

СОГЛАСОВАНО:

Председателем первичной профсоюзной  
организации МАДОУ № 58

А.К. Мешалова  
« 03 » 02 2020г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующим МАДОУ № 58

А.А. Салахова  
Приказ № 6 от 03.02.2020г.



## Положение

### о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 58 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей

#### 1. Общие положения

1.1. Положение является локальным актом Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 58 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей (далее – МАДОУ № 58), регулирующим порядок применения материального стимулирования работников и определения его размеров, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в МАДОУ № 58 показателей и критериев оценки эффективности труда работников МАДОУ № 58 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ № 58, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальными организациями на оплату труда работников.

1.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

1.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

1.5. Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение работником профессиональных и должностных обязанностей в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

1.6. Размер выплат стимулирующего характера определяется МАДОУ № 58 с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.7. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

1.8. Система стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам МАДОУ № 58 включает в себя:

- интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда, норм труда;

- бесперебойную работу всех систем жизнеобеспечения в МАДОУ № 58 (безаварийность);

- разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования,

- организацию работы в рамках общественного государственного управления (председатель профсоюзной организации, уполномоченный по работе с неблагополучными семьями, ответственный за пожарную безопасность в МАДОУ № 58);

- а) ежемесячные стимулирующие выплаты (премии) педагогическим работникам по результатам труда, согласно разработанной системе баллов (областной бюджет);

- б) единовременные премии педагогическим работникам (областной бюджет);

- г) единовременные премии прочим работникам из числа непедagogического персонала (местный бюджет, при наличии средств ФОТ);

- д) ежемесячные выплаты к должностным окладам младшим воспитателям за систематическое выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (местный бюджет);

1.9. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом муниципальной организации, трудовым договором.

1.10. Надбавка за общий стаж работы, выслугу лет, педагогическим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования в следующих размерах от оклада:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 5%;

- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

- при выслуге свыше 10 лет - 15%.

1.10.1 Надбавка за общий стаж работы, выслугу лет, учебно-вспомогательному и прочему персоналу в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном образовательном учреждении в следующих размерах от оклада:

- при выслуге лет от 5 лет - 5%.

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

В целях поощрения работников МАДОУ № 58 за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя муниципальной организации применяется единовременное премирование работников муниципальных организаций:

- 1) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

- 2) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

3) при награждении Почетной грамотой Главы Кушвинского городского округа, Почетной грамотой Думы Кушвинского городского округа, Почетной грамотой Управления образования Кушвинского городского округа;

4) в связи с празднованием Дня учителя;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет).

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом МАДОУ № 58, принятым руководителем с учетом обеспечения финансовыми средствами (до 1,0 должностного оклада) и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников МАДОУ № 58.

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

1.12. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь в размере до 100 % должностного оклада в следующих случаях:

- в связи с праздничной датой (день бракосочетания работника);
- в связи с тяжелой и продолжительной болезнью работника;
- в связи со значительной утратой имущества работника;
- в связи с утратой близкого родственника;
- в связи с юбилейными датами со дня открытия учреждения.

1.13. Вновь принятым работникам материальная помощь начисляется по истечению 2 месяцев со дня работы в данном учреждении.

1.14. Выплата материальной помощи производится на основании заявления работника и приказом заведующего МАДОУ № 58.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения, принятым руководителем МАДОУ № 58 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников МАДОУ № 58, и коллективном.

Для принятия работодателем решения о выплате материальной помощи работникам МАДОУ № 58, работодателю предоставляется расчет планового фонда оплаты труда соответствующей муниципальной организации, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи.

Расчет планового фонда оплаты труда соответствующей муниципальной организации, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи, производится муниципальным казенным учреждением «Ресурсный центр» и представляется работодателю (представителю работодателя) по его письменному запросу в течение 3-х рабочих дней с момента поступления запроса.

Увольняемым работникам материальная помощь не оказывается.

1.15. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда производится Комиссией по распределению стимулирующего фонда, которая состоит из 4 человек и избирается трудовым коллективом учреждения на 1 календарный год. В состав комиссии на паритетной основе входят представители трудового коллектива, администрации, профсоюзного комитета ДОУ. Состав комиссии утверждается приказом руководителя. Заседания комиссии проводятся 1 раз в месяц, не позднее 20 числа текущего месяца. Рассмотренные комиссией результаты деятельности являются основанием для начисления работнику стимулирующих выплат (премий) за текущий месяц.

1.16. Основанием для назначения ежемесячных стимулирующих выплат (премий) являются результаты деятельности, определенные на основе разработанных показателей эффективности труда работников за определенный период (месяц). Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда работников МАДОУ № 58, не допускается.

1.17. Лишение работника выплат стимулирующего характера, при условии выполнения всех показателей, установленных настоящим положением, не допускается.

4

1.18. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени, либо носят единовременный характер.

## **2. Порядок назначения и установления размера ежемесячных стимулирующих выплат (премий) из стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ № 58**

2.1. Размеры ежемесячных стимулирующих выплат (премий) из стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ № 58 устанавливаются по результатам мониторинга и оценки эффективности (результативности) деятельности всех работников учреждения. Оценка эффективности деятельности каждого работника МАДОУ № 58 проводится в соответствии с утвержденными настоящим Положением и показателями эффективности труда работников по должностям и профессиям.

2.2. Определение размера ежемесячных стимулирующих выплат (премий) педагогических работников МАДОУ № 58 производится на основании самоанализа деятельности педагогов за отчетный период (месяц), проводимого в соответствии с показателями эффективности деятельности, предусмотренными настоящим Положением, а также с учетом результатов внутреннего контроля, осуществляемого администрацией МАДОУ № 58.

2.3. В системе оценки результативности деятельности работников из числа прочего (непедагогического) персонала учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, осуществляемого административной группой учреждения.

2.4. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, на основании представленных материалов, определенных п.2.2., 2.3. настоящего положения, дает оценку деятельности каждого работника по системе баллов, указанной в разделе 3 настоящего Положения, подсчитывает количество баллов и определяет размер ежемесячной премии для каждого работника.

2.5. Количество баллов предусмотрено настоящим Положением с учетом нагрузки, установленной по каждой должности (профессии) в соответствии со штатным расписанием МАДОУ № 58 и закреплённой в трудовом договоре с каждым работником. Установленное количество баллов является абсолютной величиной и не умножается на количество ставок, занимаемых работником.

Ежемесячно стоимость одного балла, в отдельности по должностям, устанавливается приказом заведующей по МАДОУ № 58, при наличии фонда стимулирования.

**Размер ежемесячной премии педагогическим работникам (областной бюджет)** устанавливается путем умножения общего количества набранных баллов на стоимость одного балла. Фонд стимулирования делится на общее количество баллов, получаем стоимость 1 балла.

**Размер ежемесячной премии для учебно – вспомогательного персонала (областной бюджет)** устанавливается фиксированной суммой от фонда стимулирования в следующем порядке:

- 75-100% баллов от максимально возможного - устанавливается премия в размере до 7 000,00 рублей;
- 50-74 % баллов от максимально возможного - устанавливается премия в размере от 2 000,00 руб. до 4 000,00 рублей;
- менее 50 % баллов - премия не устанавливается.

2.9. **Размер ежемесячной премии для прочего персонала (местный бюджет)** устанавливается в следующем порядке:

- 75-100% баллов от максимально возможного - устанавливается премия в размере до 5 000,00 рублей;

- 50-74 % баллов от максимально возможного - устанавливается премия в размере от 2 000,00 руб. до 5 000,00 рублей;

- менее 50 % баллов - премия не устанавливается.

2.10. Результаты работы Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ № 58 оформляются протоколом за подписью председателя и секретаря комиссии. На основании протокола руководителем издается приказ по учреждению о назначении ежемесячных стимулирующих выплат (премий) работникам. Работника знакомят с приказом под роспись.

2.11. Ежемесячная премия начисляется и выплачивается в фиксированной сумме, установленной приказом руководителя МАДОУ № 58, одновременно с заработной платой.

2.12. В течение 3-х дней с момента ознакомления работника с приказом, он вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленного настоящим Положением порядка рассмотрения результатов деятельности, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. заявления работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

2.13. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 (трех) рабочих дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в итоговых показателях, комиссия принимает меры для внесения необходимых исправлений.

2.14. Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда заведующего МАДОУ № 58 производится Управлением образования Кушвинского городского округа.

### 3. Показатели эффективности труда работников МАДОУ № 58

3.1. Показатели эффективности труда педагогических работников (областной бюджет).

3.1.1. Показатели эффективности труда старшего воспитателя:

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Максимальный балл
1. Эффективная реализация образовательной программы			
1.1.	Успешная организация образовательного процесса в Учреждении в соответствии с ФГОС	- организация образовательного процесса в Учреждении с учетом современных требований	80
1.2.	Создание системы внутренней оценки качества образования в учреждении с учетом мнения участников образовательного процесса и органа самоуправления Учреждения. Успешная организация услуги по реализации дополнительных образовательных программ	- имеется положение о системе внутренней оценки качества образования, и регулярно осуществляются замеры мнения участников образовательного процесса и органа самоуправления Учреждения	60
		- реализация программ дополнительного образования в Учреждении	70
2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей			
2.1.	Обеспечение успешной реализации здоровьесберегающих технологий, организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и укреплению	- положительная динамика здоровья детей, снижение общей заболеваемости	50
		- посещаемость детьми Учреждение 80% и выше	50
		- отсутствие травматизма	50

2.2.	психического и физического здоровья воспитанников Обеспечение безопасности жизнедеятельности	- отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенического режима - отсутствие замечаний по выполнению требований к охране труда, пожарной безопасности, организации жизнедеятельности детей	50
<b>3. Эффективная методическая и организационная работа</b>			
3.1.	Методическая деятельность Методическое сопровождение педагогов разработки и реализации образовательных и социально-значимых проектов	- обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, семинаров, открытых мероприятий	50
		- на уровне Учреждения: проведение педсоветов, методических часов, консультаций и т.д.	40
		- участие и выступление в педагогических формах различного уровня	40
		- оказание методической помощи педагогам Учреждения.	40
		- разработанные и реализуемые проекты, социально-значимые акции в Учреждении	40
<b>4. Эффективное взаимодействие с семьями обучающихся</b>			
4.1.	Организация успешной просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности Успешная работа с социально-неблагополучными семьями Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, удовлетворенность родителей качеством услуги	- проведение для родителей информационно-просветительских мероприятий по повышению компетентности в вопросах воспитания, возрастной психологии, подготовка консультаций и информационных бюллетеней	40
		- организация активных, инновационных форм взаимодействия с семьёй, обеспечивающих взаимодействие родителей и воспитанников	40
		- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	40
		- удовлетворенность качеством услуг не менее 80% (организация проведение опроса родителей)	40
<b>5. Уровень исполнительской дисциплины</b>			
5.1.	Отсутствие нарушений действующего законодательства в сфере образования  Обеспечение информационной открытости ДОО	- отсутствие актов и предписаний по итогам проверок по выполнению законодательства в сфере образования	40
		- наличие актуальной, полной, достоверной и общедоступной информации о деятельности Учреждения на его официальном сайте в соответствии с п.3.Постановления Правительства РФ от 10.07.2013 №582	40
6.	Соблюдение этики производственных отношений	- отсутствие конфликтов среди работников Учреждения	40
<b>Сумма баллов</b>			<b>900</b>

### 3.1.2. Показатели эффективности труда музыкального руководителя:

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Максимальный балл
<b>1. Эффективная реализация образовательной программы</b>			
1.1	Успешная организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС в области художественно-эстетическое воспитания обучающихся Качественная результативность образовательно-воспитательной деятельности	- организация образовательного процесса с учетом современных требований	100
		- участие детей в конкурсах, фестивалях	100

<b>2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей</b>			
2.1.	Успешное использование здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающимися	- отсутствие травматизма	100
		- отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенического режима	50
		- отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности, основам безопасности жизнедеятельности обучающихся	50
<b>3. Эффективная методическая и организационная работа</b>			
3.1.	Методическая деятельность Инновационная деятельность педагога Самообразование	- обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, семинаров, открытых мероприятий, консультаций	50
		- разработка и реализация проектов, социально-значимых акций	50
		- обзор методической литературы и периодических изданий	50
		- наличие плана самообразования и его выполнение	50
<b>4. Эффективное взаимодействие с семьями обучающихся</b>			
4.1.	Успешная просветительская деятельность по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, удовлетворенность родителей качеством услуг	- день детского творчества, открытые мероприятия, консультации, праздничные утренники, семейные праздники, различные социально-значимые акции	50
		- отсутствие жалоб	50
		- удовлетворенность качеством услуг не менее 80% (проведение опроса родителей)	50
<b>5. Уровень исполнительской дисциплины</b>			
5.1.	Качественное и своевременное ведение документации и предоставление отчетности Обеспечение информационной открытости ДОУ	- ежедневное планирование образовательно-воспитательного процесса	50
		- своевременное размещение информации на сайте Учреждения	50
6.	Соблюдение этики производственных отношений	- отсутствие конфликтов среди работников Учреждения	50
<b>Сумма баллов</b>			<b>900</b>

### 3.1.4. Показатели эффективности труда **инструктора по физической культуре:**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Максимальный балл
<b>1. Эффективная реализация образовательной программы</b>			
1.1.	Успешная организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС Соблюдение требований, предъявляемых к организации развивающей предметно-пространственной среды	- организация образовательного процесса с учетом современных требований	60
		- мобильность, сезонность, безопасность развивающей предметно-пространственной среды	60
<b>2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей</b>			
2.1.	Успешная реализация здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья Обеспечение безопасности	- положительная динамика здоровья детей, снижение общей заболеваемости	60
		- посещаемость детьми Учреждение 80% и выше	60
		- отсутствие травматизма	60
		- отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенического режима	50

	жизнедеятельности воспитанников	- отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности, по выполнению требований к организации жизнедеятельности детей	50
<b>3. Эффективная методическая и организационная работа</b>			
3.1.	Методическая деятельность Инновационная деятельность педагога Самообразование	- обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, семинаров, открытых мероприятий, консультаций	50
		- разработка и реализация проектов, социально-значимых акций	50
		- обзор методической литературы и периодических изданий	50
		- наличие плана самообразования и его выполнение	50
<b>4. Эффективное взаимодействие с семьями воспитанников</b>			
4.1.	Успешная просветительская деятельность по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности	- день детского творчества, открытые занятия, консультации, праздничные утренники, семейные праздники, различные социально-значимые акции	50
4.2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, удовлетворенность родителей качеством услуги	- отсутствие жалоб	50
		- удовлетворенность качеством услуг не менее 80% (проведение опроса родителей)	50
<b>5. Уровень исполнительской дисциплины</b>			
5.1	Качественное и своевременное ведение документации и предоставление отчетности Обеспечение информационной открытости ДООУ	- ежедневное планирование образовательно-воспитательного процесса	50
		- своевременное размещение информации на сайте Учреждения	50
5.2	Соблюдение этики производственных отношений	- отсутствие конфликтов среди работников Учреждения	50
<b>Сумма баллов</b>			<b>900</b>

**3.1.5. Показатели эффективности труда воспитателя:**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Максимальный балл
<b>1. Эффективная реализация образовательной программы</b>			
1.1.	Успешная организация образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС	Успешная реализация дополнительного образования - ведение кружковой работы с охватом не менее 25% воспитанников - организация образовательного процесса с учетом современных требований	100
<b>2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей</b>			
2.1.	Успешная реализация здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья воспитанников	- положительная динамика здоровья детей, снижение общей заболеваемости	80
		- посещаемость детьми Учреждение 80% и выше	80
		- отсутствие травматизма	80
<b>3. Эффективная методическая и организационная работа</b>			
3.1.	Методическая деятельность Самообразование Успешная подготовка детей и	- обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, семинаров, открытых мероприятий, консультаций	80



	организация участия их в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках различного уровня	- обзор методической литературы и периодических изданий - наличие плана самообразования и его выполнение	80
		- участие детей в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках различного уровня	80
<b>4. Эффективное взаимодействие с семьями обучающихся</b>			
4.1.	- Отсутствие задолженности по родительской плате за содержание ребенка в Учреждении - Успешная просветительская деятельность по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности - Успешная работа с социально-неблагополучными семьями - Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, удовлетворенность родителей качеством услуг	- Отсутствие задолженности по родительской плате за содержание ребенка в Учреждении - задолженность за 1 ребенка - задолженность за более чем 1 ребенка  - дни детского творчества, открытые мероприятия, консультации, праздничные утренники, семейные праздники, различные социально-значимые акции  - посещение по месту жительства не менее 100% социально неблагополучных семей (состоящих на всех видах учета)  - отсутствие жалоб - удовлетворенность качеством услуг не менее 80% (проведение опроса родителей)	80 50 0 80 50 70
<b>5. Уровень исполнительской дисциплины</b>			
5.1.	Обеспечение информационной открытости своей группы и ДОУ на сайте Учреждения	- своевременное обновление и размещение информации на сайте Учреждения	50
6.	Соблюдение этики производственных отношений	- отсутствие конфликтов среди работников Учреждения	50
<b>Сумма баллов</b>			<b>900</b>

### 3.2. Показатели эффективности труда прочих работников (областной бюджет).

#### 3.2.1. Показатели эффективности труда специалиста по кадрам, делопроизводителя:

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Максимальный балл
1.	Соблюдение требований по кадровому делопроизводству	- наличие актуальных трудовых договоров со всеми работниками, в том числе принятых на условиях совместительства (ежегодных дополнительных соглашений к трудовым договорам), актуальные изменения в должностные инструкции сотрудников	50
		- регулярное ведение личных дел, карточек Т-2, правильность заполнения трудовых книжек	50
		- точность, своевременность, достоверность ведения электронных баз данных	50
		- своевременность ведения дел по Пенсионному фонду РФ, медицинскому страхованию и др.	50
2.	Соблюдение требований по работе с гражданами	- правильность работы с корреспонденцией	50
		- соблюдение сроков исполнения обращений граждан	50
3.	Своевременное и достоверное представление отчетности	- отсутствие нарушений в представлении отчетности	50
6.	Сохранение конфиденциальной информации	- о персональных данных сотрудников и детей и др.	50
7.	Исполнительская дисциплина	- отсутствие замечаний со стороны администрации Учреждения, обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников	40

		- рациональное использование рабочего времени	130
	Соблюдение этики производственных отношений	- отсутствие конфликтов среди работников Учреждения	30
<b>Сумма баллов</b>			<b>500</b>

### 3.2.2. Показатели эффективности труда младшего воспитателя:

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Максимальный балл
<b>1. Эффективная реализация образовательной программы</b>			
1.1.	Участие в организации предметно-пространственной среды для обучающихся	- активное участие в организации развивающей предметно-пространственной среды, эстетика оформления помещений	40
1.2.	Оказание помощи воспитателю при организации непосредственно образовательной деятельности	- обеспечение необходимых условий в группе и на участке для успешной реализации непосредственно образовательной деятельности и режима группы	40
1.3.	Эффективность работы с детьми по привитию культурно – гигиенических навыков и навыков самообслуживания	- организация с учетом возраста детей работу по привитию культурно-гигиенических навыков	40
		- организация с учетом возраста детей работу по привитию навыков самообслуживания	40
<b>2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей</b>			
2.1.	Положительная динамика здоровья детей	- отсутствие заболеваний связанных с ОКИ заболеваний	40
2.2.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников	- отсутствие травматизма	40
		- качественное соблюдение санитарно-гигиенического режима в группе	40
		- отсутствие замечаний по выполнению требований к охране труда, пожарной безопасности, организации жизнедеятельности детей	40
2.3.	Оказание помощи воспитателю в организации здоровьесберегающих технологий	- активное участие в привитии и проведении гигиенических, закаливающих процедур и оздоровительных мероприятий	40
<b>3. Эффективное взаимодействие с семьями обучающимися</b>			
3.1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, удовлетворенность родителей качеством услуг	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	40
		- удовлетворенность родителей качеством услуги не менее 80% (опрос родителей)	30
<b>4. Уровень исполнительской дисциплины</b>			
4.1.	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	- рациональное использование рабочего времени - отсутствие замечаний со стороны администрации Учреждения	40
4.2.	Соблюдение этики производственных отношений	- отсутствие конфликтов среди работников Учреждения	30
<b>Сумма баллов</b>			<b>500</b>

### 3.3. Показатели эффективности труда прочих работников (местный бюджет).

#### 3.3.1. Показатели эффективности труда заведующего хозяйством:

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Максимальный балл
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических и безопасных	- исполнение требований надзорных органов (исполнение предписаний, не требующих капитальных	40

	условий в помещениях Учреждения	вложений)	
		- выполнение требований СанПиН, пожарной и электробезопасности, охраны труда	30
2.	Проведение мероприятий по энергосбережению	- повышению энергетической эффективности - снижение расходов в сравнении с аналогичным периодом прошлого года	40
3.	Эффективная организация работы по реализации плана финансово-хозяйственной деятельности	- своевременная и качественная подготовка плана финансово-хозяйственной деятельности и его реализация	40
		- отсутствие сбоев в организации закупок, своевременное заключение муниципальных контрактов и договоров	40
		- контроль качества и сроков исполнения выполняемых услуг и работ поставщиками и подрядчиками	40
4.	Эффективное использование и сохранность материально-технических и ресурсов Учреждения	- своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация, контроль за сохранностью имущества	40
		- ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей	40
		- отсутствие замечаний ревизионных комиссий	30
5.	Своевременное и достоверное представление отчетности	-отсутствие нарушений в представлении отчетности	30
6.	Эффективная организация работы обслуживающего персонала	- отсутствие замечаний к работе персонала со стороны потребителей услуг и администрации Учреждения	20
		- отсутствие конфликтных ситуаций	20
7.	Исполнительская дисциплина	- отсутствие нарушений действующего законодательства, замечаний со стороны администрации Учреждения	30
		- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников, замечаний со стороны администрации Учреждения	20
	Соблюдение этики производственных отношений	- отсутствие конфликтов среди работников Учреждения	30
<b>Сумма баллов</b>			<b>500</b>

### 3.3.2. Показатели эффективности труда повара:

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальный балл
1.	Обеспечение качественного питания (отсутствие замечаний по выполнению требований СанПиН, пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда, соблюдение норм закладки продуктов, рецептуры и норм выхода блюд в соответствии с технологическими картами)	80
2.	Соблюдение технологического режима приготовления и графика выдачи блюд, условий, сроков хранения и реализации готовой продукции, температурного режима технологического оборудования, правил порционирования, оформление контрольного блюда	80
3.	Положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие желудочно-кишечных заболеваний)	70
4.	<b>Правильное и своевременное оформление установленной документации</b>	60
5.	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников на качество приготовления блюд, замечаний со стороны администрации Учреждения)	60

	Соблюдение этики производственных отношений - отсутствие конфликтов среди работников Учреждения	50
<b>Сумма баллов</b>		<b>400</b>

### 3.3.3. Показатели эффективности труда машиниста по стирке и ремонту спецодежды:

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальный балл
1.	Своевременное и качественное выполнение работ (стирка, сушка и глажение спецодежды, постельного белья и других предметов производственного назначения (полотенец, штор и т.п.))	100
2.	Соблюдение графика приема, стирки, кипячения и выдачи белья и т.д.	90
3.	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН, охраны труда, пожарной безопасности и электробезопасности	90
4.	Правильное и своевременное оформление установленной документации	80
5.	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени, отсутствие обоснованных жалоб родителей и сотрудников, замечаний со стороны администрации Учреждения)	70
6.	Соблюдение этики производственных отношений - отсутствие конфликтов среди работников Учреждения	70
<b>Сумма баллов</b>		<b>500</b>

### 3.3.4. Показатели эффективности труда уборщика служебных помещений:

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальный балл
1.	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарных норм и правил	140
2.	Отсутствие замечаний по соблюдению требований к охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности, отсутствие травм	130
3.	Исполнительская дисциплина (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников, замечаний со стороны администрации Учреждения, рациональное использование рабочего времени)	120
4.	Соблюдение этики производственных отношений - отсутствие конфликтов среди работников Учреждения	110
<b>Сумма баллов</b>		<b>500</b>

### 3.3.5. Показатели эффективности труда сторожа (вахтера):

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальный балл
1.	Качественное выполнение должностных обязанностей по сохранению материальных ценностей Учреждения	140
2.	Отсутствие замечаний по соблюдению требований к охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности	130
3.	Исполнительская дисциплина (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников, замечаний со стороны администрации Учреждения, рациональное использование рабочего времени)	120
4.	Соблюдение этики производственных отношений - отсутствие конфликтов среди работников Учреждения	110
<b>Сумма баллов</b>		<b>500</b>

## 3.3.6. Показатели эффективности труда дворника:

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальный балл
1.	Благоустроенность территории Учреждения, озеленение	130
2.	Качество проведения уборки (содержание территории Учреждения в соответствии с требованиями СанПиН)	100
3.	Отсутствие замечаний по соблюдению требований к охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности и СанПиН	100
4.	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников, замечаний со стороны администрации Учреждения)	90
5.	Соблюдение этики производственных отношений - отсутствие конфликтов среди работников Учреждения	80
<b>Сумма баллов</b>		<b>500</b>

## 3.3.7. Показатели эффективности труда рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания:

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальный балл
1.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в Учреждении	110
2.	Своевременное и качественное проведение текущих ремонтов	100
3.	Отсутствие замечаний по соблюдению требований к охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности и СанПиН	80
4.	Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям (изготовление атрибутов и простейших конструкций для создания условий для образовательно-воспитательного процесса)	70
5.	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников, замечаний со стороны администрации Учреждения)	70
6.	Соблюдение этики производственных отношений - отсутствие конфликтов среди работников Учреждения	70
<b>Сумма баллов</b>		<b>500</b>

## 3.3.8. Показатели эффективности труда кухонного рабочего:

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальный балл
1.	Обеспечение качественного питания (отсутствие замечаний по выполнению требований СанПиН, пожарной и электробезопасности, охраны труда)	90
2.	Положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие желудочно-кишечных заболеваний)	90
3.	Создание оптимальных условий для нормального режима работы поваров	80
4.	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН, охраны труда, пожарной и электробезопасности	90
5.	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников на качество приготовления блюд, замечаний со стороны администрации Учреждения)	80
6.	Соблюдение этики производственных отношений - отсутствие конфликтов среди работников Учреждения	70
<b>Сумма баллов</b>		<b>500</b>

### 3.3.9. Качественные показатели эффективности труда кладовщика:

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальный балл
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических и безопасных условий для хранения продуктов питания (отсутствие замечаний по выполнению требований СанПиН, пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда)	80
2.	Контроль за качеством продуктов питания	90
3.	Своевременное и достоверное представление отчетности	90
4.	Содержание помещения для хранения продуктов питания, холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН, охраны труда, пожарной безопасности и электробезопасности	80
5.	Исполнительская дисциплина (отсутствие замечаний со стороны администрации Учреждения, обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников, замечаний со стороны администрации Учреждения)	80
6.	Соблюдение этики производственных отношений - отсутствие конфликтов среди работников Учреждения	80
<b>Сумма баллов</b>		<b>500</b>

### 4. Порядок исчисления и выплаты единовременных премий

#### из стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ № 58

4.1. В целях поощрения работников МАДОУ № 58 за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива, в пределах финансовых средств на оплату труда, по решению руководителя применяется единовременное премирование работников в следующих случаях.

4.1.1. При объявлении Благодарности, награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – до 1,0 должностного оклада.

4.1.2. При награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – до 1,0 должностного оклада.

4.1.3. При объявлении Благодарности, награждении Почетной грамотой Управления образования, Главы Администрации Кушвинского городского округа, Думы Кушвинского городского округа – до 1,0 должностного оклада.

4.1.4. В связи с праздничными днями (23 февраля, 8 марта, День учителя (День дошкольного работника) и юбилейными датами со дня рождения 50, 55, 60, 65, 70 лет и более (каждые 5 лет) – до 1,0 должностного оклада.

4.1.5. В связи с юбилейными датами со дня открытия учреждения – до 5000 рублей.

4.1.6. За высокие результаты и значительные успехи в деятельности учреждения педагогическому персоналу, учебно-вспомогательному и прочему персоналу при подведении итогов за квартал, учебный и календарный год - до 1,0 должностного оклада.

4.1.7. При подведении итогов подготовки учреждения к новому учебному году - до 1,0 должностного оклада.

4.1.8. За победу, участие и призовые места в конкурсах внутри учреждения, в муниципальных, региональных, федеральных, всероссийских конкурсах, викторинах, выставках, соревнованиях, фестивалях, марафонах устанавливается:

- за 1 место – до 1,0 должностного оклада;

- за 2 место -до 10000 рублей;

- за 3 место – до 5000 рублей

4.1.9. При увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – до 1,0 должностного оклада.

4.1.10. При прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением - до 1,0 должностного оклада.

4.1.11. За показатели в работе по итогам мероприятий разового характера: городские педагогические коммуникации (семинары, форумы, педагогические чтения, конференции и др.), инновационные формы взаимодействия с семьями воспитанников, за подготовку победителей в муниципальных, региональных, федеральных, всероссийских конкурсах, викторинах, выставках, соревнованиях, фестивалях, марафонах устанавливается - до 1,0 должностного оклада;

4.1.12. За исполнение обязанностей ответственного за работу с сайтами АИС «Е-услуги. Образование», [zakurki.gov.ru](http://zakurki.gov.ru), [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru), сайтом Учреждения (ежемесячно) - до 5000 рублей.

4.1.13. За отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по итогам проверки - до 1,0 должностного оклада.

4.1.14. За выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения (по итогам месяца) – до 5000 рублей.

4.1.15. За увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями (гололед, снегопад, листопад, покос травы и т.д.), аварийными и чрезвычайными ситуациями (по итогам месяца) – до 3000 рублей.

4.2. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ № 58, в соответствии с настоящим Положением. Кандидатуры для поощрения рассматриваются членами комиссии по представлению трудового коллектива, либо руководителя ДОО. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководителем издается приказ по учреждению о назначении единовременных премий.

4.3. Размер единовременной премии устанавливается приказом руководителя в абсолютных размерах, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда, предусмотренных для стимулирования работников.

4.4. Работники, занимающие штатные должности на условиях неполной занятости (менее 1,00 ставки), в том числе по совместительству, премируются на общих основаниях.

4.5. Информация о назначенных поощрениях объявляется на собраниях, педсоветах.

4.6. Единовременная премия выплачивается одновременно с заработной платой.

## **5. Порядок уменьшения размеров стимулирующих выплат, либо лишения работников МАДОУ № 58 стимулирующих выплат**

5.1. Размер ежемесячных стимулирующих выплат (премий) может быть уменьшен, либо они могут не выплачиваться вовсе при отсутствии средств бюджета определенного уровня, предусмотренных на стимулирование работников.

5.2. Размер ежемесячной премии, установленной комиссией, при условии неполной выработки месячной нормы рабочего времени, уменьшается пропорционально отработанному времени.

5.3. Стимулирующие выплаты 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 премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

5.4. Работник может быть полностью лишен стимулирующих выплат в следующих случаях:

- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава ДОО, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;

- нарушения должностной инструкции, инструкций по охране жизни и здоровья детей, инструкций по охране труда, повлекшие за собой определенные последствия (случай детского травматизма);
- нарушения трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- нарушения корпоративной этики;
- 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;
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

5.5. Решение о лишении выплат стимулирующего характера на конкретного работника устанавливается на основании решения комиссии, приказом руководителя на определенный период времени.

#### **6. Заключительные положения**

6.1. Настоящее Положение разработано на основе Положения об оплате труда работников МАДОУ № 58, в соответствии с Уставом МАДОУ № 58 и не должно противоречить ему.

6.2. В случае расхождения пунктов настоящего Положения и Устава МАДОУ №58 следует руководствоваться соответствующими положениями Устава.

6.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия общим собранием трудового коллектива и утверждения руководителем.

6.4. Изменения и дополнения в настоящее Положение утверждаются приказом заведующего в порядке, предусмотренном трудовым законодательством для принятия локальных правовых актов с участием выборного профсоюзного органа.

6.5. Настоящее Положение действует до принятия нового.

Принято общим собранием работников МАДОУ № 58  
протокол № 1 от 03.02.2020 г.



Прошито, пронумеровано и скреплено  
печатью

16 (шестнадцать) (листов)

Заведующий МАДОУ № 58

Салахова А.А. А.А. Салахова



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 259083907921181952501347624724699269454793049238

Владелец Салахова Альбина Анасовна

Действителен с 21.09.2023 по 20.09.2024