

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 10 (МАДОУ №10)

22.10.2019

ПРИКАЗ

г. Кушва

№ 79

**О внесении изменений в Положение
«О стимулировании работников
Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 10 (МАДОУ №10)»**

В целях приведения локальных нормативных актов МАДОУ №10 в соответствие с действующим законодательством
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в Положение «О стимулировании работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 10 (МАДОУ №10)», изложив его в новой редакции (прилагается).
2. Настоящий приказ вступает в силу с 1 ноября 2019 года.
3. Разместить настоящий приказ на официальном сайте Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 10 в сети Интернет.
4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий



И.П. Трофимова

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МАДОУ №10

от 15.10.2018 № 49/1

«Об утверждении Положения «О стимулировании работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 10 (МАДОУ №10)» (с изменениями и дополнениями, утвержденными приказом МАДОУ №10 от 22.10.2019 №79)

**Положение «О стимулировании работников
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
детский сад №10 (МАДОУ №10)»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «О стимулировании работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад №10 (МАДОУ №10)» разработано на основании постановления администрации Кушвинского городского округа от 26.06.2017 № 807 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Кушвинского городского округа» и в соответствии с Положением «Об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 10 (МАДОУ №10)», утвержденным приказом от 10.07.2017 № 60.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад №10 (далее – Учреждение) в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом утвержденных в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

1.4. Приведенные в Положении числовые значения с указанием "до" следует понимать включительно.

2. Условия и порядок распределения стимулирующих выплат

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

2.2. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

2.3. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере.

2.4. **К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы** относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда Учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда и на определенный срок:

- за победу и призовые места педагогических работников в конкурсах, смотрах, фестивалях (на месяц):

*уровень Учреждения (по итогам месяца) – до 5000 рублей;

1-е место – до 5000 рублей,

2-е место – до 3000 рублей,

3-е место – до 1500 рублей.

*муниципальный уровень (по итогам месяца) – до 6000 рублей;

1-е место – до 6000 рублей,

2-е место – до 4000 рублей,

3-е место – до 2000 рублей.

*областной, региональный уровень (по итогам месяца) – до 8000 рублей;

1-е место – до 8000 рублей,

2-е место – до 6000 рублей,

3-е место – до 4000 рублей.

*всероссийский уровень (по итогам месяца) – до 8000 рублей;

1-е место – до 8000 рублей,

2-е место – до 6000 рублей,

3-е место – до 4000 рублей.

*международный уровень (по итогам месяца) – до 10000 рублей;

1-е место – до 10000 рублей,

2-е место – до 8000 рублей,

3-е место – до 6000 рублей.

- за подготовку детей, победивших и занявших призовые места в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках различного уровня (по итогам месяца) – до 5000

рублей:

1-е место – до 5000 рублей,

2-е место – до 3000 рублей,

3-е место – до 1500 рублей.

- за подготовку и высокие результаты проведения открытых мероприятий (по итогам месяца) – до 5 000 рублей;

- за организацию и высокие результаты проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения (по итогам месяца) – до 10 000 рублей;

- за разработку и высокие результаты реализации педагогического проекта (по итогам месяца) – до 10 000 рублей;

- за отсутствие замечаний по итогам проверок надзорных органов (по итогам месяца) – до 10 000 рублей;

- за высокие результаты работы по итогам квартала, учебного года, календарного года – до 10 000 рублей;

- за качественную подготовку Учреждения к учебному году, летне-оздоровительному, зимнему периодам (по итогам месяца) – до 10 000 рублей;

- за увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями (гололед, снегопад, листопад, покос травы и пр.), аварийными и чрезвычайными ситуациями (по итогам месяца) – до 5 000 рублей;

- за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения (по итогам месяца) – до 5 000 рублей;

- за срочность и качество выполнения поручений, не входящих в круг обязанностей работника (по итогам месяца) – до 5 000 рублей.

2.5. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за качественные показатели. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок:

- за высокую оценку, полученную по результатам проведенной независимой оценки качества образования (1 раз в 3 года) – до 10 000 рублей;

- за качественную организацию образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО (по итогам учебного года) – до 10 000 рублей;

- за качественные результаты диагностики (мониторинга) педагогического процесса (по итогам учебного года) – до 10 000 рублей;

2.6. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж педагогической работы в Учреждении, порядок исчисления которого, устанавливается Учреждением, в соответствии с общими требованиями к порядку исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет, утвержденными Управлением образования Кушвинского городского округа:

от 1 года до 5 лет – 5 % должностного оклада;

свыше 5 лет – 10 % должностного оклада.

2.7. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения:

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности воспитателя

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Максимальный балл
1. Эффективная реализация образовательной программы			
1.1.	Успешная организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС	-организация образовательного процесса с учетом современных требований	35
1.2.	Успешная организация развивающей предметно-пространственной среды групп, мест прогулок детей на территории Учреждения и в соответствии с ФГОС	-содержательно-насыщенность, полифункциональность, трансформируемость, вариативность, доступность, безопасность развивающей предметно-пространственной среды в группах и мест прогулок детей на территории Учреждения	35
2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей			
2.1.	Успешная реализация здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья воспитанников	- положительная динамика здоровья детей, снижение общей заболеваемости	30
2.2.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников	- отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенического режима	30
		- отсутствие замечаний по выполнению требований к охране труда, пожарной безопасности, организации жизнедеятельности детей	20
3. Эффективная методическая и организационная работа			
3.1.	Методическая деятельность	- обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, семинаров, открытых мероприятий, консультаций	20
3.2.	Инновационная деятельность педагога	- разработка и реализация проектов, социально-значимых акций	25
3.3.	Самообразование	- обзор методической литературы и периодических изданий	5
		- наличие плана самообразования и его выполнение	10
4. Эффективное взаимодействие с семьями воспитанников			

4.1.	Отсутствие задолженности по родительской плате за содержание ребенка в Учреждении	- отсутствие задолженности по родительской плате за содержание ребенка в Учреждении	20	+
		- задолженность за 1 ребенка	-5	
		- задолженность более чем за 1 ребенка	-20	
4.2.	Успешная просветительская деятельность по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности	- день детского творчества, открытые занятия, консультации, праздничные утренники, семейные праздники, различные социально-значимые акции	20	-
4.3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, удовлетворенность родителей качеством услуг	- отсутствие жалоб	20	+
5. Уровень исполнительской дисциплины				
5.1.	Качественное и своевременное ведение документации и предоставление отчетности		30	-
Сумма баллов			300	

Ежемесячная премиальная выплата:

40% от оклада – 261-300 баллов
30% от оклада – 221-260 баллов
20% от оклада – 201-220 баллов
15% от оклада – 181-200 баллов
10% от оклада – 161-180 баллов

- 1705.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности музыкального руководителя

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Максимальный балл
1. Эффективная реализация образовательной программы			
1.1.	Успешная организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС	- организация образовательного процесса с учетом современных требований	30
1.2.	Развитие музыкальных способностей у детей с применением инновационных технологий	- использование современных форм, способов обучения, образовательных, музыкальных технологий, достижений мировой и отечественной музыкальной культуры, современных методов оценивания достижений воспитанников	30
2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей			
2.1.	Успешное использование здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе	Использование различных видов гимнастики, нетрадиционных методов оздоровления	15

2.2.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников	- отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенического режима	20
		- отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности, основам безопасности жизнедеятельности детей	20
3. Эффективная методическая и организационная работа			
3.1.	Методическая деятельность	- обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, семинаров, открытых мероприятий, консультаций	20
3.2.	Инновационная деятельность педагога	- разработка и реализация проектов, социально-значимых акций	30
4. Эффективное взаимодействие с семьями воспитанников			
4.1.	Успешная просветительская деятельность по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности	- день детского творчества, открытые занятия, консультации, праздничные утренники, семейные праздники, различные социально-значимые акции	10
4.2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, удовлетворенность родителей качеством услуг	- отсутствие жалоб	20
5. Уровень исполнительской дисциплины			
5.1.	Качественное и своевременное ведение документации и предоставление отчетности		15
Сумма баллов			210

Ежемесячная премиальная выплата:	40% от оклада – 200-210 баллов
	30% от оклада – 150-180 баллов
	20% от оклада – 100-130 баллов
	15% от оклада – 70-90 баллов
	10% от оклада – 40-60 баллов

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности инструктора по физической культуре

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Максимальный балл
1. Эффективная реализация образовательной программы			
1.1.	Успешная организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС	-организация образовательного процесса с учетом современных требований	30
1.2.	Соблюдение требований, предъявляемых к	-мобильность, сезонность, безопасность развивающей	30

	организации развивающей предметно-пространственной среды	предметно-пространственной среды	
2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей			
2.1.	Успешная реализация здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья	- положительная динамика здоровья детей, снижение общей заболеваемости	30
2.2.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников	- отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенического режима	30
		- отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности, по выполнению требований к организации жизнедеятельности детей	20
3. Эффективная методическая и организационная работа			
3.1.	Методическая деятельность	- обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, семинаров, открытых мероприятий, консультаций	20
3.2.	Инновационная деятельность педагога	- разработка и реализация проектов, социально-значимых акций	20
3.3.	Самообразование	- обзор методической литературы и периодических изданий	5
		- наличие плана самообразования и его выполнение	15
4. Эффективное взаимодействие с семьями воспитанников			
4.1.	Успешная просветительская деятельность по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности	- день детского творчества, открытые занятия, консультации, праздничные утренники, семейные праздники, различные социально-значимые акции	10
4.2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, удовлетворенность родителей качеством услуги	- отсутствие жалоб	10
5. Уровень исполнительской дисциплины			
5.1.	Качественное и своевременное ведение документации и предоставление отчетности		10
Сумма баллов			230

Ежемесячная премиальная выплата:

40% от оклада – 201-230 баллов

30% от оклада – 171-200 баллов
 20% от оклада – 151-170 баллов
 15% от оклада – 131-150 баллов
 10% от оклада – 111-130 баллов

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
старшего воспитателя**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Максимальный балл
1. Эффективная реализация образовательной программы			
1.1.	Успешная организация образовательного процесса в Учреждении в соответствии с ФГОС	- организация образовательного процесса в Учреждении с учетом современных требований	40
1.2.	Успешная организация услуги по реализации дополнительных образовательных программ	- реализация программ дополнительного образования в Учреждении	40
2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей			
2.1.	Обеспечение успешной реализации здоровьесберегающих технологий, организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья воспитанников	- положительная динамика здоровья детей, снижение общей заболеваемости	30
2.2.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности	- отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенического режима	20
		- отсутствие замечаний по выполнению требований к охране труда, пожарной безопасности, организации жизнедеятельности детей	20
3. Эффективная методическая и организационная работа			
3.1.	Методическая деятельность	- на уровне Учреждения: проведение педсоветов, методических часов, консультаций и т.д.	30
3.2.	Методическое сопровождение педагогов разработки и реализации образовательных и социально-значимых проектов	- разработанные и реализуемые проекты, социально-значимые акции в Учреждении	30
4. Эффективное взаимодействие с семьями воспитанников			

4.1.	Организация успешной просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности	- проведение для родителей информационно-просветительских мероприятий по повышению компетентности в вопросах воспитания, подготовка консультаций и информационных бюллетеней	20
4.2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, удовлетворенность родителей качеством услуги	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	20
5. Уровень исполнительской дисциплины			
5.1.	Отсутствие нарушений действующего законодательства в сфере образования	- отсутствие актов и предписаний по итогам проверок по выполнению законодательства в сфере образования	20
5.2.	Качественное и своевременное ведение документации и предоставление отчетности	- ведение установленной документации	30
Сумма баллов			300

Ежемесячная премиальная выплата:	40% от оклада – 261-300 баллов
	30% от оклада – 221-260 баллов
	20% от оклада – 201-220 баллов
	15% от оклада – 181-200 баллов
	10% от оклада – 161-180 баллов

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагога-психолога

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Максимальный балл
1. Эффективная реализация образовательной программы			
1.1.	Успешная организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС	- комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды)	50
2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей			
2.1.	Успешная реализация здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья воспитанников		30
2.2.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников	- отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенического режима	10

		- отсутствие замечаний по выполнению требований к охране труда, пожарной безопасности, организации жизнедеятельности детей	10
3.Эффективная методическая и организационная работа			
3.1.	Методическая деятельность	- обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, семинаров, открытых мероприятий, консультаций	20
		- разработка письменных рекомендаций педагогам по развитию детей	20
3.2.	Инновационная деятельность педагога	- разработка авторских программ, пособий, игр	20
3.3.	Самообразование	- обзор методической литературы и периодических изданий (отчёт на совещаниях)	15
		- наличие плана самообразования и его выполнение	15
4.Эффективное взаимодействие с семьями воспитанников			
4.1.	Успешная просветительская деятельность по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности	- проведение мероприятий для родителей в нетрадиционной форме	20
4.3.	Успешная работа с социально-неблагополучными семьями	- привлечение родителей социально неблагополучных семей к педагогическому процессу (открытые мероприятия, праздники, помощь в обустройстве территории)	40
4.4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, удовлетворенность родителей качеством услуг	- отсутствие жалоб	20
5.Уровень исполнительской дисциплины			
5.1.	Качественное и своевременное ведение документации и предоставление отчетности	- качественное ведение установленной документации и своевременное предоставление запрашиваемой отчётности	30
Сумма баллов			300

Ежемесячная премиальная выплата:

40% от оклада – 261-300 баллов

30% от оклада – 221-260 баллов

20% от оклада – 201-220 баллов

15% от оклада – 181-200 баллов

10% от оклада – 161-180 баллов

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности младшего воспитателя

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Максимальный балл
1. Эффективная реализация образовательной программы			
1.1.	Создание комфортных условий пребывания детей	- активное участие в организации развивающей предметно-пространственной среды, эстетика оформления помещений	25
1.2.	Оказание помощи воспитателю при организации воспитательно-образовательного процесса	-обеспечение необходимых условий в группе и на участке для успешной реализации воспитательно-образовательной программы	25
1.3.	Эффективность работы с детьми по привитию культурно – гигиенических навыков и навыков самообслуживания	- организация работы по привитию культурно-гигиенических навыков и навыков самообслуживания с учетом возраста детей	20
2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей			
2.1.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников	- отсутствие травматизма	10
		- отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенического режима в группе	40
		- отсутствие замечаний по выполнению требований к охране труда, пожарной безопасности, организации жизнедеятельности детей	20
2.3.	Оказание помощи воспитателю в организации здоровьесберегающих технологий	- принимает активное участие в проведении гигиенических, закаливающих процедур и оздоровительных мероприятий	20
3. Эффективное взаимодействие с семьями воспитанников			
3.1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, удовлетворенность родителей качеством услуг	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	30
4. Уровень исполнительской дисциплины			
4.1.	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	- рациональное использование рабочего времени	5
		- отсутствие замечаний со стороны администрации Учреждения	5
Сумма баллов			200

Ежемесячная премиальная выплата:

30% от оклада – 181-200 баллов

25% от оклада – 161-180 баллов
 20% от оклада – 141-160 баллов
 15% от оклада – 121-140 баллов
 10% от оклада – 101-120 баллов

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
 делопроизводителя, специалиста по кадрам**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Максимальный балл
1.	Соблюдение требований по кадровому делопроизводству	- наличие эффективных трудовых договоров со всеми работниками, в том числе принятых на условиях совместительства (дополнительных соглашений к трудовым договорам), своевременные изменения в должностные инструкции сотрудников	10
		- регулярное ведение личных дел, карточек Т-2, правильность заполнения трудовых книжек	10
		- точность, своевременность, достоверность ведения электронных баз данных	10
		- своевременность ведения дел по Пенсионному фонду РФ, медицинскому страхованию и др.	10
2.	Соблюдение требований по работе с гражданами	-соблюдение требований к ведению документации.	10
		- соблюдение сроков исполнения обращений граждан	10
3.	Своевременное и достоверное представление отчетности	-отсутствие нарушений в представлении отчетности	10
4.	Сохранение конфиденциальной информации	- о персональных данных сотрудников и детей и др.	10
5.	Исполнительская дисциплина	- отсутствие замечаний со стороны администрации Учреждения, обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников	10
		- рациональное использование рабочего времени	10
Сумма баллов			100

Ежемесячная премиальная выплата:

30% от оклада – 91-100 баллов
 25% от оклада – 81-90 баллов
 20% от оклада – 71-80 баллов

15% от оклада – 61-70 баллов

10% от оклада – 51-60 баллов

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
заведующего хозяйством**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Максим альный балл
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических и безопасных условий в помещениях Учреждения	- исполнение требований надзорных органов (исполнение предписаний, не требующих капитальных вложений)	20
- выполнение требований СанПиН, пожарной и электробезопасности, охраны труда		20	
2.	Проведение мероприятий по энергосбережению	Проведение эффективных мероприятий по повышению экономии энергоресурсов	20
3.	Эффективная организация работы по реализации плана финансово-хозяйственной деятельности	- своевременная и качественная подготовка плана финансово-хозяйственной деятельности и его реализация	20
- отсутствие сбоев в организации закупок, своевременное заключение муниципальных контрактов и договоров		20	
- контроль качества и сроков исполнения выполняемых услуг и работ поставщиками и подрядчиками		20	
4.	Эффективное использование и сохранность материально-технических и ресурсов Учреждения	- своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация, контроль за сохранностью имущества	10
- ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей		10	
- отсутствие замечаний ревизионных комиссий		10	
5.	Своевременное и достоверное представление отчетности	-отсутствие нарушений в представлении отчетности	10
6.	Эффективная организация работы обслуживающего персонала	- отсутствие замечаний к работе персонала со стороны потребителей услуг и администрации Учреждения	10
- отсутствие конфликтных ситуаций		10	

7.	Исполнительская дисциплина	- отсутствие нарушений действующего законодательства, замечаний со стороны администрации Учреждения	10
		- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников, замечаний со стороны администрации Учреждения	10
Сумма баллов			200

Ежемесячная премиальная выплата: 30% от оклада – 181-200 баллов
 25% от оклада – 161-180 баллов
 20% от оклада – 141-160 баллов
 15% от оклада – 121-140 баллов
 10% от оклада – 101-120 баллов

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности кладовщика

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальный балл
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических и безопасных условий для хранения продуктов питания (отсутствие замечаний по выполнению требований СанПиН, пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда)	60
2.	Контроль за качеством продуктов питания	60
3.	Своевременное и достоверное представление отчетности	60
4.	Содержание помещения для хранения продуктов питания, холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН, охраны труда, пожарной безопасности и электробезопасности	60
5.	Исполнительская дисциплина (отсутствие замечаний со стороны администрации Учреждения, обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников)	60
Сумма баллов		300

Ежемесячная премиальная выплата: 30% от оклада – 241-300 баллов
 25% от оклада – 281-240 баллов
 20% от оклада – 141-180 баллов
 15% от оклада – 121-140 баллов
 10% от оклада – 60-120 баллов

Показатели и критерии эффективности деятельности повара

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальный балл
1.	Обеспечение качественного питания (отсутствие замечаний по выполнению требований СанПиН, пожарной безопасности и	35

	электробезопасности, охраны труда, соблюдение норм закладки продуктов, рецептуры и норм выхода блюд в соответствии с технологическими картами)	
2.	Соблюдение технологического режима приготовления и графика выдачи блюд, условий, сроков хранения и реализации готовой продукции, температурного режима технологического оборудования, правил порционирования, оформление контрольного блюда	35
3.	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников на качество приготовления блюд, замечаний со стороны администрации Учреждения)	30
Сумма баллов		100

Ежемесячная премиальная выплата: 30% от оклада – 91-100 баллов
 20% от оклада – 71-90 баллов
 15% от оклада – 66-70 баллов
 10% от оклада – 30-65 баллов

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
кухонного рабочего**

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальный балл
1.	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН,	30
2.	Создание оптимальных условий для нормального режима работы поваров	30
3.	Выполнение требований охраны труда, пожарной и электробезопасности	20
5.	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников, замечаний со стороны администрации Учреждения)	20
Сумма баллов		100

Ежемесячная премиальная выплата: 30% от оклада – 91-100 баллов
 20% от оклада – 71-90 баллов
 15% от оклада – 61-70 баллов
 10% от оклада – 50-60 баллов

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальный балл
1.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в Учреждении	20
2.	Своевременное и качественное проведение текущих ремонтов	20
3.	Отсутствие замечаний по соблюдению требований к охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности и СанПиН	20

4.	Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям (изготовление атрибутов и простейших конструкций для создания условий для образовательно-воспитательного процесса)	20
5.	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников, замечаний со стороны администрации Учреждения)	20
Сумма баллов		100

Ежемесячная премиальная выплата: 30% от оклада – 91-100 баллов
 20% от оклада – 71-90 баллов
 15% от оклада – 61-70 баллов
 10% от оклада – 50-60 баллов

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности дворника

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальный балл
1.	Благоустроенность территории Учреждения, озеленение	30
2.	Качество проведения уборки (содержание территории Учреждения в соответствии с требованиями СанПиН)	30
3.	Отсутствие замечаний по соблюдению требований к охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности и СанПиН	20
4.	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников, замечаний со стороны администрации Учреждения)	20
Сумма баллов		100

Ежемесячная премиальная выплата: 30% от оклада – 91-100 баллов
 20% от оклада – 71-90 баллов
 15% от оклада – 61-70 баллов
 10% от оклада – 50-60 баллов

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности машиниста по стирке и ремонту спецодежды

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальный балл
1.	Своевременное и качественное выполнение работ (стирка, сушка и глажение спецодежды, постельного белья и других предметов производственного назначения (полотенец, штор и т.п.))	20
2.	Соблюдение графика приема, стирки, кипячения и выдачи белья и т.д.	20
3.	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями	20

	СанПиН, охраны труда, пожарной безопасности и электробезопасности	
4.	Правильное и своевременное оформление установленной документации	20
5.	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени, отсутствие обоснованных жалоб родителей и сотрудников, замечаний со стороны администрации Учреждения)	20
Сумма баллов		100

Ежемесячная премиальная выплата:

30% от оклада – 91-100 баллов
20% от оклада – 71-90 баллов
15% от оклада – 61-70 баллов
10% от оклада – 50-60 баллов

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
кастелянии**

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальный балл
1.	Своевременное и качественное выполнение работ (ремонт мягкого инвентаря, его маркировка)	40
2.	Соблюдение графика получения, выдачи спецодежды и белья и т.д.	30
3.	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН, охраны труда, пожарной безопасности и электробезопасности	30
4.	Своевременное ведение учета, контроль за правильным использованием спецодежды, белья и т.д. Правильное и своевременное оформление установленной документации	20
5.	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени, отсутствие обоснованных жалоб родителей и сотрудников, замечаний со стороны администрации Учреждения), сложность работы, обусловленная работой во втором здании детского сада	80
Сумма баллов		200

Ежемесячная премиальная выплата:

30% от оклада – 181-200 баллов
25% от оклада – 161-180 баллов
20% от оклада – 141-160 баллов
15% от оклада – 121-140 баллов
10% от оклада – 101-120 баллов

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
сторожа (вахтера)**

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальный балл
1.	Качественное выполнение должностных обязанностей по охране	60

	материальных ценностей Учреждения	
2.	Отсутствие замечаний по соблюдению требований к охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности	20
3.	Исполнительская дисциплина (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников, замечаний со стороны администрации Учреждения)	20
Сумма баллов		100

Ежемесячная премиальная выплата: 30% от оклада – 91-100 баллов
 20% от оклада – 71-90 баллов
 15% от оклада – 61-70 баллов
 10% от оклада – 40-60 баллов

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности машиниста (кочегара) котельной

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальный балл
1.	Поддержание необходимого температурного режима в отапливаемых помещениях Учреждения	20
2.	Обеспечение исправного состояния печи и дымохода	20
3.	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН, охраны труда, пожарной безопасности и электробезопасности	20
4.	Отсутствие замечаний по соблюдению требований к охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности	20
5.	Исполнительская дисциплина (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников, замечаний со стороны администрации Учреждения)	20
Сумма баллов		100

Ежемесячная премиальная выплата: 30% от оклада – 91-100 баллов
 20% от оклада – 71-90 баллов
 15% от оклада – 61-70 баллов
 10% от оклада – 50-60 баллов

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности уборщика служебных помещений

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальный балл
1.	Качество проведения уборки служебных помещений (содержание закреплённых помещений в соответствии с требованиями СанПиН)	60
2.	Отсутствие замечаний по соблюдению требований к охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности и СанПиН	20
3.	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени,	20

	отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников, замечаний со стороны администрации Учреждения)	
Сумма баллов		100

Ежемесячная премиальная выплата: 30% от оклада – 91-100 баллов
 20% от оклада – 71-90 баллов
 15% от оклада – 61-70 баллов
 10% от оклада – 40-60 баллов

2.8. В целях поощрения работников Учреждения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя Учреждения применяется **единовременное премирование работников:**

- 1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации – до 10 000 рублей;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – до 10 000 рублей;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – до 10 000 рублей;
- 4) при награждении Почетной грамотой Главы Кушвинского городского округа, Почетной грамотой Думы Кушвинского городского округа, Почетной грамотой Управления образования Кушвинского городского округа – до 5 000 рублей;
- 5) в связи с празднованием Дня воспитателя и всех дошкольных работников – до 10 000 рублей;
- 6) в связи с праздничными датами (8 Марта, 23 Февраля), юбилейными датами образовательного учреждения и юбилейными датами работников (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) – до 10 000 рублей;
- 7) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – до 10 000 рублей;
- 8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – до 10 000 рублей.

2.9. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда работникам может быть оказана **материальная помощь** в следующих случаях:

- чрезвычайные ситуации (пожар, затопление, производственная авария, кража);
- рождение или усыновление ребенка;
- длительное лечение (при наличии подтверждающих документов);
- смерть близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети);
- к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Для принятия работодателем решения о выплате материальной помощи работникам Учреждения, работодателю предоставляется расчет планового фонда оплаты труда Учреждения, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи.

Расчет планового фонда оплаты труда Учреждения, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи, производится муниципальным казенным учреждением «Ресурсный центр» и представляется

работодателю (представителю работодателя) по его письменному запросу в течение 3-х рабочих дней с момента поступления запроса.

3. Регламент работы экспертной комиссии по распределению выплат стимулирующего характера

3.1. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления и распределения выплат стимулирующего характера работникам Учреждения создается экспертная комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее – экспертная комиссия).

3.2. Оценка выполнения утвержденных показателей и критериев осуществляется один раз в месяц экспертной комиссией. Ежемесячно педагогические работники и младшие воспитатели предоставляют в экспертную комиссию критерии оценки эффективности своей деятельности, на остальных работников справку о наличии или отсутствии замечаний предоставляет заведующий хозяйством, медицинский работник, заведующий Учреждения до 15 числа текущего месяца.

Сумма баллов, полученных при оценке эффективности деятельности работника за месяц, используется для определения размера ежемесячной стимулирующей выплаты.

Право на получение ежемесячной стимулирующей выплаты имеют работники, отработавшие не менее одного месяца после приема или выхода на работу в Учреждение после длительного отсутствия (отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до 3-х лет).

3.3. Председателем экспертной комиссии является старший воспитатель Учреждения.

3.4. В случае отсутствия по уважительной причине старшего воспитателя председатель комиссии выбирается голосованием членов комиссии.

3.5. В состав экспертной комиссии входят представители Учреждения в количестве пяти человек, выбранные Общим собранием трудового коллектива.

3.6. Состав экспертной комиссии утверждается приказом заведующего Учреждения и действует до внесения в него изменений.

3.7. Экспертная комиссия принимает решение о ежемесячной стимулирующей выплате по результатам труда и её размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов экспертной комиссии. Решение экспертной комиссии оформляется протоколом.

3.8. Протокол экспертной комиссии ведёт секретарь, выбираемый голосованием.

3.9. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах утверждённого фонда оплаты труда.

3.10. Заведующий предоставляет в комиссию по стимулированию информацию о наличии средств фонда оплаты труда на стимулирование работников. Заведующий вправе внести в комиссию по стимулированию свои предложения по вопросам персонального распределения стимулирующих выплат.

3.11. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.12. При увеличении или уменьшении фонда оплаты труда размер ежемесячной стимулирующей выплаты работникам может быть увеличен или уменьшен соответственно приказом руководителя Учреждения.

3.13. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

3.14. Ежемесячная стимулирующая выплата выплачивается одновременно с заработной платой.

4. Порядок лишения стимулирующих выплат

4.1. Работник может быть лишен стимулирующих выплат в 100% размере в следующих случаях:

- за нарушение Устава Учреждения;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья детей, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- за нарушение корпоративной этики;
- за детский травматизм.

4.2. В случае дисциплинарного взыскания выплаты стимулирующего характера не осуществляются в месяце, в котором было вынесено взыскание.

4.3. Решение о лишении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующего на основании решения экспертной комиссии.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового коллектива с учетом мнения выборного профсоюзного органа и утверждается приказом заведующего.

Принято на Общем собрании трудового коллектива
с учетом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации

Протокол № 3 от «22» октября 2019 г.

Пронумеровано і скреплено
печаттю

82 зв'язків листів
Заведуючий М.А.Т.О. №10

І.Н. Профимова
« 02 » 2018 г



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868576014

Владелец Трофимова Ирина Павловна

Действителен с 25.05.2022 по 25.05.2023