


ПРИНЯТО:


Общим собранием МАДОУДС
комбинированного вида «Серебряное копытце»
Протокол № 42 от «16» 12 2022 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома МАДОУ
 Медведева Н.Г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МАДОУДС
комбинированного вида
«Серебряное копытце»

 Зайцева Т.В.
Приказ № 47 от «17» 12 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

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

Г. СЕВЕРОБАЙКАЛЬСК

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 Главы администрации муниципального образования «город Северобайкальск» от 01.06.2021 № 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. Положение разработано в целях упорядочивания стимулирующих выплат к качественному результату труда, выплат для поощрения и премирования работников по итогам работы, регламентации и дифференциации объемов дополнительных выплат согласно результатов труда работников Учреждения, усиления социально-экономической защиты штатных работников Учреждения, стимулирования высокой производительности труда, повышения ответственности и сознательности, материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, снижения заболеваемости, снижения текучести кадров и повышения трудовой дисциплины, роста профессионального мастерства, формирования чувства сопричастности каждого работника к общим результатам деятельности, повышения исполнительской дисциплины.

1.5. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются Комиссией по распределению стимулирующих выплат, надбавок, премий, материальной помощи в ДОУ, обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления Учреждением.

1.6. Объем стимулирующих выплат устанавливается Учреждением самостоятельно в пределах ассигнований на оплату труда так же средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда. Объем стимулирующей части может быть увеличен за счёт экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания, а также при поступлениях целевого характера на увеличение фонда оплаты труда.

1.7. 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).

1.8. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом заведующего Учреждения.

1.9. Положение принимается на Общем собрании коллектива, согласовывается с Профсоюзным комитетом, утверждается приказом Заведующего Учреждения.

1.10. Изменения и дополнения в Положение могут вноситься Заведующим Учреждения, комиссией по распределению стимулирующих выплат, надбавок, премий, материальной помощи работникам, Общим собранием работников Учреждения при согласовании с членами профкома и оформляются протоколом.

1.11. Срок действия Положения не ограничен.

1.12. Настоящее Положение вступает в силу с 01.01. 2023 до принятия нового.

2. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ И ПОРЯДОК ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

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

- постоянные стимулирующие выплаты
- разовые стимулирующие выплаты
- поощрение и премирование работников.

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

2.5. К постоянным стимулирующим выплатам относятся выплаты за особый вклад в развитие Учреждения согласно Приложению № 1.

2.6. Разовые стимулирующие выплаты работникам распределяются Комиссией по распределению стимулирующих выплат, надбавок, премий, материальной помощи Учреждения, на основании представлений: заведующего Учреждения, заведующего хозяйством, старшего воспитателя, об итогах работы за предыдущий и текущий месяц, карт заполненных педагогами. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников Учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрации Учреждения, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки, представляемые Комиссией по распределению стимулирующих выплат, надбавок, премий, материальной помощи Учреждения.

2.7. На основании данных представлений члены Комиссии по распределению стимулирующих выплат, надбавок, премий, материальной помощи высчитывают количество набранных баллов каждым работником в отдельности и общее количество набранных баллов по категориям распределения разовых стимулирующих выплат.

2.8. Комиссией по распределению стимулирующих выплат, надбавок, премий, материальной помощи Учреждения принимается решение о размере разовых стимулирующих выплат большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом.

2.9. Комиссия Учреждения предоставляет заведующему Учреждения выписку из протокола, подписанную секретарем Комиссии, об установлении размера разовых стимулирующих выплат ежемесячно до 25 числа. Разовые стимулирующие выплаты включаются в начисление заработной платы работникам в текущем месяце, в котором производилось их распределение.

2.10. На основании выписки из протокола Комиссией по распределению стимулирующих выплат, надбавок, премий, материальной помощи Учреждения заведующий Учреждением издаёт приказ.

2.11. Разовые стимулирующие выплаты - распределяются ежемесячно за интенсивность и высокие результаты работы, за образцовое качество выполняемых работ за предыдущий и текущий месяц и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются. (Приложение № 2).

2.11. Разовые стимулирующие выплаты устанавливаются в абсолютном размере (денежной сумме), рассчитанной математическим путем в зависимости от количества баллов, набранных работником по результатам работы за месяц.

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

2.13. Стимулирующие выплаты заведующему Учреждения осуществляются на основании приказа вышестоящего органа – Управления образования администрации МО «г. Северобайкальск»

2.14. Выплаты стимулирующего характера производятся с учетом всех налоговых и иных удержаний.

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

2.16. Выплаты стимулирующего характера могут быть уменьшены или полностью сняты работнику в случаях:

- 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).

- Нарушения техники безопасности и пожарной безопасности.
- Недобросовестного исполнения должностных обязанностей.
- Неудовлетворительной работе с родителями по своевременной оплате.
- Обоснованных, письменных жалоб со стороны родителей и коллег.

2.17. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда при его наличии.

3. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Премирование работника – т.е. денежная выплата заработной платы за достижение определённых результатов в труде, осуществляется на основе приказа заведующей МАДОУ, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

3.2. Предложения о виде и размере премирования вносит заведующий Учреждением, он же согласовывает его с профсоюзным комитетом Учреждения.

3.3. В Учреждении устанавливаются следующие виды премий для работников, при её наличии и финансового состояния МАДОУ:

3.3.1. Премия по итогам года (расчетный период: с 1 января по 31 декабря текущего года).

- Выплачивается работникам МАДОУ по результатам работы с учётом высоких достигнутых показателей, личного вклада работника в развитие МАДОУ в течение соответствующего года.

3.3.2. Премия по итогам работы за полугодие (расчетный период: с 1 января по 1 июля и с 1 июля по 31 декабря текущего года).

- Выплачивается работникам МАДОУ по результатам работы в прошедшем полугодии с учётом высоких достигнутых показателей, личного вклада работника в развитие МАДОУ. При определении размера и вида поощрения учитываются следующие показатели:

- проявление творчества, инициативы;
- выполнение особо важной для МАДОУ работы;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.
- большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за нее не была установлена надбавка или доплата;
- победа или получение призовых мест воспитанниками в конкурсах, соревнованиях и прочих мероприятиях, организуемых как в МАДОУ, так и за его пределами (в городе, районе, стране).

3.4. Единовременная персональная премия. Единовременная персональная премия может быть выплачена любому отличившемуся:

- Выплачивается работникам МАДОУ за выполнение особо важных заданий, участие в новых проектах, за разработку и внедрение новых технологий, за проявленную инициативу, за призовые места в городских, республиканских и российских конкурсах;
- к праздничным и юбилейным датам;
- в связи с уходом на заслуженный отдых.

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

3.5. Премии не устанавливаются:

- Работникам, устроившимся или уволившимся в текущем году.

- Работникам – совместителям (внешним).
- Работникам, находящимся в отпуске по уходу за детьми (декретном отпуске).

3.6. Установление премий производится пропорционально отработанным дням каждым работником МАДОУ.

4. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ МАДОУ (приложение 2)

4.1. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются МАДОУ самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению комиссия по распределению стимулирующих выплат, надбавок, премий, материальной помощи работникам, решением Общего собрания коллектива МАДОУ, профсоюзного комитета.

4.2. 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), делопроизводитель, завхоз, младший воспитатель);
- для младшего обслуживающего персонала (помощник воспитателя, повар, кухонный рабочий, кастелянша, машинист стирке и ремонту белья, дворник, сторож, уборщик служебных помещений, кладовщик, грузчик).

Приложение №1
к Положению «О стимулирующих выплатах работникам
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения детский сад
комбинированного вида «Серебряное копытце»

**Виды и размеры коэффициентов стимулирующих выплат
(постоянные выплаты) работникам Учреждения**

1. Постоянные выплаты следующим категориям работников (руководителю, заместителю заведующего по воспитательно-методической работе, старшему воспитателю, педагогическим работникам за продолжительность руководящей деятельности, педагогической работы) включаются в тарификацию в размере:

педагогическим работникам за стаж работы:

- от 10 лет – 10 %
- от 11 до 15 лет – 15%
- от 16 до 20 лет – 20%
- от 21 года и более – 30 %.

руководителю, заместителю заведующего по воспитательно-методической работе, старшему воспитателю:

- при стаже руководящей деятельности от 1 года до 3 лет – 10%
- при стаже руководящей деятельности от 3 лет до 5 лет – 20%
- при стаже руководящей деятельности свыше 5 лет – 30%.

2. В целях поощрения работников выполненную работу в учреждении устанавливаются надбавки лицам, имеющим

- почетные звания: «Заслуженный работник образования Российской Федерации», «Заслуженный работник образования Республики Бурятия», «Отличник народного образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник просвещения» - коэффициент почетного звания – **30%**.

- За почетные грамоты Правительства Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, за почетные грамоты и благодарности Правительства Республики Бурятия, " Министерства образования и науки Республики Бурятия – **10 %**.

- За Благодарственные письма и Благодарности Правительства Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации Правительства Республики Бурятия, Министерства образования и науки Республики Бурятия, Народного Хурала Республики Бурятия – **10%**.

- За ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации: Золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации; Медаль К. Д. Ушинского; Медаль Л. С. Выготского; Почётное звание «Почётный работник сферы воспитания детей и молодёжи Российской Федерации»; Нагрудный знак «За милосердие и благотворительность»; Медаль Министерства образования и науки Республики Бурятия «За значительный вклад в развитие образования РБ» - **10%**,

3. Завоевавшим призовые места в городском конкурсе «Воспитатель года» - **10%**.

4. Победителям конкурса учреждения «Лучшая группа года» - **5%**.

суммируя каждую награду.

5. 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 %.

Приложение № 2
к Положению о порядке распределения
стимулирующей части фонда оплаты труда
работников Муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
детский сад комбинированного вида
«Серебряное копытце»

Размеры стимулирующих выплат в денежной сумме (рублях) в зависимости от количества баллов, набранных работниками по результатам труда (разовые стимулирующие выплаты).

Старшего воспитателя

№	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 образовательной программы	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: • Городских • Республиканских • Всероссийских, международных 	3 5-20 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	Качественная подготовка педагогов для выступлений на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах (наличие дипломов, сертификатов, благодарностей). за одного педагога: - на уровне ДООУ - на городском уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	5-20	
14	Качество взаимодействия с родителями: - 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 ДО.	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 всероссийских, международных	3 5-20 5-20 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 учебного года – не менее 100%, допустимое отклонение	30	

5%)		
-----	--	--

Музыкального руководителя

№	Критерии	Баллы	Оценка педагога
1	Разработка авторских, модифицированных программ и технологий, внедрение их в практику в соответствии с ФГОС ДО.	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 всероссийских, международных	3 5-20 5-20 5-20	
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: - посещаемость составляет от 70% до 79% - посещаемость составляет от 80% до 89% - посещаемость составляет от 90% Подменным воспитателем соответственно фактически отработанному времени.	30 40 50	
9	Удовлетворенность родителей качеством услуг педагогов (по результатам анкетирования на конец учебного года – не менее 100%, допустимое отклонение 5%)	30	

Воспитателю

№	Критерии	Баллы	Оценка педагога
1	Разработка авторских, модифицированных программ и технологий, внедрение их в практику в соответствии с ФГОС ДО.	5 – 15	
2	Выполнение индикатора средней посещаемости по группам: - посещаемость составляет от 70% до 79% - посещаемость составляет от 80% до 89% - посещаемость составляет от 90% Подменным воспитателем 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 республиканских всероссийских, международных	3 5-20 5-20 5-20	
4	За выполнение особо важных и ответственных работ	5 – 40	
5	Распространение профессионального опыта через публикации в СМИ:		

	Локальных Городских Республиканских Всероссийских, международных	5 10 15 20	
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	
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	Удовлетворенность родителей качеством услуг педагогов (по результатам анкетирования на конец учебного года – не менее 100%, допустимое отклонение 5%)	30	
9	Подготовка групп к учебному году (полная готовность, без замечаний)	20	
10	Обновление предметно-пространственной развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО	1-30	
11	За работу с детьми с ОВЗ и детьми –инвалидами (за каждый день фактического посещения детского сада и за каждого ребёнка). Подменным воспитателям соответственно фактически отработанному времени.	1	

Учебно-вспомогательный персонал			
№	Критерии	Баллы	Оценка работника
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 с требованиями СанПиН - эстетическое содержание помещений - отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима, этических норм.	30 40 50	
3	Помощь в преобразовании предметно-пространственной развивающей среды группы и территории, участков ДОУ, обновление интерьера	0-5	
4	Высокая исполнительская дисциплина	0-5	
5	Помощь педагогам в изготовлении методических пособий	0-10	
6	Участие в общих мероприятиях ДОУ (праздниках, развлечениях, конкурсах и т.д.)	0-10	
7	Выполнение работ сверх должностных инструкций: -косметический ремонт - участие в комиссиях.	0-60 0-58 0-2	
Критерии оценки работы заведующего хозяйством			
1	Обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий в помещениях ДОУ: - уровень исполнения требований ГОПОЖНАЗОРА - уровень исполнения требований РОСПОТРЕБНАДЗОРА	0-5	
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	0-5	
3	работа с основными средствами ДОУ: - своевременный учет и инвентаризация - участие в комиссиях.	0-10	
4	Комплекс мероприятий по энергосбережению в соответствии с программой	0-5	
5	Работа с имущественным комплексом по обеспечению бесперебойного функционирования инженерных систем, мелкого ремонта, помещений, сантехнического оборудования, мебели, электрохозяйства)	0-10	

6	Ликвидация аварийных ситуаций в нерабочее время	0-10	
7	Выполнение работ сверх должностных инструкций: -косметический ремонт - участие в комиссиях.	0-50 0-48 0-2	
Критерии оценки работы специалиста по кадрам (инспектора по кадрам)			
1	Выполнение работы не входящей в круг обязанностей (работа с ПФ, программа 1-С и др.)	0-10	
2	За своевременное и качественное предоставление отчетности	0-10	
3	За качественную работу по ведению архива	0-10	
4	Выполнение работ сверх должностных инструкций: -косметический ремонт - участие в комиссиях.	0-50 0-48 0-2	
5	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	0-10	
Младший обслуживающий персонал			
Критерии оценки работы повара			
1	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	0-10	
2	Корпоративная культура(использование спец. внешний вид, культура общения, отсутствие вредных привычек)	0-10	
3	Проведение дополнительных мероприятий: - участие в ярмарках - проведение дегустаций для родителей беседы с детьми о правильном питании	0-5 0-5 0-5	
4	Выполнение работ сверх должностных инструкций: -косметический ремонт - участие в комиссиях	0-50 0-48 0-2	
Критерии оценки работы кухонного рабочего			
1	Образцовое содержание в чистоте помещений		

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

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

5.4. 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 603332450510203670830559428146817986133868575940

Владелец Зайцева Татьяна Васильевна

Действителен с 14.06.2022 по 14.06.2023