

ПРИНЯТО:
Общим собранием МАДОУ ДС
комбинированного вида «Серебряное копытце»
Протокол № 28 от «24» 12 2021 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома МАДОУ
Старцева Л.С. Старцева Л.С.



УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий МАДОУ ДС
комбинированного вида
«Серебряное копытце»
Зайцева Т.В. Зайцева Т.В.
Приказ № 156/1 от «12» 12 2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ
ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА «СЕРЕБРЯНОЕ КОПЫТЦЕ»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Серебряное копытце» (далее МАДОУ).

1.2. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Серебряное копытце» (далее - Положение), разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2021 г. №273 «Об образовании Российской Федерации»;
- Уставом Учреждения;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Постановлением администрации муниципального образования «город Северобайкальск» от 01.06.2021 г. № 609 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных (казенных, бюджетных, автономных) учреждений муниципального образования «город Северобайкальск» и фондов, финансируемых из местного бюджета, не являющихся муниципальными служащими»
- Приказом Управления образования администрации муниципального образования «город Северобайкальск» от 29.06.2021 г. №248 « Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных) учреждений муниципального образования «город Северобайкальск» и фондов, финансируемых из местного бюджета, подведомственных Управлению образования администрации муниципального образования «город Северобайкальск».

1.3. Настоящее Положение является Приложением к Коллективному договору и локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров стимулирующих выплат к качественному результату труда поощрения и премирования работников Учреждения по итогам работы, представляет собой механизм распределения стимулирующей части фонд оплаты труда на основе разработанных критериев оценки вложенного труда.

1.4. Стимулирующая часть заработной платы направлена на усиление материальной заинтересованности работников МАДОУ, повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих

повышению эффективности деятельности по реализации уставных целей и задач МАДОУ.

1.5. Положение распространяется на работников МАДОУ, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, направлено на индивидуализацию материального вознаграждения каждого.

1.6. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников осуществляется с участием общественного органа – Комиссии по распределению фонда надбавок и доплат МАДОУ (далее по тексту – Комиссия). Комиссия формируется и осуществляет свою работу на основании Положения о комиссии по распределению фонда надбавок и доплат МАДОУ.

1.7. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников МАДОУ учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, результаты самооценки работников, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки, представляемые Комиссии.

1.7. Объем стимулирующей части устанавливается учреждением самостоятельно и может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания, а также при поступлениях целевого характера на увеличение фонда оплаты труда.

1.8. Применение стимулирующих выплат и надбавок не образует новый оклад (ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением северного и Районного коэффициентов).

1.9. Решение об установлении выплат стимулирующего характера оформляется приказом заведующего учреждением.

1.9. Настоящее Положение согласовывается с Профсоюзным комитетом МАДОУ, принимается на Общем собрании работников МАДОУ, утверждается заведующим МАДОУ и действует с 01 января 2022 года до момента введения в действие нового.

2. ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОГО ПОощРЕНИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды материального поощрения и стимулирования работников:

- постоянные стимулирующие выплаты;
- разовые стимулирующие выплаты;
- поощрение и премирование работников;
- оказание материальной помощи работникам.

2.2. Постоянные стимулирующие выплаты распределяются на продолжительный срок, но не более 1 года (с 1 сентября по 31 августа на текущий учебный год) и выплачиваются ежемесячно в течение данного периода.

2.3. Постоянные стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к основному должностному окладу работника, рассчитанному пропорционально отработанному времени за текущий расчётный период (месяц), не начисляются на выплаты за фактически отработанное время за отсутствующих работников, на оклады за совмещение профессий (должностей), и утверждаются приказом заведующего Учреждения.

2.4. Система стимулирующих выплат работникам МАДОУ включает в себя длительные (постоянные на определенный период) выплаты и единовременные поощрительные выплаты:

- **постоянные стимулирующие выплаты** - размер и порядок которых установлен МБДОУ на продолжительный срок, но не более 1 года максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются;
- **разовые стимулирующие выплаты (премии)** - размер, порядок и условия применения которых определяются заведующим на основании решения Комиссии в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

2.5. Размеры и виды стимулирующих выплат, устанавливаются приказом заведующего Учреждения, максимальным размером для конкретного человека не ограничиваются и выплачиваются, за счет средств выделяемых бюджетом.

2.6. К постоянным стимулирующим выплатам, всех работников МАДОУ, а также руководителю и заместителю по ВМР (старшему воспитателю), относятся следующие выплаты:

- **За особый вклад в развитие МАДОУ, а именно:**
- педагогическим работникам за разработку и внедрение инновационных технологий, методик, программ - **0-15% от оклада;**
- **За почетные звания:** «Заслуженный работник образования РФ», «Отличник народного образования РФ», «Заслуженный работник образования РБ», «Почетный работник общего образования РФ» - **30% от оклада;**
- **Работникам, награжденным нагрудными знаками «Почетный работник ...РБ» - 20 % от оклада.**
- **За почетные звания:** «Отличник просвещения» - **10 % от оклада;**
- **За почетные грамоты** Министерства образования и науки РФ и РБ, Правительства РФ, РБ и Народного Хурала РБ – **5 % от оклада.**

- Выплаты за сложность и приоритетность возрастной группы воспитателям и младшим воспитателям:

- группы раннего и младшего возраста - воспитатель - **0-20 %**, младший воспитатель, помощник воспитателя – **0 - 20 %**;

- отсутствие дисциплинарных взысканий;

- условием для назначения стимулирующих выплат являются:

- выслуга лет, непрерывный стаж педагогической работы в образовательном учреждении (10 лет – **10%**; 15 лет – **15%**; 20 лет – **20%**; более 20 лет – **30 %**)

- отсутствие случаев травматизма воспитанников, во время которых ответственность за их жизнь и здоровье была возложена на данного работника.

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

3.1. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда МАДОУ.

3.2. Стимулирующие выплаты заведующему Учреждения осуществляются на основании приказа вышестоящего органа – Управления образования администрации МО «г. Северобайкальск», с учетом применения показателей и критериев эффективности деятельности руководителя и оценки деятельности в целом.

3.3. Все стимулирующие выплаты работникам не имеют гарантированного характера, так как зависят от объективной оценки результатов труда работника за определенный период и размера стимулирующего ФОТ. В случае отсутствия работника на рабочем месте, не выполнения в установленный период определенных видов работ, влияющих на показатели и критерии оценки эффективности (результативности) работы, работнику Комиссией может быть отказано в выплате соответствующих доплат.

3.4. Стимулирующие выплаты не выплачиваются работникам при наличии хотя бы одного из случаев:

- дисциплинарного взыскания;
- замечания по неисполнению или ненадлежащему исполнению обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- нарушения техники безопасности или требований охраны труда;
- неисполнения приказов и распоряжений руководства;
- нарушения трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- низкой посещаемости детей (за исключением случаев карантина);
- неудовлетворительной работе с родителями по своевременной оплате.

- обоснованных, письменных жалоб со стороны родителей и коллег.

3.5. Порядок выплат стимулирующего характера по эффективному контракту педагогическим работникам и административно-управленческому персоналу МАДОУ (далее – доплата за эффективность работы).

3.6. Доплата за эффективность работы устанавливается в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников и административно-управленческого персонала (далее – ФОТ стим), на основании аналитической информации о показателях деятельности педагогических работников и административно-управленческого персонала (далее – АУП) (анализа портфолио, самоанализа деятельности) по результатам работы за текущий месяц, в соответствии с критериями оценки деятельности работников (приложения).

3.6.1. Все педагогические работники и АУП предоставляют в Комиссию материалы по самоанализу деятельности, один раз в месяц, не позднее 25 числа последнего.

3.6.3. Комиссия в протоколе ежемесячно назначает по оценочной ведомости (по бальной системе) количество баллов, отражающих результат работы каждого педагогического работника и АУП за текущий месяц, с которыми их знакомит под личную подпись.

3.6.4. Стоимость одного балла рассчитывается в денежном эквиваленте (рублях) и определяется по формуле: $C = \text{ФОТ стим} / (B_1 + B_2 + \dots + B_n)$, где: С – стоимость одного балла; ФОТ стим., для доплат за эффективность работы педагогических работников и АУП; B₁, B₂, ...B_n – общая сумма количества баллов всех педагогических работников и АУП.

3.6.5. Комиссия фиксирует в протоколе стоимость одного бала, суммы стимулирующих доплат работников и передает на утверждение заведующему МАДОУ.

3.7. Заведующий ежемесячно, на основании протокола Комиссии, в приказах фиксирует стоимость одного балла, сроки и размеры стимулирующих выплат работникам МАДОУ. Приказы согласовываются с Профсоюзным комитетом МАДОУ.

3.8.. Конфликтная комиссия МАДОУ рассматривает и разрешает возникшие проблемы при обращении в письменном виде по каждому обращенному персонально.

3.9. Администрация Учреждения обеспечивает гласность в вопросах подходов и критерий стимулирующих выплат для всех работников МАДОУ.

4. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ И ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

4.1. В МАДОУ предусматривается текущее и единовременное премирование.

4.1.1. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц, в случае достижения работником высоких производственных показателей, при

безупречном одновременном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором.

4.1.2. Единовременное премирование может осуществляться в отношении любого работника МАДОУ:

- по итогам успешной работы МАДОУ за квартал или год;
- за выполнение дополнительного объема работ;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства;
- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- в связи с юбилейными (50, 55 лет и далее каждые пять лет) и праздничными (день дошкольного работника и др.) датами. К юбилейным датам производится выплата денежной премии, размер которой определяется исходя из стажа непрерывной работы в МАДОУ:
 - при стаже работы до 5 лет – 5% оклада;
 - при стаже работы от 5 до 10 лет – 10% оклада;
 - при стаже работы от 10 до 15 лет – 15% оклада;
 - при стаже работы более 15 лет – 20% оклада.

4.1.3. Основными условиями текущего и единовременного премирования работников являются:

- четкое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- качественное и своевременное выполнение плановых заданий;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка работы МАДОУ, в т.ч. четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений;
- качественное проведение особо значимых мероприятий;
- проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- за большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена доплата.

4.1.4. Результаты работы за предшествующий период являются основанием для премиальных выплат. В первом квартале выплаты могут производиться по итогам работы коллектива в четвертом квартале истекшего года.

4.2. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

4.2.1. Премирование работников МАДОУ осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности МАДОУ.

4.2.2. Размер текущих и единовременных премий работников МАДОУ может устанавливаться в объеме до 100% от величины ежемесячной тарифной ставки или должностного оклада (без учета установленных постоянных доплат) по представлению на заседание Комиссии представителями АУП МАДОУ.

4.3. Предложения о виде и размере премирования вносит заведующий МАДОУ, он же согласовывает его с Профсоюзным комитетом МАДОУ, с Комиссией.

4.4. При наличии у работника МАДОУ, не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, премия не устанавливается.

4.5. Премии не устанавливаются:

- работникам, устроившимся или уволившимся в текущем году.
- работникам – совместителям (внешним)
- работникам, находящимся в отпуске по уходу за детьми (декретном отпуске).

4.6. Работникам МАДОУ (в том числе работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3 – х лет) может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии стимулирующего ФОТ.

4.6.1. Материальная помощь может выплачиваться в следующих случаях:

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства) и несчастных случаев;
- социальной поддержки работника;
- длительного заболевания, требующего дорогостоящего лечения, подтверждаемого соответствующими документами (пребывание на листе нетрудоспособности более 3 – х месяцев);
- смерти близкого родственника (родителей, супруга(ги), ребенка).

4.6.2. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам МАДОУ материальной помощи является: личное заявление работника, с приложением подтверждающих документов (лист нетрудоспособности, свидетельство о смерти и др.).

4.6.3. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается Комиссией, согласовывается с Профсоюзным комитетом МАДОУ, оформляется приказом заведующего МАДОУ.

5. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ МАДОУ

5.1. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются МАДОУ самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Комиссии, решением Общего собрания коллектива МАДОУ, профсоюзного комитета.

5.2. Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников дошкольного образовательного учреждения:

- для административно-управленческого персонала (заведующий);
- для педагогических работников (старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель);
- для учебно-вспомогательного персонала (инспектор по кадрам (специалист по кадрам), завхоз, младший воспитатель);
- для младшего обслуживающего персонала (помощник воспитателя, повар, кухонный рабочий, кастелянша, машинист по ремонту и стирке белья, дворник, сторож, уборщик служебных помещений, кладовщик, вахтер).

5.3. Сотрудникам учреждения ежемесячно производить доплату из стимулирующего фонда до прожиточного минимума, установленного в Республике Бурятия, за фактически отработанное время.

5.4. Заведующий МАДОУ на основании показателей настоящего Положения, обозначенных в протоколе Комиссии, согласовывает данные с Профсоюзным комитетом МАДОУ, издает приказ о распределении и размере выплат стимулирующего характера в установленные для сдачи документов сроки и передает в Централизованную бухгалтерию Управления образования администрации муниципального образования «город Северобайкальск» для начисления заработной платы работникам на текущий месяц.

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

Критерии стимулирования работников МАДОУ детский сад комбинированного вида «Серебряное копытце»

Старший воспитатель

№	Критерии	Баллы	Оценка педагога
1	Разработка авторских, модифицированных программ и технологий, внедрение их в практику в соответствии с ФГОС ДО	15-20	
2	Участие в экспериментальных, инновационных проектах, творческих группах, консультационном центре, разработке	5-20	

3	Участие и организация конкурсного движения МАДОУ (подготовка педагогов, детей к конкурсам, фестивалям, спортивным мероприятиям, выставкам и другим мероприятиям). <ul style="list-style-type: none"> • Участие в конкурсах • Лауреаты и победители: <ul style="list-style-type: none"> • Городских • Республиканских • Всероссийских, международных 	3 5-20 5-15 5-20 5-20	
4	За выполнение особо важных и ответственных работ (ведения сайта учреждения, выпуск газеты ДОУ и т.д.)	5-40	
5	Распространение профессионального опыта через публикации в СМИ: <ul style="list-style-type: none"> • Локальных • Городских • Республиканских • Всероссийских, международных 	5 10 15 20	
6	Осуществление подготовки педагогов к прохождению квалификационных испытаний. По факту (за одного человека) <ul style="list-style-type: none"> • Первая и высшая категории • Соответствие занимаемой должности 	10 5	
7	Активное участие в образовательном процессе учреждения: Роли: главная роль - 5 баллов за 1 утренник; Эпизодическая роль – 3 балла за 1 утренник. Совместная деятельность на занятиях и т.д.	1-40	
8	Качественная организация и проведение мероприятий, связанных уставной деятельностью учреждения и повышающих авторитет и имидж МАДОУ (на базе ДОУ; МО; Республика Бурятия (конференции; фестивали; семинары, форумы (за одно мероприятие))	5-20	
9	За интенсивность, увеличение объема выполняемых работ (выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью (по факту: оформление документации, подготовка к неплановой и плановой проверкам)	1-60	
10	Удовлетворенность родителей качеством услуг педагогов (по результатам анкетирования на конец года - не менее 100% допустимое отклонение 5%)	30	
11	Руководство и организация качественной работы педагогов по сопровождению детей с ОВЗ (разработка адаптированных программ, индивидуальных маршрутов)	15	
12	Руководство и организация работы школы молодого педагога (наставничество)	15	
13	Организация работы ПМПк в ДОУ	5-15	

14	Качественная подготовка педагогов для выступлений на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах (наличие дипломов, сертификатов, благодарностей). За одного педагога: <ul style="list-style-type: none"> • На уровне ДООУ • На городском, • Региональном, • Федеральном уровнях. 	5-20	
15	Качество взаимодействия с родителями: <ul style="list-style-type: none"> • Организация встреч детско-родительского клуба; • Организация совместных мероприятий педагогов, родителей, детей 	5-20	

Учителя-логопеда

№	Критерии	Баллы	Оценка педагога
1	Разработка авторских, модифицированных программ и технологий, внедрение их в практику в соответствии с ФГОС	5- 15	
2	Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям по результатам МПК (не менее 85 %)	15	
3	Распространение профессионального опыта через публикации в СМИ: Локальных Городских Республиканских Всероссийских, международных	5 10 15 20	
4	Подготовка детей к конкурсам, фестивалям, спортивным мероприятиям, выставкам и другим мероприятиям и их организация. Участие в конкурсах Лауреаты и победители: Городских Республиканских	3 5-20 5-15 5-20	
5	За выполнение особо важных и ответственных работ	5-15	
6	Активное участие в образовательном процессе учреждения: Роли: главная роль - 5 баллов за 1 утренник; Эпизодическая роль – 3 балла за 1 утренник. Совместная деятельность на занятиях и т.д.	1-40	
7	Организация и активное участие в методических и общественных мероприятиях учреждения и города (викторины, конференции, семинары и др. мероприятия).	1-40	
8	За интенсивность, увеличение объема выполняемых работ	1-60	
9	Удовлетворенность родителей качеством услуг педагогов (по результатам анкетирования на конец года - не менее 100% допустимое отклонение 5%)	30	

Музыкальный руководитель

№	Критерии	Баллы	Оценка педагога
---	----------	-------	-----------------

1	Разработка авторских, модифицированных программ и технологий, внедрение их в практику в соответствии с ФГОС	5-15	
2	За выполнение особо важных и ответственных работ	5 -15	
3	Распространение профессионального опыта через публикации в СМИ: Локальных Городских Республиканских Всероссийских, международных	5 10 15 20	
4	Подготовка детей к конкурсам, фестивалям, спортивным мероприятиям, выставкам и другим мероприятиям и их организация. Участие в конкурсах Лауреаты и победители: Городских Республиканских	3 5- 20 5-	
5	Активное участие в образовательном процессе учреждения: Роли: главная роль - 5 баллов за 1 утренник; Эпизодическая роль – 3 балла за 1 утренник. Совместная деятельность на занятиях и т.д.	1-40	
6	Организация и активное участие в методических и общественных мероприятиях учреждения и города (викторины, конференции, семинары и др. мероприятия)	1-40	
7	За интенсивность, увеличение объема выполняемых работ	1-60	
8	Выполнение индикатора средней посещаемости по группам: <ul style="list-style-type: none"> • посещаемость составляет от 70 % до 79 %, • посещаемость составляет от 80% до 89 %, • посещаемость составляет свыше 90 % 	3 0 4	
9	Удовлетворенность родителей качеством услуг педагогов (по результатам анкетирования на конец года - не менее 100% допустимое отклонение 5%)	30	

Воспитатель

№	Критерии	Баллы	оценка педагога
1	Разработка авторских, модифицированных программ и технологий, внедрение их в практику в соответствии с ФГОС ДО	5-15	
2	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе посещаемость составляет от 70 % до 79 %, посещаемость составляет от 80% до 89 %, посещаемость составляет свыше 90 %, <ul style="list-style-type: none"> • Подменным воспитателям соответственно фактически отработанному времени 	30 40 50	
3	Подготовка детей к конкурсам, фестивалям, спортивным мероприятиям, выставкам и другим мероприятиям и их организация. Участие в конкурсах Лауреаты и победители: Городских	3 5-20 5-20	

	Республиканских Всероссийских, международных	5-20	
4	За выполнение особо важных и ответственных работ. (Ведение сайта учреждения, выпуск газеты ДОУ и т.д.)	5-40	
5	Распространение профессионального опыта через публикации в СМИ: Локальных Городских Республиканских Всероссийских, международных	5 10 15 20	
6	Работа с детьми раннего возраста • Подменным воспитателям соответственно фактически отработанному времени	5-20	
7	Активное участие в образовательном процессе учреждения: Роли: главная роль - 5 баллов за 1 утренник; Эпизодическая роль – 3 балла за 1 утренник. Совместная деятельность на занятиях и т.д	1-40	
8	Организация и активное участие в методических и общественных мероприятиях учреждения и города (викторины, конференции, семинары и др. мероприятия)	1-40	
9	За интенсивность, увеличение объема выполняемых работ	1-60	
10	Удовлетворенность родителей качеством услуг педагогов (по результатам анкетирования на конец года - не менее 100% допустимое отклонение 5%)	30	
11	Подготовка групп к учебному году (полная готовность, без замечаний)	20	
12	Обновление предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО	1-30	
13	За работу с детьми с ОВЗ и детьми инвалидами (за каждый день фактического посещения детского сада и за каждого ребенка) • Подменным воспитателям соответственно фактически отработанному времени	1	

Учебно-вспомогательный персонал		
№ п/п	Критерии оценки результативности деятельности младшего воспитателя (помощника воспитателя)	баллы
1	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников	0-5 факт
2	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников: - качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН - эстетическое содержание помещений - отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима, этических норм	0-10 факт
3	Помощь в преобразовании предметно-развивающей среды группы и территории, участков МАДОУ, обновление интерьера	0-5 факт
4	Высокая исполнительская дисциплина	0-5 факт
5	Помощь педагогам в изготовлении методических пособий	0-10 факт
6	Участие в общих мероприятиях МБДОУ(праздниках, развлечениях,	0-10 факт

	конкурсах ит.д.) Роли: главная эпизодическая	
7	Выполнение работ сверх должностных инструкций: - косметический ремонт и общественная работа - участие в комиссиях	0-60: 0-58 0-2
Критерии оценки работы заведующего хозяйством		
№ п/п	Критерии	баллы
1	Обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий в помещениях МБДОУ: - уровень исполнения Госпожнадзора - уровень исполнения Роспотребнадзора	0-5 факт
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	0-5 факт
3	Работа с основными средствами учреждения: - своевременный учет, инвентаризация - сохранность и контроль за имуществом	0-10 факт
4	Комплекс мероприятий по энергосбережению в соответствии с программой	0-5 факт
5	Работа с имущественным комплексом по обеспечению бесперебойного функционирования инженерных систем, мелкого ремонта, помещений, сантехнического оборудования, мебели, электрохозяйства)	0-10 факт
6	Ликвидация аварийных ситуаций в нерабочее время	0-10 факт
7	Выполнение работ сверх должностных инструкций: - косметический ремонт и др. работы - участие в комиссиях	0-50: 0-48 0-2
Критерии оценки работы специалиста по кадрам (инспектора по кадрам)		
№ п/п	Критерии	баллы
1	Выполнение работы, не входящей в круг обязанностей (работа с ПФ – программа 1-С и др.)	0-10 факт
2	За своевременное и качественное предоставление отчетности	0-10 факт
3	За качественную работу по ведению архива учреждения	0-10 факт
4	Выполнение работ сверх должностных инструкций: - косметический ремонт и др. работы - участие в комиссиях	0-50: 0-48 0-2
5	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	0-10 факт
Младший обслуживающий персонал		
Критерии работы повара		
№ п/п	Критерии	баллы
1	Отсутствие грубых замечаний со стороны контролирующих органов	0-10 факт
2	Корпоративная культура (использование спец.одежды, внешний вид, культура общения, отсутствие вредных привычек)	0-10 факт
3	Проведение дополнительных мероприятий: - участие в ярмарках - проведение дегустации для родителей - беседы с детьми о правильном питании	0-15 факт 0-5 0-5 0-5
4	Выполнение работ сверх должностных инструкций: - косметический ремонт и др. работы - участие в комиссиях	0-50: 0-48 0-2
Критерии работы кухонного рабочего		
№	Критерии	Баллы

п/п		
1	Образцовое содержание в чистоте помещений пищеблока и кухонного оборудования	0-10 факт
2	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	0-10 факт
3	Корпоративная культура (использование спец.одежды, внешний вид, культура общения, отсутствие вредных привычек)	0-10 факт
4	Выполнение работ сверх должностных инструкций: - косметический ремонт и др.работы - участие в комиссиях	0-50: 0-48 0-2
Критерии работы кладовщика		
№ п/п	Критерии	баллы
1	Погрузочно-разгрузочные работы	0-20 факт
2	Своевременность сдачи в бухгалтерию меню, качественное заполнение документации	0-10 факт
3	Работа с поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений в приеме документации	0-10 факт
4	Выполнение работ сверх должностных инструкций: - благоустройство территории - косметический ремонт и др.работы	0-50: 0-5 0-45
5	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	0-20 факт
Критерии работы кастелянши		
№ п/п	Критерии	баллы
1	Оперативность и качество выполнения заявок	0-20 факт
2	Творческий подход к изготовлению костюмов для проведения праздников учреждения	0-20 факт
3	Выполнение работ сверх должностных инструкций: - косметический ремонт и др.работы	0-50
4	Участие в выполнении особо важных работ	0-50 факт
Критерии работы машиниста по стирке и ремонту белья		
№ п/п	Критерии	баллы
1	Сохранность имущества и товароматериальных ценностей Учреждения	0-10 факт
2	Выполнение работ сверх должностных инструкций: - косметический ремонт и др.работы - общественная работа и т.п.	0- 50факт: 0-40 0-10
3	Участие в выполнении особо важных работ.	0-50 факт
Критерии работы дворника		
№ п/п	Критерии	баллы
1	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	0-10 факт
2	Участие в выполнении особо важных работ	0-50 факт
3	Выполнение работ сверх должностных инструкций: - благоустройство территории - косметический ремонт и др.работ	0-50 факт: 0-5 0-45
Критерии работы сторожа		
№ п/п	Критерии	баллы
1	Оперативное принятие решения сторожа при возникновении ЧС	0-10
2	Участие в выполнении особо важных работ	0-20
3	Выполнение работ сверх должностных инструкций:	

	- косметический ремонт и др. работы	0-50
Критерии работы уборщика служебных помещений		
№ п/п	Критерии	баллы
1	Оперативность выполнения заданий администраций МБДОУ	0-10
2	Выполнение работ сверх должностных инструкций: - косметический ремонт и др. работы	0-50
3.	Содержание цветников, ведение творческой работы по облагораживанию помещений учреждения	0-20
Критерии работы вахтера		
№ п/п	Сложность и напряженность	баллы
1	Выполнение работ сверх должностных инструкций: - благоустройство территории - косметический ремонт и др. работы	0-50 0-5 0-45
2	Участие в выполнении особо важных работ	0-50

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом Учреждения и не должно противоречить ему.

6.2. В случае расхождения пунктов настоящего Положения и Устава применяются соответствующие положения Устава.

6.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием коллектива и утверждения заведующей.

6.4. Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматриваются и утверждаются в порядке, установленном пунктом 5.3. настоящего Положения.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575778

Владелец Зайцева Татьяна Васильевна

Действителен с 31.03.2021 по 31.03.2022