательной деятельности за соответствующий учебный год определена соответствующей первому уровню.
- 2.9. Порядок установления указанных в абзацах 5-7 настоящего пункта стимулирующих выплат определяется руководителем общеобразовательной организации с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы педагогических работников и заместителей руководителей общеобразовательных организаций, в соответствии с локальными нормативными актами, принимаемыми общеобразовательными организациями, с учетом мнения представительного органа работников.

### **3. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления.**

3.1. Работникам образовательного учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- востребованность дополнительных общеразвивающих программ;

#### **3.2. Выплаты стимулирующего характера за результаты работы:**

3.2.1. Выплаты из фонда стимулирующего характера за достигнутые результаты деятельности работника, выполнение целевых показателей эффективности деятельности образовательного учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами образовательного учреждения и коллективным договором, осуществляются образовательным учреждением на основании оценки деятельности работника по установленным в образовательном учреждении критериям.

3.2.2. Критерии оценки деятельности работника разрабатываются образовательным учреждением в соответствии с Методическими рекомендациями о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда утверждённым приказом Министерства образования Московской области от 01.12.2008 № 2586 (в ред. приказа Министерства образования Московской области от 03.11.2009 № 2282) «Об утверждении перечней примерных критериев для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда руководящих и педагогических работников общеобразовательных учреждений и методических рекомендаций по их применению».

3.2.3. Выбранные критерии формируются в виде положения о стимулирующих выплатах работников, которые утверждаются директором образовательного учреждения с учётом мнения трудового коллектива.

3.2.4. Расчёт выплат стимулирующего характера за результаты работы производится на основании критериев, согласно анкете (*Приложение 1*). Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в предлагаемой таблице до 100). Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

3.2.5. Установление выплат стимулирующего характера работникам за результаты работы могут производиться ежемесячно, поквартально или по полугодиям, что позволяет учитывать динамику образовательных достижений.

3.2.6. Предельный размер стимулирующих выплат устанавливается в размере до 150% (1,5 – кратного размера должностного оклада занимаемой должности).

3.2.7. Если на работника образовательного учреждения в периоде, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

3.2.8. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы в определенный период каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией образовательного учреждения, создаваемой на основании приказа директора

образовательного учреждения.

3.2.9. В комиссию по распределению выплат стимулирующего характера работникам включаются не менее 3 работников образовательного учреждения, не считая директора, и председатель профсоюзной организации.

3.2.10. Председателем комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам является директор. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

3.2.11. На основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения, директор образовательного учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам за результаты их работы за конкретный период. Указанные в настоящем пункте выплаты производятся ежемесячно, поквартально или по полугодиям одновременно с выплатой заработной платы.

3.2.12. О решениях, принятых комиссией по распределению стимулирующих выплат, все работники учреждения информируются под личную подпись в части их касающейся.

#### **4. Единовременное премирование работников**

4.1. Премии и иные поощрительные выплаты включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемой работы;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

4.2. *Премии и иные поощрительные выплаты не относятся к постоянным выплатам и устанавливаются в рамках фонда оплаты труда, сформированного в пределах объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) или средств, предусмотренных бюджетной сметой муниципального казенного учреждения.*

4.3. Порядок установления премий и иных поощрительных выплат и их размеры устанавливаются:

- руководителю общеобразовательной организации - работодателем (или уполномоченным им лицом) — на основании результатов выполнения показателей и критериев оценки деятельности общеобразовательной организации;
- работникам общеобразовательной организации - руководителем общеобразовательной организации — на основании качественных и количественных показателей результатов труда, утвержденных локальными нормативными актами общеобразовательной организации с учетом мнения представительного органа работников МБОУ СОШ № 10 или коллективным договором.

4.4. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- по результатам года не более двух ставок;

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
  - проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
  - выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
  - в связи с награждением Благодарственным письмом Комитета образования Администрации городского округа Королёв Московской области;
  - в связи с награждением Почётной грамотой Комитета образования, Администрации городского округа Королёв Московской области или Главы городского округа Королёв;
  - в связи с награждением Почётной грамотой Министерства образования Московской области;
  - в связи с награждением Почётной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации Российской Федерации;
  - в связи с награждением другими наградами без материального поощрения;
  - работники образовательного учреждения могут премироваться к юбилейным датам: 50, 55, 60, 65 лет и так далее;
  - к профессиональному празднику День учителя;
  - материальная помощь в связи с особыми обстоятельствами (смерть близких родственников, тяжёлое заболевание, трудная жизненная ситуация) может быть.
- 4.1.1. Единовременное премирование работников образовательного учреждения осуществляется за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 4.1.2. Единовременное премирование работников образовательного учреждения осуществляется на основании приказа директора образовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.
- 4.1.3. При наличии у работника образовательного учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предусмотренные настоящим разделом премии не устанавливаются.

## **5. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера**

- 5.1. Производится подсчет баллов каждому работнику образовательного учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера по максимально возможному количеству критериев, указанных в *Приложениях* и показателей для каждой категории работников образовательного учреждения.
- 5.2. Суммировать баллы, полученные всеми работниками, относящимися к одной категории работников. То есть отдельно суммировать баллы, полученные всеми заместителями директора образовательного учреждения, педагогическими работниками и т.д.
- 5.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла для каждой категории работников (заместителей директора, педагогических работников и т.д.) определяется комиссией и фиксируется в протоколе.
- 5.4. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику

образовательного учреждения на текущий период. В случае если сумма превышает размер стимулирующей части фонда оплаты труда, то комиссия производит уменьшение денежного веса балла.

5.5. В случае наличия экономии оставшаяся сумма может быть направлена на дополнительные стимулирующие выплаты за выполнением сотрудниками дополнительных видов работ, не входящих в их должностные обязанности или премирование.

## **6. Основания и условия ограничения выплат стимулирующего характера и премий.**

6.1. Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера, указанных в п. 4.2 и 4.3, могут быть обусловлены производственными и (или) управленческими упущениями.

6.2. Период снятия надбавок стимулирующего характера, указанных в п. 4.2 и 4.3, может быть от одного до шести месяцев.

6.3. Показатели:

- нарушение этики поведения и субординации, и педагогической этики – до 100%;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка – до 100%
- нарушение норм охраны труда и пожарной безопасности – до 100%;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима - до 70%;
- нарушение исполнительской дисциплины: не сданные, либо несданные вовремя, отчёты, планы, др. материалы и т.п. – до 50%;
- случаи детского травматизма во время пребывания воспитанника в ДООУ – 100%;
- наличие обоснованных жалоб от родителей – до 70%
- наличие больничных листов более 2 раз в году – от 50 до 70%
- неудовлетворительное содержание кабинета (не соответствие нормам СанПин) – до 100%;
- наличие замечаний и предписаний со стороны вышестоящих органов, контрольно-ревизионных органов и др. – до 100 %

## **7. Показатели и критерии качества результативности труда работников.**

7.1. Критерии качества и результативности труда работников разрабатываются образовательным учреждением самостоятельно. Критерии качества и результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников образовательного учреждения:

- для педагогических работников образовательного учреждения;
- для заместителей директора образовательного учреждения;
- для обслуживающего персонала образовательного учреждения
- для педагогических работников ДООУ
- младшего обслуживающего персонала ДООУ

**Критерии для расчета выплат стимулирующего характера для педагогических работников образовательного учреждения  
(анкета, заполняемая педагогическим работником)**

Фамилия Имя Отчество \_\_\_\_\_

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Отметка комиссии
<b>Результативность работы учителя по предмету</b>			
	Средний балл качества знаний обучающихся по предмету по всем классам учителя		
	Накопляемость (отметок имеется – 3 балла, не имеется – 0 баллов)		
<b>Результативность внеклассной работы</b>			
	Оценка за призовые места обучающихся в конкурсах, олимпиадах, на уровне ОО (победитель – 2 балла, призер - 1 балл)		
	Оценка за призовые места обучающихся в муниципальных конкурсах, олимпиадах, соревнованиях (победитель – 4, призер – 2 балла)		
	Оценка за призовые места обучающихся в региональных конкурсах, олимпиадах, соревнованиях (победитель – 5, призер – 3 балла)		
	Оценка за призовые места обучающихся на всероссийских (международных) конкурсах, олимпиадах, соревнованиях (победитель – 5, призер – 4, лауреат – 2, за участника – 1 балл)		
	Оценка внеклассной работы учителя (в муниципалитете – 4 балла, ОО – 3, в параллели – 2, в классе – 1 балл) (проведение мероприятий, мастер-классов и др)		
	Результативность работы классного руководителя ( <b>оценивает администрация</b> ) (от «0» до «5» баллов) (социальная активность, участие в олимпиадах, экскурсии, дежурство, внешний вид обучающихся)		
<b>Результативность научно-методической деятельности учителя</b>			
	Оценка за участие в профессиональных конкурсах (уровень школы – 1, муниципальный – 2, региональный – 3, всероссийский – 4 балла)		
	Оценка за предоставление материалов выступлений на педагогических советах, семинарах (уровень школы – 1, муниципальный – 2, региональный – 3, всероссийский – 4 балла)		
	Оценка за участие в работе предметных методических объединений (уровень школы – 1, муниципальный – 2, региональный – 3 балла)		
	Оценка за обобщение опыта (уровень школы – 1, муниципальный – 2, региональный – 3, всероссийский – 4 балла)		
	Оценка за опубликованные методические материалы (в печатном издании – 2, в электронном – 1 балл)		
	Реализация ИОМ учителя (да – 1 балла, нет 0 баллов)		
	Использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе (от «0» до «5» баллов) ( <b>оценивает администрация</b> ) (ЦДЗ, ИРТ, ЦОК, ЦОС, своевременность ведения ЭЖ) (оценивает администрация)		
	Прохождение РИКУ ( базовый уровень - 1 , повышенный – 2 , высокий - 3)		
	Участие в проектах (Мат класс, предпрофессиональный, минпросвещение и др )		
<b>Исполнительская дисциплина (заполняет администрация)</b>			
	Оценка за оформление рабочей документации в соответствии с рекомендациями (до 5 баллов) (ТБ, протоколы, характеристики, подготовка документов для совета профилактики и др.)		
	Оценка за соблюдение трудовой дисциплины (от «-1» балла до «+1» балла)		
	Оценка за санитарное состояние кабинета (от «-1» балла до «+1» балла)		
	Оценка за отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и учащихся (от «-1» балла до «+1» балла)		
	Оценка за своевременное выполнение поручений (от «-1» балла до «+1» балла)		
	Оценка за посещение мероприятий ОО (педагогический совет, совещание, семинар) – до 5 баллов при 100-процентной посещаемости		

**Критерии для расчета выплат стимулирующего характера  
для заместителей директора за личный вклад по вхождению образовательной  
организации в рейтинг образовательных организаций Московской области**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели и их значение</b>	<b>Основание / Примечание</b>	<b>Максимальный балл</b>
<b>1</b>	Положительная динамика показателей качества обученности по результатам итоговой аттестации (по сравнению с предыдущим годом)	увеличение стабильный показатель снижение	10б 5б не назначается
<b>2</b>	Организация и проведение промежуточный аттестации, ВПР, ОГЭ, ЕГЭ, вступительных испытаний и интеллектуального марафона для обучающихся школы	Высокий уровень Средний уровень Низкий уровень	10б 5б не назначается
<b>3</b>	Организация участия во всероссийской олимпиаде школьников по общеобразовательным предметам	- Наличие призеров и победителей регионального и заключительного уровней - Наличие призеров и победителей муниципального уровня	10б 5б
<b>4</b>	Положительная динамика по качеству обученности обучающихся по итогам выполнения независимой диагностики (ВПР, РДР) по общеобразовательным предметам (средний показатель за работу)	увеличение стабильный показатель снижение	10б 5б не назначается
<b>5</b>	Охват обучающихся системой предпрофильной и профильной подготовки	увеличение стабильный показатель снижение	10б 5б не назначается
<b>6</b>	Положительные результаты прохождения управленческой диагностики	от 60% от 70% от 85%	5б 7б 10б
<b>7</b>	Организация участия в проектах	Эффективная начальная школа Школа полного дня Умные каникулы Инновационная образовательная площадка Профсреда Цифровые классы Подмосковья	До 10 б
<b>8</b>	Контроль за созданием образовательной инфраструктуры учебных кабинетов в соответствии с современными требованиями (СанПин, ФГОС) (наличие медиатеки, средств ТСО, банка ЭОР		до 10б
<b>9</b>	Диссеминация управленческого опыта работы: выступления на научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах, методических объединениях:		до 10б
<b>10</b>	Эффективная профилактическая работа с обучающимися и семьями		до 10б
<b>ИТОГО</b>			<b>100 б</b>

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ**  
**распределения стимулирующей части фонда оплаты труда**  
**для обслуживающего персонала образовательного учреждения**

	<b>Основание для применения</b>	<b>Размер доплат</b>
1.	За выполнение аварийных и ремонтных работ ( в том числе побелка, покраска)	до 200% от основного оклада работника
2.	За очистку кровли от снега, уборка наледей, покос травы, полив цветов и др.	до 100% от основного оклада работника
3.	За организацию питания льготной категории учащихся	до 30% от основного оклада работника
4.	За внедрение новых финансово-хозяйственных механизмов, приводящих к экономии бюджетных средств	до 100% от основного оклада работника
5.	За ведение профилактических мероприятий с целью пресечения правонарушений среди подростков	до 15% от основного оклада работника
6.	За работу в аттестационной комиссии	до 10% от основного оклада работника
7.	За ведение протоколов собраний, совещаний и др. мероприятий, составление правоустанавливающих актов	до 10% от основного оклада работника
8.	За составление и доставку сведений, информации, списков, оформление страховых медицинских полюсов, и т. п в соответствии с запросом государственного учреждения (пенсионный фонд, соцзащита, отдел статистики, налоговая инспекция, ОВД и др.)	до 100% от основного оклада работника
9.	За организацию и осуществление контроля деятельности по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности сотрудников, безопасности учащихся	до 100% от основного оклада работника
10.	За выполнение работ, не предусмотренных должностной инструкцией	до 200% от основного оклада работника
11.	За дополнительный объем работ	до 150% от основного оклада работника
12.	За организацию работы по обеспечению содержания мебели и оборудования надлежащем состоянии	до 100% от основного оклада работника
13.	За выполнение функций курьера	до 20% от основного оклада работника
14.	За качественную подготовку учреждения к новому учебному году (проведение генеральных уборок)	до 200% от основного оклада работника
15.	За работу с архивом	до 100% от основного оклада работника
16.	За ремонт и обслуживание звуковоспроизводящей, теле-, видео- и множительной техники	до 100% от основного оклада работника
17.	За дополнительный объем работы председателю профсоюзной организации	1400 руб

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ**  
распределения стимулирующей части фонда оплаты труда для педагогических работников

№	Критерии качества и результативности труда	Показатели	Баллы	Максимальный балл по критериям
1	Создание условий для осуществления образовательного процесса.	1.1. сохранение здоровья воспитанников (отсутствие травматизма); 1.2. % посещаемости детьми; 1.3. % заболеваемости; 1.4. создание предметно-развивающей среды в группе ДООУ, в целях обучения и воспитания детей, и уголков для дополнительных видов деятельности; 1.5. написание и выполнение календарного планирования в группе; 1.6. соблюдение правил охраны труда, и пожарной безопасности, правил внутреннего трудового распорядка	0-10 0-5 0-5 0-5 0-5 0-10	<b>40</b>
2	Качество воспитательно-образовательного процесса.	2.1. развитие и обучение детей в соответствии с требованиями образовательной Программы; наличие собственных методических разработок, рекомендаций, учебных пособий, применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе; 2.2. наличие у детей навыков и умений в разных видах деятельности в соответствии с требованиями Программы 2.3. проведение и участие в мероприятиях: мастер-классы, открытые занятия, выступления на методических объединениях, семинарах, круглых столах, педагогических советах, наличие опубликованных работ, наставничество; 2.4. соблюдение культурно-гигиенических навыков, организация питания, закаливание; 2.5. качество кружковой работы в группе	0-10 0-5 0-3 0-3 0-3	<b>24</b>
3	Использование современных педагогических технологий, в том числе развивающих, здоровьесберегающих, интеллектуальных, нравственно-духовных эстетических.	3.1. использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры; 3.2. разработка и создание личного портфолио; 3.3. разработка и создание личного портфолио детей; 3.4. оформление и ведение документации воспитателя, используя электронный и бумажный носитель; выполнение требований по ведению групповой документации.	0-3 0-3 0-3 0-5	<b>14</b>
4	Повышение квалификации, профессиональная подготовка.	4.1. прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки; 4.2. посещение курсов ГМО и ПДС; 4.3. Работа по самообразованию	0-3 0-3 0-3	<b>9</b>
5	Социальные критерии.	5.1. работа с родителями (количество проведенных мероприятий, оформление информационных стендов, уголков для родителей, проведение	0-3	<b>13</b>

	<p>родительских собраний, досугов, открытых занятий для родителей и с родителями, праздников, развлечений);</p> <p>5.2. привлечение родителей к реализации проектной деятельности;</p> <p>5.3. отсутствие жалоб со стороны родителей;</p> <p>5.4. совместное участие в городских конкурсах, выставках детского творчества;</p> <p>5.5. оформление участка в разное время года и в соответствии с возрастом и программным рекомендациям; (разбивка цветника, украшение поделками из бросового материала, создание снежных построек, и т.д)</p> <p>5.6. участие в оформлении ДОУ (территории и помещений) покраска надворного оборудование, косметический ремонт групп, вспомогательных помещений;</p> <p>5.7. участие в оформлении музыкального, спортивного зала, холлов к праздникам и досугам, непосредственное участие в подготовке и качественного проведения праздников и досугов (исполнение ролей)</p>	<p>0-2</p> <p>0-1</p> <p>0-1</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p>	
	<b>ИТОГО</b>		<b>100</b>

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ**  
распределения стимулирующей части фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала ДОУ

№	Критерии качества и результативности труда	Показатели	Баллы	Максимальный балл по критериям
1	Создание условий для осуществления образовательного процесса.	1.1. сохранение здоровья воспитанников (отсутствие травматизма); 1.2. % посещаемости детьми; 1.3. закаливание; 1.4 организация и качество проведения питания; 1.5. сопровождение подгруппы детей в бассейн, занятия, прогулку; 1.6. соблюдение культурно-гигиенических навыков; 1.7. строгое выполнение режимных моментов в соответствии с СанПиНом; 1.8. соблюдение правил охраны труда и пожарной безопасности, правил внутреннего трудового распорядка	0-10 0-5 0-5 0-5 0-5 0-5 0-5 0-10	<b>50</b>
2	Материально-техническое оснащение	2.1. содержание всех помещений группы в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями; 2.2. участие в оформлении группы и ДОУ; 2.3. участие в жизни коллектива 2.4. участие в ремонтах ДОУ; 2.5. хранение, использование оборудования, хозяйственного инвентаря и своевременная его замена.	0-10 0-5 0-2 0-3 0-5	<b>25</b>
3	Повышение квалификации, профессиональная подготовка.	3.1. прохождение курсов повышения квалификации; повышение образовательного профессионального уровня.	0-5	<b>5</b>
4	Социальные критерии	4.1. субъективная оценка родителями детей (отсутствие жалоб); 4.2. участие в оформлении участков и территории ДОУ (покраска надворного оборудования, косметический ремонт групп, вспомогательных помещений) 4.3. участие в оформлении музыкального, спортивного зала, холлов к праздникам и досугам, непосредственное участие в подготовке и качественного проведения праздников и досугов (исполнение ролей). 4.4. строгое соблюдение ношения спецодежды.	0-5 0-5 0-5 0-5	<b>20</b>
		<b>ИТОГО</b>		<b>100</b>