



**Положение
о стимулировании работников
Муниципального автономного образовательного учреждения
детский сад № 31 присмотра и оздоровления
с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и
оздоровительных мероприятий и процедур.**

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулировании работников Муниципального автономного образовательного учреждения детский сад № 31 присмотра и оздоровления с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Положение вводится в Муниципальном автономном образовательном учреждении детский сад № 31 присмотра и оздоровления с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур (далее МАДОУ №31) с целью повышения материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников, повышения качества работы, роста профессионального мастерства сотрудников, а также с целью социальной защищённости и материальной поддержки сотрудников образовательного учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда работников Учреждения.

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

1.4. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных и (или) внебюджетных финансовых средств Заведующий вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить размеры выплат стимулирующего характера, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

1.5. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда работников Учреждения, не допускается.

1.6. Лишение работника выплат стимулирующего характера (депремирование) при условии выполнения всех показателей стимулирования не допускается.

1.7. Срок данного Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового Положения о порядке установления выплат стимулирующего характера и премирования работникам Учреждения.

Глава 2. Виды стимулирующих выплат

2.1. В целях повышения качества деятельности работников Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда;
- доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника;
- доплата за педагогический стаж работы в образовательном учреждении, выслугу лет;
- доплата педагогам - молодым специалистам;
- доплата за высшую категорию;
- доплата за учёную степень (доктор наук, кандидат наук), учёное звание (профессор);
- доплата, связанная с особенностью деятельности Учреждения;
- единовременная премия;
- доплата за превышение норм численности воспитанников, посещающих возрастные группы;
- премиальные выплаты к праздничным и юбилейным датам;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

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

Установление и распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по итогам работы работников Учреждения за каждый месяц и (или) определенный период.

3.1. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения работниками критериев.

3.2. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера общего фонда выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится:

- цена балла у педагогических работников составляет - 200 руб.;
- прочего персонала областного бюджета - 100 руб.;
- прочего персонала местного бюджета - 100 руб.

3.3. Для установления размера выплат стимулирующего характера каждому работнику Учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на количество набранных баллов каждым работником.

3.4. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается Комиссия по установлению и распределению выплат стимулирующего характера работникам (далее по тексту - Комиссия), утверждаемая приказом Заведующего Учреждения. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о Комиссии по установлению и распределению выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

3.5. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников Учреждения в соответствии с критериями и материалами самоанализа работников;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией Учреждения списка работников - получателей выплат стимулирующего характера;
- подготовка протокола заседания Комиссии по распределению выплат.

3.6. Комиссия по стимулированию создаётся на основании Положения о ней из равного числа представителей работников и работодателя, не менее двух от каждой стороны.

Представители работодателя и работников в комиссию по стимулированию назначаются Заведующим МАДОУ № 31. Срок полномочий комиссии по стимулированию определяется Заведующим МАДОУ № 31.

Комиссия по стимулированию избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

Заведующий МАДОУ №31 не может являться председателем комиссии по стимулированию.

3.7. Выплаты стимулирующего характера работникам осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа рейтинговых листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников Учреждения, представленных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

3.8. Все работники Учреждения предоставляют комиссии по установлению и распределению выплат стимулирующего характера материалы по самоанализу деятельности, в соответствии с утвержденной формой.

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

3.10. Комиссия принимает решение об установлении и распределении выплат стимулирующего характера открытым голосованием при условии присутствия не менее 2/3 членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

3.11. Заведующий Учреждения согласовывает аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для установления размера выплат стимулирующего характера.

3.12. На основании протокола Комиссии заведующий Учреждения в течение 5 рабочих дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

3.13. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при установлении (распределении) выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплаты.

3.14. Предложение о виде премирования выносит Заведующий, размер премирования определяется в соответствии с наличием праздничных, юбилейных дат, критериями оценки качества и результативности работы и с учетом мнения Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера Учреждения.

3.15. Решение о виде и размере премирования работников Заведующий Учреждения оформляет приказом.

3.16. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка Учреждения, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

3.17. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, старший воспитатель, заведующий хозяйством оформляет служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

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

3.19. Работники, занимающие штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, премируются на общих основаниях.

Глава 4. Показатели, влияющие на уменьшение размера выплат стимулирующего характера (доплат и надбавок, премий).

4.1. Размер выплат стимулирующего характера может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава Учреждения, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

Глава 5. Заключительные положения

5.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда выплат стимулирующего характера.

5.2. В отдельных случаях Заведующий Учреждения имеет право для выплат стимулирующего характера (премий) использовать средства экономии ФОТ Учреждения.

5.3. Заведующий Учреждения, на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера, издает приказ о распределении обозначенной в протоколе суммы выплат стимулирующего характера. После Заведующий направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы за текущий месяц.

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

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
старшего воспитателя.**

№ П/П	НАИМЕНОВАНИЕ ВЫПЛАТЫ	УСЛОВИЯ ПОощЕРЕНИЯ ВЫПЛАТЫ	ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	РАЗМЕР ВЫПЛАТ (БАЛЛОВ)
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе	Высокий уровень создания условий для осуществления учебно – воспитательного процесса.	Информационно – методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности.	10 баллов
		Эффективность управленческой деятельности	Высокий уровень контрольно – аналитической деятельности. Высокий уровень аттестации педагогов.	10 баллов
		Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Повышение квалификации и профессиональная подготовка педагогов.	Проведение и участие в мероприятиях: мастер классы, открытые занятия, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наставничество, наличие опубликованных работ. Повышение квалификации без отрыва от работы.	10 баллов
		Организация консультативного пункта для родителей неорганизованных детей	Проведение мероприятий с заказчиками, контроль за проведением мероприятий.	10 баллов
		Ведение официального сайта ДОУ	Своевременное размещение информации и материалов.	5 баллов
		Участие в методической работе.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение основных программ. Высокий уровень организаторской работы по приоритетным направлениям, в том числе различных форм кружковой и студенческой работы.	5 баллов
		Предметно – развивающая среда в ДОУ.	Создание предметно – развивающей среды в ДОУ в целях обучения и воспитания детей.	5 баллов
		Сложность и напряженность в работе.	Организация работы творческих групп и объединение педагогов. Организация взаимосвязи в работе педагогов. Разработка стратегических документов, подготовка материалов к печати.	10 баллов
2.	Качество выполняемой работы	Высокое качество ведения документации.	Отсутствие замечаний по результатам контроля. Качество планирования. Качество проведения мониторинга.	10 баллов
		Высокое качество организации работы с родителями.	Качество и разнообразие проведенных мероприятий, периодичность и качество оформления информационных стендов для родителей, участие в проведении родительских собраний и другое.	5 баллов
		Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний по соблюдению «Правил внутреннего трудового распорядка», своевременная сдача документации. Эмоционально комфортные условия пребывания детей в ДОУ, во взаимоотношениях с сотрудниками.	5 баллов
		Активное участие в жизни МАДОУ	Участие проведении мероприятий в т.ч. районных.	5 баллов
			ИТОГО:	90 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателя.

№ П/П	НАИМЕНОВАНИЕ ВЫПЛАТЫ	УСЛОВИЯ ПОощЕРЕНИЯ ВЫПЛАТЫ	ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	РАЗМЕР ВЫПЛАТ (БАЛЛОВ)
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе	Посещаемость детьми ДОУ.	Среднемесячный процент посещаемости (по группе 80% и более)	5 баллов
		Показатель заболеваемости	Нет заболеваемости Не более 3-х случаев дошкольники Не более 4-х случаев ранний возраст	2 балла 1 балл
		Отсутствие задолженности по родительской плате		3 балла
		Высокие результаты в воспитательно – образовательной работе. Соответствие требованиям предметно – пространственной, развивающей среде группы	Стабильность, рост качества воспитания и обучения воспитанников в сравнении с предыдущим периодом (реализация проектов с предоставлением результата), эстетическое оформление групп в соответствии с календарно-тематическим планированием.	8 баллов
		Обобщение и распространение педагогического опыта. Повышение квалификации, профессиональная подготовка.	Участие в мероприятиях ДОУ и города, наличие опубликованных работ, прохождение курсов повышения квалификации без отрыва от работы, участие в подготовке и проведении аттестации, получении профессионального образования.	8 баллов
		Активное участие в методическое работе	Наличие собственных методических разработок, рекомендаций, учебных программ, учебных пособий применяемых в образовательном процессе, работа по самообразованию, подготовка к педсоветам, подготовка документов.	5 баллов
		Соблюдение правил и норм охраны труда. Охрана жизни и здоровья детей.	Отсутствие нарушений и замечаний.	3 балла
		Участие детей в выставках, конкурсах, фестивалях.	За победу За участие	3 балла 1балл
		Наставничество	Осуществление помощи педагогическому работнику	5 баллов
		Участие педагогов в конкурсах педагогических достижений	За победу За участие	3 балла 1 балл
		Тесный контакт со специалистами ДОУ в создании условий для положительной динамики овладения целевыми ориентирами ФГОС ДО	Проведение совместных мероприятий	5 баллов
		Ежедневное размещение информации о жизнедеятельности детей в ДОУ	Размещение информации о жизнедеятельности детей в ДОУ в социальных сетях и на сайте ДОУ	5 баллов
		Ведение кружковой работы по приоритетным направлениям	Сформированность у детей знаний и представлений в соответствии с требованиями рабочей программы по итогам мониторинга(организация выставок, совместных мероприятий с родителями, предоставление результатов общественности).	5 баллов

2.	Качество выполняемой работы	Высокое качество ведения документации.	Отсутствие замечаний по результатам контроля. Качество планирования. Качество проведения диагностики, НОД, досугов, режимных моментов.	10 баллов
		Высокое качество и результативность работы с родителями. Положительная оценка деятельности воспитателя со стороны родителей детей	Количество проведенных мероприятий, периодичность и качество оформления информационных стендов для родителей, качество проведения родительских собраний и др.	5 баллов
		Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний по соблюдению «Правил внутреннего трудового распорядка» Эмоционально комфортные условия пребывания детей в ДОУ, во взаимоотношениях с сотрудниками	5 баллов
			ИТОГО:	80 баллов

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

№ П/П	НАИМЕНОВАНИЕ ВЫПЛАТЫ	УСЛОВИЯ ПОощЕРЕНИЯ ВЫПЛАТЫ	ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	РАЗМЕР ВЫПЛАТ (БАЛЛОВ)
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе	Высокие результаты в воспитательно – образовательной работе, соответствие требованиям предметно – пространственной, развивающей среды.	Стабильность, расчет качества воспитания и обучения воспитанников в сравнении с предыдущим периодом (на основе результата внутреннего контроля), эстетическое оформление помещений, методические, дидактическое пособия и материалы.	5 баллов
		Ведение кружковой работы по приоритетным направлениям.	Сформированность у детей знаний и представлений в соответствии с требованиями рабочей учебной программы по итогам мониторинга.	5 баллов
		Ежедневное размещение информации о жизнедеятельности детей в ДОУ	Размещение информации о жизнедеятельности детей в ДОУ в социальных сетях и на сайте ДОУ	5 баллов
		Обобщение и распространение педагогического опыта. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка.	Участие в мероприятиях ДОУ и города, наличие опубликованных работ, прохождение курсов повышения квалификации без отрыва от работы, участие в подготовке и проведении аттестации, получении профессионального образования.	5 балла
		Участие в методической работе.	Наличие собственных методических разработок, рекомендаций учебных программ, учебных пособий применяемых в образовательном процессе, работа по самообразованию, подготовка к педсоветам, подготовка документов	5 балла
		Соблюдение правил и норм охраны труда. Охрана жизни и здоровья детей.	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	5 балла

2.	Качество выполняемой работы	Высокое качество ведения документации.	Отсутствие замечаний по результатам контроля. Качество планирования. Качество проведения мониторинга. Наличие ИОМ для детей с ОВЗ.	5 баллов
		Высокое качество и результативность работы с родителями. Положительная оценка деятельности воспитателя со стороны родителей детей.	Количество проведенных мероприятий, периодичность и качество оформления информационных стендов для родителей, участие в проведении родительских собраний и другое.	5 баллов
		Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний по соблюдению «Правил внутреннего трудового распорядка». Эмоционально комфортные условия пребывания детей в ДОУ, во взаимоотношениях с сотрудниками.	5 баллов
		Активное участие в жизни ДОУ.	Участие в проведении мероприятий в т.ч. городские, областные.	5 баллов
		ИТОГО:		50 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя-логопеда, тьютора.

№ П/П	НАИМЕНОВАНИЕ ВЫПЛАТЫ	УСЛОВИЯ ПОощЕРЕНИЯ ВЫПЛАТЫ	ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	РАЗМЕР ВЫПЛАТ (БАЛЛОВ)
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе	Организация работы по коррекции речевых нарушений Организация консультативного пункта для родителей неорганизованных детей	Эффективность коррекционной работы с детьми с предоставлением результата педагогическому сообществу и родителям. Проведение мероприятий.	5 баллов
		Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Повышение квалификации и профессиональная подготовка.	Участие в мероприятиях ДОУ и города, наличие опубликованных работ, прохождение курсов повышения квалификации без отрыва от работы, участие в подготовке и проведении аттестации, получение профессионального образования.	5 баллов
		Ежедневное размещение информации о жизнедеятельности детей в ДОУ	Размещение информации о жизнедеятельности детей в ДОУ в социальных сетях и на сайте ДОУ	5 баллов
		Участие в методической работе	Наличие собственных методических разработок, рекомендаций, учебных программ, учебных пособий применяемых в образовательном процессе, работа по самообразованию, подготовка к педсоветам, подготовка документов.	5 баллов
2.	Качество выполняемой работы	Высокое качество ведения документации.	Отсутствие замечаний по результатам контроля. Качество планирования. Качество проведения речевого обследования детей. Наличие ИОМ для детей с ОВЗ.	5 баллов
		Высокое качество и результативность работы с родителями. Положительная оценка деятельности педагога со стороны родителей детей.	Количество проведенных мероприятий, периодичность и качество оформления информационных стендов для родителей, качество проведения родительских собраний и др. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций и уровень их раздражения.	5 баллов

		Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний по соблюдению «Правил внутреннего трудового распорядка». Эмоционально комфортные условия пребывания детей в ДОУ, во взаимоотношениях с сотрудниками	5 баллов
		Активное участие в жизни МАДОУ	Участие и проведение мероприятий в т.ч. городских, областных.	5 баллов
			ИТОГО:	40 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога.

№ П/П	НАИМЕНОВАНИЕ ВЫПЛАТЫ	УСЛОВИЯ ПОощЕРЕНИЯ ВЫПЛАТЫ	ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	РАЗМЕР ВЫПЛАТ (БАЛЛОВ)
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе	Высокий уровень индивидуального психологического сопровождения развития ребенка.	Наличие индивидуальных карт развития ребенка. Коррекция эмоционально – личностной сферы по итогам мониторинга, ведения адаптации.	5 баллов
		Обобщение и распространение педагогического опыта. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка.	Участие в мероприятиях ДОУ и города, наличие опубликованных работ, прохождение курсов повышения квалификации без отрыва от работы, участие в подготовке и проведении аттестации, получение профессионального образования.	5 баллов
		Ежедневное размещение информации о жизнедеятельности детей в ДОУ	Размещение информации о жизнедеятельности детей в ДОУ в социальных сетях и на сайте ДОУ	5 баллов
		Обеспечение взаимодействия с педагогами	Организация консультационной помощи, проведение совместных мероприятий.	5 баллов
		Организация консультативного пункта для родителей неорганизованных детей	Проведение мероприятий с заказчиками	5 баллов
		Участие в методической работе	Наличие собственных методических разработок, рекомендаций, учебных программ, учебных пособий применяемых в образовательном процессе, работа по самообразованию, подготовка к педсоветам, подготовка документов	5 баллов
2.	Качество выполняемой работы	Высокое качество ведения документации.	Отсутствие замечаний по результатам контроля. Качество планирования. Качество оформления мониторинговых исследований. Наличие ИОМ для детей с ОВЗ.	5 баллов
		Высокое качество и результативность работы с родителями.	Количество проведенных мероприятий, периодичность и качество оформления информационных стендов для родителей, качество организации работы консультативного пункта.	5 баллов
		Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний по соблюдению «Правил внутреннего трудового распорядка». Эмоционально комфортные условия пребывания детей в ДОУ, во взаимоотношениях с сотрудниками.	5 баллов
		Активное участие в жизни МАДОУ	Участие в проведении мероприятий в т.ч. районных	5 баллов
			ИТОГО:	50 баллов

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
специалиста по охране труда.**

№ п/п	НАИМЕНОВАНИЕ ВЫПЛАТЫ	УСЛОВИЯ ПОощЕРЕНИЯ ВЫПЛАТЫ	ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	РАЗМЕР ВЫПЛАТ (БАЛЛОВ)
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе	Высокий уровень организации работы по обеспечению безопасности пребывания воспитанников и сотрудников в ДОУ.	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны органов пожарного надзора, охраны труда, безопасности. На основании результатов внутреннего контроля	15 баллов
		Высокие показатели выполнения требований пожарной безопасности, антитеррористической защищенности и охраны труда	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны контролирующих органов и по результатам внутреннего контроля.	15 баллов
		Высокий уровень соблюдения правил и норм охраны труда	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма среди детей и сотрудников.	15 баллов
		Высокий уровень контроля за работой организации обеспечивающих безопасные условия пребывания воспитанников и сотрудников в ДОУ.	На основании результатов внутреннего контроля.	10 баллов
2.	Качество выполняемой работы	Высокое качество проведения мероприятий по безопасности учреждения: охране труда, антитеррористической деятельности; ГО и ЧС	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны контролирующих организаций.	10 баллов
		Высокое качество ведения документации и аналитической деятельности. Качественное и своевременное исполнение приказов и распоряжений контролирующих организаций.	Отсутствие замечаний и своевременное составления отчетов, мониторингов.	15 баллов
		Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний по соблюдению «Правил внутреннего трудового распорядка»	10 баллов
		Активное участие в общественной жизни ДОУ	Активное участие в проведении мероприятий в т.ч. городских	10 баллов
			ИТОГО:	100 баллов

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
специалиста по кадрам, делопроизводителя.**

№ П/П	НАИМЕНОВАНИЕ ВЫПЛАТЫ	УСЛОВИЯ ПООЩЕРЕНИЯ ВЫПЛАТЫ	ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	РАЗМЕР ВЫПЛАТ (БАЛЛОВ)
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе	За интенсивную работу на компьютерном оборудовании и копировальной технике.	Интенсивность работы.	10 баллов
		Соблюдение правил и норм охраны труда.	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	10 баллов
		Необходимость передвижения на транспорте в территориально отдаленные организации		10 баллов
		Сложность и напряженность работы.	Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий.	15 баллов
2.	Качество выполняемой работы	Высокое качество ведения документации.	Отсутствие замечаний и своевременное составление отчетов, мониторингов.	20 баллов
		Своевременное и качественное предоставление документации в МК РЦ, ФСС РФ, статистических данных и пр.	Отсутствие замечаний	20 баллов
		Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Отсутствие замечаний по соблюдению «Правил внутреннего трудового распорядка»	15 баллов
			ИТОГО:	100 баллов

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
ассистента (помощника) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с
ограниченными возможностями здоровья.**

№ П/П	НАИМЕНОВАНИЕ ВЫПЛАТЫ	УСЛОВИЯ ПООЩЕРЕНИЯ ВЫПЛАТЫ	ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	РАЗМЕР ВЫПЛАТ (БАЛЛОВ)
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе	Посещение детьми ДОУ, снижение заболеваемости.	Среднемесячный процент посещаемости (по группе).	10 балла
		Участие в работе педагогических, методических советов, других форм методической работы, в подготовке и проведении родительских собраний, в организации и проведении консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся по вопросам организации сопровождения ребенка-инвалида в ДОУ.		10 баллов

		Сложность и напряженность работы.	Работа с детьми раннего возраста, сложность и напряженность работы в течение месяца.	10 баллов
2.	Качество выполняемой работы	Оказание помощи воспитателю при организации режимных моментов и воспитательно-образовательного процесса. Участие в утренниках, досугах, праздниках.	На основании результатов внутреннего контроля.	15 баллов
		Эффективность созданных условий, и степень их комфортности для ребенка-инвалида в ДОУ.	Принятие ребенком-инвалидом специалиста и положительное взаимодействие для достижения целевых ориентиров	15 баллов
		Творчество в работе.	Этика и эстетика в организации питания; участие в организации предметно – развивающей среды группы.	10 баллов
		Высокий уровень исполнительской дисциплины. Активное участие в жизни МАДОУ.	Отсутствие замечаний по соблюдению «Правил внутреннего трудового распорядка». Эмоционально комфортные условия пребывания детей в ДОУ, во взаимоотношениях с сотрудниками.	10 баллов
		Бережное отношение и сохранение материально – технической базы.	На основании результатов внутреннего контроля.	10 баллов
		Экономное расходование коммунальных ресурсов.	На основании результатов внутреннего контроля.	10 баллов
			ИТОГО:	100 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего хозяйством.

№ П/П	НАИМЕНОВАНИЕ ВЫПЛАТЫ	УСЛОВИЯ ПОощЕРЕНИЯ ВЫПЛАТЫ	ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	РАЗМЕР ВЫПЛАТ (БАЛЛОВ)
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе	Высокий уровень обеспечения необходимым инвентарем и оборудованием ДОУ.	На основании результатов внутреннего контроля	10 баллов
		Экономное расходование теплоэнергетических ресурсов, уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного проведения в негодность.	Снижение среднемесячного потребления электроэнергии, воды. На основании результатов внутреннего контроля по сравнению с предыдущим отчетным периодом. Сохранность материально – технической базы.	10 баллов
		Контроль содержания всех помещений ДОУ в соответствии с нормативными документами.	Отсутствие замечаний у МОП со стороны ТБ, ПБ, Роспотребнадзора.	15 баллов
		Соблюдение правил и норм охраны труда.	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	10 баллов
		Сложность и напряженность работы.	Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий.	15 баллов

2.	Качество выполняемой работы	Высокое качество работы с обслуживающими организациями. Высокое качество и своевременность в организации ремонтных и профилактических работ.	Отсутствие замечаний и нарушений. Соблюдение договорной и финансовой дисциплины.	15 баллов
		Участие в общественной жизни МАДОУ	Участие в проведении мероприятий в т.ч. районных	10 баллов
		Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний по соблюдению «Правил внутреннего трудового распорядка». Качественное ведение установленной документации.	15 баллов
			ИТОГО:	100 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности младшего воспитателя.

№ п/п	НАИМЕНОВАНИЕ ВЫПЛАТЫ	УСЛОВИЯ ПОощЕРЕНИЯ ВЫПЛАТЫ	ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	РАЗМЕР ВЫПЛАТ (БАЛЛОВ)
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе	Посещение детьми ДОУ, снижение заболеваемости.	Среднемесячный процент посещаемости (по группе).	10 баллов
		Сложность и напряженность работы.	Работа с детьми раннего возраста, сложность и напряженность работы в течение месяца.	10 баллов
2.	Качество выполняемой работы	Качественное содержание всех помещений группы и теневого навеса в соответствии с требованиями СанПин и СП	На основании результатов внутреннего контроля.	20 баллов
		Участие в воспитательно – образовательном процессе. Творчество в работе.	Этика и эстетика в организации питания; участие в воспитательно – образованном процесс; участие в мероприятиях ДОУ; участие в организации предметно – развивающей среды группы.	15 баллов
		Высокий уровень исполнительской дисциплины. Активное участие в жизни МАДОУ.	Отсутствие замечаний по соблюдению «Правил внутреннего трудового распорядка». Эмоционально комфортные условия пребывания детей в ДОУ, во взаимоотношениях с сотрудниками.	15 баллов
		Бережное отношение и сохранение материально – технической базы.	На основании результатов внутреннего контроля.	15 баллов
		Экономное расходование коммунальных ресурсов.	На основании результатов внутреннего контроля.	15 баллов
			ИТОГО:	100 баллов

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
шеф-повара, повара, кладовщика, кухонного рабочего.**

№ п/п	НАИМЕНОВАНИЕ ВЫПЛАТЫ	УСЛОВИЯ ПООЩЕРЕНИЯ ВЫПЛАТЫ	ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	РАЗМЕР ВЫПЛАТ (БАЛЛОВ)
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций:	- Закладка продуктов, их соответствие утвержденному графику. - Вложение продуктов в соответствии с нормами, соблюдение калорийности. - Выдача пищи на группы по графику, количеству детей и нормативам	10 баллов
		Санитарно – гигиеническое состояние.	Качественное содержание всех помещений пищеблока в соответствии с СанПин и СП.	10 баллов
		Контроль за качеством продуктов.	На основании результатов внутреннего контроля.	10 баллов
		Соблюдение правил и норм охраны труда.	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	10 баллов
		Сложность напряженность работы.	Погрузочно – разгрузочные работы. Работа без горячей воды.	10 баллов
2.	Качество выполняемой работы	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение «Правил внутреннего трудового распорядка», этика взаимоотношений, взаимовыручка и взаимопомощь.	10 баллов
		Активное участие в жизни и деятельности ДОУ.	Участие в проведении мероприятий в т.ч. районных	10 баллов
		Высокое качество ведения документации на пищеблоке	Отсутствие замечаний по ведению документации	10 баллов
		Бережное отношение и сохранение материально – технической	На основании результатов внутреннего контроля	10 баллов
		Экономное расходование коммунальных ресурсов	На основании результатов внутреннего контроля	10 баллов
			ИТОГО:	100 баллов

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
машиниста по стирке и ремонту спецодежды, кастаняши.**

№ п/п	НАИМЕНОВАНИЕ ВЫПЛАТЫ	УСЛОВИЯ ПООЩЕРЕНИЯ ВЫПЛАТЫ	ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	РАЗМЕР ВЫПЛАТ (БАЛЛОВ)
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе	Подготовка и качественное проведение инвентаризации.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций	10 баллов
		Своевременное списание и оприходование мягкого инвентаря.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций	10 баллов
		Санитарно – гигиеническое состояние	Качественное содержание помещений прачечной в соответствии с СанПин и СП. На основании результатов внутреннего контроля.	10 баллов
		Соблюдение правил и норм охраны труда	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	10 баллов

2.	Качество выполняемой работы	Качественное ведение книг складского учета, инвентарных ведомостей.	Отсутствие замечаний по ведению документации	10 баллов
		Высокий уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение «Правил внутреннего трудового распорядка», этики взаимоотношений, взаимовыручка и взаимопомощь.	10 баллов
		Активное участие в жизни и деятельности ДОУ	Участие и проведение мероприятий в т.ч. районных	10 баллов
		Бережное отношение и сохранение материально – технической базе.	На основании результатов внутреннего контроля	15 баллов
		Экономное расходование коммунальных ресурсов	На основании результатов внутреннего контроля	15 баллов
			ИТОГО:	100 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений.

№ п/п	НАИМЕНОВАНИЕ ВЫПЛАТЫ	УСЛОВИЯ ПООЩЕРЕНИЯ ВЫПЛАТЫ	ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	РАЗМЕР ВЫПЛАТ (БАЛЛОВ)
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе	Санитарно – гигиеническое состояние помещений ДОУ.	Качественное содержание помещений ДОУ в соответствии с СанПин и СП. На основании результатов внутреннего контроля.	15 баллов
		Соблюдение правил и норм охраны труда	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	15 баллов
2.	Качество выполняемой работы	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение «Правил внутреннего трудового распорядка», этики взаимоотношений, культура общения между сотрудниками, взаимовыручка и взаимопомощь.	15 баллов
		Активное участие в жизни и деятельности ДОУ	Участие и проведение мероприятий в т.ч. районных	15 баллов
			ИТОГО:	60 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания.

№ п/п	НАИМЕНОВАНИЕ ВЫПЛАТЫ	УСЛОВИЯ ПООЩЕРЕНИЯ ВЫПЛАТЫ	ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	РАЗМЕР ВЫПЛАТ (БАЛЛОВ)
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе	Высокие показатели космического ремонта помещений.	Содержание помещений ДОУ в соответствии с СанПин и СП на основании результатов внутреннего контроля.	10 баллов
		Сложность и напряженность работы.	Использование различных строительных материалов, электроприборов.	10 баллов
		Соблюдение правил и норм охраны труда.	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	10 баллов
		Высокие показатели ремонта мебели.	Содержание мебели в соответствии с СанПин на основании внутреннего контроля.	10 баллов

16

2.	Качество выполняемой работы	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка», этики взаимоотношений, взаимовыручка и взаимопомощь.	10 баллов
		Оперативность выполнения заявок сотрудников	Своевременность и качество работы	10 баллов
			ИТОГО:	60 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника.

№ п/п	НАИМЕНОВАНИЕ ВЫПЛАТЫ	УСЛОВИЯ ПОощЕРЕНИЯ ВЫПЛАТЫ	ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	РАЗМЕР ВЫПЛАТ (БАЛЛОВ)
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе	Высокое качество состояний территории.	Содержание территории ДОУ в соответствии с СанПин и СП на основании результатов внутреннего контроля.	15 баллов
		Сложность и напряженность работы.	Уборка большого количества снега, листьев.	15 баллов
		Соблюдение правил и норм охраны труда.	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	15 баллов
2.	Качество выполняемой работы	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Соблюдение «Правил внутреннего трудового распорядка», этики взаимоотношений, взаимовыручка и взаимопомощь.	15 баллов
			ИТОГО:	60 баллов

Глава 6. Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки и единовременного премирования педагогических работников и прочего персонала МАДОУ №31

Настоящим положением предусматривается ежемесячная надбавка за педагогический стаж работы в образовательном учреждении и единовременное премирование работников к праздничным и юбилейным датам, за добросовестный и многолетний труд. Премии к юбилеям работы в Учреждении, ко дню рождения выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.

1.	Работникам, награжденными нагрудными знаками «Почетный работник», грамотами министерства образования	1 500,00 рублей
2.	В связи с празднованием Дня дошкольного работника	От 500,00 до 8 000,00 рублей
3.	При увольнении, в связи с выходом на пенсию по старости	В размере не более одного должностного оклада
4.	В связи с юбилейными датами (45, 50, 55, 60, 65, 70 лет)	3 000,00 рублей
5.	За педагогический стаж работы в образовательном учреждении: - от 1 года до 5 лет – 5% от должностного оклада; - свыше 5 лет – 10% от должностного оклада.	От 5% до 10% должностного оклада
6.	За работу, не входящую в круг основных обязанностей	10-50% от должностного оклада
7.	За работу с детьми-инвалидами	10-15% от должностного оклада
8.	В связи с праздничными днями к 23 февраля и 8 марта	От 500,00 до 5000,00 рублей
9.	За победу в муниципальных, региональных, федеральных конкурсах 1 место – 10 000,00 рублей 2 место – 8 000,00 рублей 3 место – 6 000,00 рублей	От 1 000,00 до 10 000,00 рублей
10.	По итогам работы за квартал, полугодие, учебного года и календарного года не более должностного оклада для УВП и прочего персонала и не более должностного оклада с учетом категории для педагогического персонала.	Не более должностного оклада
11.	За качественную подготовку к новому учебному году	Не более должностного оклада.
12.	В связи с юбилейными датами учреждения	От 1 000,00 до 5 000,00 рублей

6.1. Единовременное премирование производится из средств экономии фонда оплаты труда.

6.2. Размер средств экономии фонда оплаты труда определяется за установленный отчетный период.

Глава 7. Порядок установления выплаты молодым специалистам.

7.1 Стимулирующая выплата устанавливается молодым специалистам, поступившим на работу в первый год после обучения в размере 20 % от установленного оклада до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Стимулирующая выплата образует новый должностной оклад.

Глава 8. Заключительные положения.

8.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся на основании приказа Заведующего МАДОУ №31 в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации для принятия локальных правовых актов.

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью
17 (Семнадцать) листов

Заведующий
МАДОУ №31


Смирнова Н.А.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575819

Владелец Смирнова Наталья Александровна

Действителен с 06.06.2022 по 06.06.2023