

Принято с учетом мнения

профсоюзного комитета

Председатель профкома

Н.Е. Глухих

Протокол № ____ от _____

УТВЕРЖДЕНО

приказом по МБДОУ «Детский сад

№ 2 “Ромашка”»

от «16» сентября 2020г. № 01-17/120

Заведующий _____/О.А. Осколкова/

П О Л О Ж Е Н И Е

о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 “Ромашка”»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1. Настоящее положение разработано на основании Методических рекомендаций, утверждённых приказом Департамента образования Вологодской области № 1389 от 18.09.2009 года; «Рекомендаций по распределению выплат стимулирующего характера педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений» от 21.03.2013 года управления образования администрации Великоустюгского муниципального района.

2. Установление надбавок стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 “Ромашка”» (далее – Учреждение) за качественные показатели результативности труда, а также выплата премий осуществляются в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

3. Установление надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

4. Надбавки стимулирующего характера работникам по результатам труда распределяются по представлению руководителя МБДОУ «Детский сад № 2 “Ромашка”», и с учётом мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с показателями оценки качества деятельности работников Учреждения, принимаемыми Учреждением самостоятельно, по каждой категории работников отдельно.

5. Распределение надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения производится в соответствии с данным Положением, разработанным администрацией Учреждения с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

6. Руководитель Учреждения не чаще чем два раза в год представляет в экспертную комиссию образовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления надбавок стимулирующего характера за соответствующий период деятельности.

7. Премии работникам Учреждения могут начисляться из премиального фонда в течение месяца, а также по итогам работы за квартал, за учебный год (календарный год), к праздничным и юбилейным датам Учреждения, так и самого работника (денежное – при наличии средств в премиальном фонде).

Показателями премирования по итогам работы являются:

а) добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

в) активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;

г) качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);

д) другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения представительного органа работников).

Размер премий зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности воспитательно-образовательного процесса в Учреждении и не зависит от стажа работы.

Размер премии устанавливается в соответствии с положением о премировании работников организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

8. Размер стимулирующих надбавок работникам Учреждения определяется экспертной комиссией в соответствии с методикой расчета стимулирующих надбавок, принимаемой Учреждением самостоятельно с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

9. Показатели оценки качества деятельности устанавливаются для каждой категории работников отдельно.

10. Положение вступает в силу с момента подписания и действует до замены новым.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК.

2.1. Порядок установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения определяется Положением о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №2 «Ромашка»», разработанным руководителем Учреждения с учётом мнения выборного профсоюзного органа (профкома).

2.2. Для оценки профессиональной деятельности работников Учреждения ежегодно создается экспертная комиссия в количестве не более 5 человек.

2.3. В состав экспертной комиссии входят представители администрации Учреждения, выборного профсоюзного органа, Педагогического совета.

2.4. Состав экспертной комиссии и его председатель утверждается приказом руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Ромашка»», принятым с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

2.5. Заседания экспертной комиссии проводятся не менее трёх раз в год:

- 1) Согласование Положения об установлении надбавок стимулирующего характера на учебный год.
- 2) Рассмотрение и согласование представленных руководителем организации результатов мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в течение учебного года и определение размера стимулирующей надбавки каждому работнику на первое полугодие учебного года.
- 3) Рассмотрение и согласование представленных руководителем результатов мониторинга профессиональной деятельности каждого работника и определение размера стимулирующей надбавки во втором полугодии.

2.6. Руководитель (его заместитель) представляет в экспертную комиссию Учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников,

являющихся основанием для установления надбавок стимулирующего характера за соответствующий период деятельности. Аналитическая информация, показатели работы, предусмотренные Положением, представляются на рассмотрение комиссии не менее, чем за 1 день до дня заседания комиссии.

В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников Учреждения учитываются:

- результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представляемые заведующим Учреждения (его заместителем);
- результаты самооценки работников (педагогические работники самостоятельно заполняют мониторинг – карты или оценочный лист);
- самоанализ деятельности в соответствии с представленными заместителю заведующего Учреждения документами, подтверждающими и уточняющими результативность деятельности педагогического персонала.

Все данные передаются за две недели до – 01 сентября и – 01 января в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

2.7. На заседании экспертной комиссии анализируются предоставленные материалы и выставляются баллы по каждому показателю, определяет денежное содержание одного балла основного расчётного показателя для определения размера стимулирующих надбавок каждому работнику путем деления денежного выражения общего фонда стимулирующих надбавок на общее число баллов всех работников Учреждения, устанавливается надбавка в денежном выражении каждому работнику Учреждения путем умножения денежного выражения одного балла на число баллов, полученных каждым работником;

2.10. Председатель экспертной комиссии составляет протокол по всем работникам образовательного учреждения в разрезе показателей, итогового балла по каждому работнику, суммой всех итоговых баллов и передает итоговый протокол заведующему Учреждения.

2.8. Делопроизводитель (по поручению заведующего) знакомит каждого работника дошкольного образовательного учреждения с результатами работы экспертной комиссии под личную подпись.

2.9. При наличии разногласий в оценке деятельности по какому-либо показателю приглашаются эксперты, ответственные за оценку данного показателя, и работник Учреждения для урегулирования вопроса разногласий. По результатам урегулирования вопроса разногласий составляется протокол с мотивированным обоснованием выставленных баллов, который подписывается председателем экспертной комиссии и работником Учреждения и передаётся вместе с показателями по данному Работнику заведующему Учреждения для корректировки итогового протокола.

2.10. Заведующий Учреждения, на основании итогового протокола, издает приказ об установлении стимулирующих надбавок работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 “Ромашка”».

2.11. В случае корректировки стимулирующего фонда оплаты труда в течение года руководитель Учреждения имеет право изменить надбавку на процент корректировки распорядительным документом, принимаемым с учётом мнения выборного профсоюзного органа, предупредив об этом работников письменно не менее чем за два месяца.

2.12. Выплата премий работникам Учреждения осуществляется из фонда премирования стимулирующего фонда оплаты труда по решению руководителя Учреждения, принимаемого с учётом мнения выборного профсоюзного органа

3. МЕТОДИКА ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Надбавки стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются на основе показателей качества профессиональной деятельности.

3.2. Деятельность работника по каждому из показателей оценивается баллами в зависимости от степени достижения результатов.

3.3. Максимальное количество баллов по каждому показателю определяется для каждой категории работников отдельно.

3.4. Каждый балл содержит мотивированное обоснование или определяет степень достижения данного показателя.

3.5. Размер надбавки стимулирующего характера в денежном выражении каждому работнику Учреждения определяется по следующей формуле:

$$СН_p = \frac{\Phi_{сн}}{СБ_в} \times СБ_p \text{ ,}$$

где:

СН_р - стимулирующая надбавка конкретному работнику;

Φ_{сн} - фонд надбавок за качество и напряженность;

СБ_в - сумма баллов всех работников Учреждения;

СБ_р - сумма баллов конкретного работника Учреждения по показателям оценки качества его профессиональной деятельности.

Для определения размеров стимулирующих надбавок необходимо:

- Произвести подсчет баллов за отчетный период по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника Учреждения.
- Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов).
- Размер ежемесячной суммы стимулирующей части оплаты труда работников Учреждения разделить на общую сумму баллов, полученных работниками в соответствующем отчетном периоде, в результате получив денежный вес в рублях одного балла.
- Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника Учреждения. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому работнику Учреждения.

3.6. Выплаты за интенсивность, напряжённость, высокие результаты и качество выполняемых работ.

3.6.1. Надбавка за интенсивность, напряжённость, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами не ограничена.

Работникам могут устанавливаться выплаты за следующие показатели:

Наименование категории работников	Показатели оценки	Степень достижения (в баллах)
1	2	3
Музыкальный руководитель	Активное участие в инновационной деятельности	до 10

	Работа в творческих группах, разработка новых проектов, авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы.	до 10
	Положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования.	до 10
	Активное участие в методической работе: результативное выступление педагога с опытом работы на профессиональных мероприятиях (конференциях, педагогических чтениях, методических объединениях, семинарах)	до 10
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	до 10
	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе.	до 5
	Организация системного мониторинга развития детей (с учетом специфики деятельности). Наличие положительной динамики.	до 5
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта с учетом образовательной программы ДОУ.	до 5
	Результаты участия воспитанников группы, детского сада в конкурсах, фестивалях и т.п.	до 15
	Высокий уровень работы по итогам тематического контроля (высокие результаты, показатели)	до 5
	Качественная подготовка и проведение на высоком уровне мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.	до 10
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения среди общественности (выступления в СМИ: на ТВ, авторство статьи в газетах, журналах, на сайте детского сада)	до 10
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное, своевременное, аккуратное ведение установленной документации; своевременная сдача методических материалов, отчетов).	до 5
	Внедрение результативных форм работы с родителями (законными представителями) воспитанников.	до 5
	Активное взаимодействие с учреждениями культуры и образования.	до 5
	Выполнение заданий особой важности и сложности. Участие в работе органов самоуправления. Ведение общественной работы.	до 5
	Сложность в работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья.	до 5
	Ведение протоколов заседаний педагогического совета.	до 5
	Творческий подход к оформлению и обогащению РППС.	до 10
	Дополнительное образование детей сверх образовательной программы: кружок	до 10

	Разработка и реализация адаптированной образовательной программы по работе с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами.	до 10
	Редактору официальной группы ДОУ ВК, соредактору.	до 15
	Участие в ремонтных работах, субботниках, благоустройстве территории.	до 10
	Организация работы с родителями и воспитанниками в период неблагоприятной эпидемиологической ситуации.	до 10
	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей) и общественности.	до 5
Инструктор по физической культуре	Результативность работы с неорганизованными детьми и оказание консультативной помощи.	до 10
	Разработка и эффективное внедрение авторских программ, утверждённых в установленном порядке	до 10
	Активное участие в методической работе: выступление с опытом работы на профессиональных мероприятиях (конференциях, педагогических чтениях, методических объединениях, семинарах).	до 10
	Положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования.	до 10
	Эффективная работа в творческой группе:	до 10
	Разработка и реализация новых проектов	до 5
	Призовые места в конкурсах профессионального мастерства педагогов.	до 15
	Призовые места в конкурсах с участием воспитанников группы, детского сада.	до 15
	Высокий уровень работы по итогам тематического контроля (высокие результаты, показатели)	до 10
	Качественная подготовка и проведение на высоком уровне мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.	до 10
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения среди общественности (выступления в СМИ: на ТВ, авторство статьи в газетах, журналах, на сайте детского сада)	до 10
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное, своевременное, аккуратное ведение установленной документации; своевременная сдача методических материалов, отчетов).	до 5
	Внедрение результативных форм работы с родителями (законными представителями) воспитанников.	до 10
	Активное взаимодействие с учреждениями культуры и образования.	до 5
	Отсутствие травматизма воспитанников.	5
	Организация работы с родителями и воспитанниками в период неблагоприятной эпидемиологической ситуации.	до 10

	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей) и общественности.	до 5
	Творческий подход к оформлению и обогащению РППС.	до 10
	Дополнительное образование детей сверх образовательной программы: кружок	до 10
	Разработка и реализация адаптированной образовательной программы по работе с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами.	до 5
	Редактору официальной группы ДОУ ВК, соредактору.	до 15
	Участие в ремонтных работах, субботниках, благоустройстве территории.	до 10
	Результативность работы с неорганизованными детьми и оказание консультативной помощи.	до 10
Воспитатели	Активное участие в инновационной и экспериментальной деятельности	до 10
	Разработка и эффективное внедрение авторских программ, утверждённых в установленном порядке	до 10
	Активное участие в методической работе: выступление с опытом работы на профессиональных мероприятиях (конференциях, педагогических чтениях, методических объединениях, семинарах).	до 10
	Положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования.	до 10
	Эффективная работа в творческой группе.	до 10
	Разработка и реализация новых проектов	до 5
	Призовые места в конкурсах профессионального мастерства педагогов.	до 15
	Призовые места в конкурсах с участием воспитанников группы, детского сада.	до 15
	Высокий уровень работы по итогам тематического контроля (высокие результаты, показатели)	5
	Качественная подготовка и проведение на высоком уровне мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.	до 5
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения среди общественности (выступления в СМИ: на ТВ, авторство статьи в газетах, журналах, на сайте детского сада)	до 10
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное, своевременное, аккуратное ведение установленной документации; своевременная сдача методических материалов, отчетов, документации, выполнение поручений администрации).	до 15

	Внедрение результативных форм работы с родителями (законными представителями) воспитанников: - отсутствие задолженности по родительской плате за содержание ребенка в детском саду.	до 10
	Реализация индивидуально-дифференцированного подхода к детям, к детям с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам.	до 10
	Ведение общественной работы. Участие в органах самоуправления.	до 5
	Активное взаимодействие с учреждениями культуры и образования.	до 5
	Активное участие в общественно-значимых мероприятиях.	до 5
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	до 5
	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе	до 5
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	до 5
	Отсутствие травматизма воспитанников.	5
	Организация работы с родителями и воспитанниками в период неблагоприятной эпидемиологической ситуации.	до 10
	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей) и общественности.	до 5
	Результативная организация работы с детьми из группы риска (семей, находящихся в социально-опасном положении, опекаемых).	до 5
	Высокие показатели в содержании групп (РППС), облагораживание игровых площадок летний и зимний период.	до 10
	Дополнительное образование детей сверх образовательной программы: кружок	до 10
	Разработка и реализация адаптированной образовательной программы по работе с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами.	до 5
	Редактору официальной группы ДОУ ВК, соредактору.	до 15
	Участие в ремонтных работах, субботниках, благоустройстве территории.	до 10
	Результативность работы с неорганизованными детьми и оказание консультативной помощи.	до 10
Учитель-логопед Педагог-психолог Учитель-дефектолог Тьютор	Использование активных форм взаимодействия с родителями, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей.	до 3
	Использование активных форм взаимодействия с воспитателями и специалистами ДОУ, обеспечивающее индивидуальный подход к детям.	до 5

	Положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования.	до 10
	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программ развития.	до 10
	Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, проведение открытых занятий, выставок и др.	до 5
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. с учётом образовательной программы ДОУ	до 10
	Участие в конкурсах профессионального мастерства.	до 10
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного по распространению педагогического опыта с учётом образовательной программы ДОУ	до 5
	Участие в работе и подготовке документов на воспитанников для психолого-медико-педагогического консилиума.	до 15
	Дополнительное образование детей сверх образовательной программы: кружок	до 10
	Разработка и реализация адаптированной образовательной программы по работе с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами.	до 5
	Результативность работы с неорганизованными детьми и оказание консультативной помощи.	до 10
	Участие в общих мероприятиях ДОУ (детские праздники, конкурсы, развлечения).	до 5
	Участие в работе общественных организаций	до 5
	Организация системного мониторинга развития детей (с учётом специфики деятельности).	до 10
	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самообразования.	до 5
	Работа в комиссиях, выполнение функций общественного администратора или корреспондента официального сайта ДОУ и т.д.	до 10
Диетсестра	Обеспечение стабильного выполнения требований СанПиН на пищеблоке Учреждения.	до 5
	Высокие результаты проведения комплексной и результативной работы по снижению заболеваемости у детей.	до 5
	Активное участие в разработке программ оздоровления	до 7
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное, своевременное, аккуратное ведение документации, предусмотренной современным законодательством, приказами заведующего, решениями административного совещания, Совета Учреждения, педагогического совета; своевременная сдача отчётов и материалов; своевременное и качественное ведение банка данных воспитанников)	до 5

	Высокий уровень организации мероприятий по производственному контролю	до 5
	Высокий уровень контроля за организацией питания в Учреждении	до 5
	Интенсивность, сложность, напряженность в работе	до 5
	Высокий уровень просветительской работы с семьями воспитанников, с социумом	до 5
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у воспитанников, родителей и общественности (выступления в средствах массовой информации и т.д.)	до 5
	За отсутствие обоснованных замечаний со стороны администрации Учреждения, контролирующих органов	до 5
	Напряженность и интенсивность в труде: - сложность в работе, - сложность в работе с детьми с ограниченными возможностями, - другое	до 10
Заведующий хозяйством	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	до 10
	Высокий уровень, своевременность и оперативность организации работ по выполнению требований СанПиН, пожарной и электробезопасности	до 5
	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны администрации Учреждения, контролирующих органов	до 5
	Риск в работе (как материально – ответственное лицо)	до 10
	Активное участие в общественно-значимых мероприятиях	до 5
	Активное взаимодействие с учреждениями и организациями в целях совершенствования материально-технической базы Учреждения	до 10
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения у воспитанников, родителей и общественности (выступления в средствах массовой информации и т.д.)	до 5
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное, своевременное, аккуратное ведение документации, предусмотренной современным законодательством, приказами заведующего, решениями административного совещания, Совета Учреждения, педагогического совета; своевременная сдача отчётов и материалов; своевременное и качественное ведение банка данных оборудования, средств)	до 5
	Участие в общих мероприятиях с воспитанниками (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)	до 5
	Высокий уровень организации мероприятий по производственному контролю	до 5

	Напряженность и интенсивность в труде: - выполнение текущего ремонта, - сложность в работе, - сложность в работе с детьми с ограниченными возможностями,	до 10
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	до 6
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	до 10
Делопроизводитель	Высококачественное выполнение электронного документооборота	до 10
	Качественная работа по взаимодействию с учреждениями и организациями	до 10
	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны администрации Учреждения, контролирующих органов	до 5
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное, своевременное, аккуратное ведение документации, предусмотренной современным законодательством, приказами заведующего, решениями административного совещания, Совета Учреждения, педагогического совета; своевременная сдача отчётов и материалов; своевременное и качественное ведение банка документации)	до 5
	Участие в общих мероприятиях с воспитанниками (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)	до 5
	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж Учреждения у воспитанников, родителей и общественности	до 5
	Активное участие в общественно-значимых мероприятиях	до 5
	Напряженность и интенсивность в труде: - выполнение текущего ремонта, - сложность в работе, - другое	до 10
Повар	Улучшение качества и разнообразие приготовляемых блюд	до 5
	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж Учреждения у воспитанников, родителей и общественности	до 5
	Приготовление блюд для детей по индивидуальным рекомендациям на основании медицинских показаний	до 5
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное, своевременное, аккуратное ведение документации, предусмотренной современным законодательством, приказами заведующего, решениями административного совещания, Совета Учреждения; своевременная сдача отчётов)	до 5

	Высокий уровень, оперативность в работе по выполнению требований СанПиН, улучшению санитарно-гигиенических условий в помещениях пищеблока	до 5
	Качественное проведение генеральных уборок	до 5
	Участие в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)	до 10
	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны администрации, контролирующих органов	до 5
	Активное участие в общественно-значимых мероприятиях	до 5
	Напряженность и интенсивность в труде: - выполнение текущего ремонта, - сложность в работе, - другое	до 10
Младший воспитатель	Высокий уровень, оперативность в работе по выполнению требований СанПиН, обеспечению санитарно-гигиенических условий	до 5
	Помощь воспитателю в организации и совершенствовании предметно – развивающей среды групповой ячейки, прогулочного участка	до 10
	Участие в общих мероприятиях с воспитанниками (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)	до 5
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное, своевременное, аккуратное ведение документации, предусмотренной современным законодательством, приказами заведующего, решениями административного совещания, Совета Учреждения, педагогического совета; своевременная сдача отчётов и материалов)	до 5
	Напряженность и интенсивность в труде: - выполнение текущего ремонта, - сложность в работе, - сложность в работе с детьми с ограниченными возможностями, - другое	до 10
	Качественное и своевременное проведение генеральных уборок	до 5
	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны администрации Учреждения, контролирующих органов	до 5
	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж Учреждения у воспитанников, родителей и общественности	до 5
	Активное участие в общественно-значимых мероприятиях	до 5
	Организация работы с родителями и воспитанниками в период неблагоприятной эпидемиологической ситуации.	до 10
	Участие в ремонтных работах, субботниках, благоустройстве территории.	до 10
Кладовщик	Высокий уровень, оперативность в работе по выполнению требований СанПиН	до 5

	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны администрации Учреждения, контролирующих органов	до 5
	Риск в работе (как материально – ответственное лицо)	до 10
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное, своевременное, аккуратное ведение документации, предусмотренной современным законодательством, приказами заведующего, решениями административного совещания, педагогического совета; своевременная сдача отчётов и материалов)	до 5
	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж Учреждения у воспитанников, родителей и общественности	до 5
	Активное участие в общественно-значимых мероприятиях	до 5
	Участие в общих мероприятиях с воспитанниками (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)	до 5
	Качественное и своевременное проведение генеральных уборок	до 5
	Напряженность и интенсивность в труде: - выполнение текущего ремонта, - сложность в работе, - другое	до 10
Кастелянша	Высокий уровень, оперативность в работе по выполнению требований СанПиН	до 5
	Выполнение работ, направленных на совершенствование предметно – развивающей среды Учреждения	до 10
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное, своевременное, аккуратное ведение документации, предусмотренной современным законодательством, приказами заведующего, решениями административного совещания, педагогического совета; своевременная сдача отчётов и материалов)	до 5
	Качественное и своевременное проведение генеральных уборок	до 5
	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны администрации Учреждения, контролирующих органов	до 5
	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж Учреждения у воспитанников, родителей и общественности	до 5
	Риск в работе (как материально – ответственное лицо)	до 10
	Активное участие в общественно-значимых мероприятиях	до 5
	Напряженность и интенсивность в труде: - выполнение текущего ремонта, - сложность в работе, - другое	до 10
	Организация работы с родителями и воспитанниками в период неблагоприятной эпидемиологической ситуации.	
	Участие в ремонтных работах, субботниках, благоустройстве территории.	

Уборщик производственных и служебных помещений	Высокий уровень, оперативность в работе по выполнению требований СанПиН, обеспечению санитарно-гигиенических условий	до 5
	Участие в общих мероприятиях Учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)	до 10
	Напряженность и интенсивность в труде: - выполнение текущего ремонта, - сложность в работе, - другое	до 10
	Качественное и своевременное проведение генеральных уборок.	до 5
	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны администрации Учреждения, контролирующих органов	до 5
	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж Учреждения у воспитанников, родителей и общественности	до 5
	Активное участие в общественно-значимых мероприятиях	до 5
Грузчик	Участие в общих мероприятиях Учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)	до 10
	Оперативность выполнения заявок	до 5
	Высокий уровень самостоятельности и исполнительской дисциплины	до 5
	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны администрации Учреждения, контролирующих органов	до 5
	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж Учреждения у воспитанников, родителей и общественности	до 5
	Активное участие в общественно-значимых мероприятиях	до 5
	Напряженность и интенсивность в труде: - выполнение текущего ремонта, - сложность в работе, - другое	до 10
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудовани я	Участие в общих мероприятиях Учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)	до 10
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 5
	Высокий уровень самостоятельности и исполнительской дисциплины.	до 5
	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны администрации Учреждения, контролирующих органов	до 5

	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж Учреждения у воспитанников, родителей и общественности	до 5
	Активное участие в общественно-значимых мероприятиях	до 5
	Напряженность и интенсивность в труде: - выполнение крупных ремонтных работ, - сложность в работе, - другое	до 10
	Выполнение функций председателя профкома	до 10
	Выполнение функций ответственного по охране труда	до 10
	Выполнение функций уполномоченного по охране труда	до 5
	Выполнение функций ответственного по пожарной безопасности	до 10

3.6.2. Приведенные в таблице показатели (критерии) могут быть изменены и дополнены руководителем совместно с комиссией Учреждения по согласованию с профсоюзом в соответствии с миссией, целями, задачами, социальным заказом муниципальной образовательной системы и родителей (законных представителей). При этом важно исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать работников к более качественному, эффективному, результативному труду.

3.6.3. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов. Весовое значение каждого критерия в баллах является примерным, т.е. заведующий совместно с комиссией и профсоюзом вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов по каждому критерию. Возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах. Для формирования штатного расписания, а именно надбавки за интенсивность, напряжённость, высокие результаты и качество выполняемых работ - размер стимулирующих выплат по каждому работнику Учреждению оформляются в % от должностного оклада.

3.6.4. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера производится по результатам отчетных периодов (полугодий), для учета динамики результативности и качества воспитательно-образовательной деятельности. Для установления указанных выплат первое полугодие устанавливается с 01 сентября по 31 декабря, второе с 01 января по 31 августа. Некоторые критерии и показатели определяются не по результатам отчетного периода, а за фактически выполняемую работу в данный период. Надбавка стимулирующего характера работникам, вновь поступившим в Учреждение, может быть установлена, как сразу при приеме в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, так и через месяц после приема работника с учетом показателей результатов труда (по решению комиссии).

3.6.5. Размеры доплат и надбавок могут корректироваться в течение года. Размеры доплат и надбавок могут быть уменьшены или отменены. Период снятия надбавок стимулирующего характера может быть от одного до шести месяцев.

Показатели:

- нарушение этики поведения и субординации, и педагогической этики – до 100%
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка – до 100%
- нарушение эстетики внешнего вида – до 10%
- нарушение норм охраны труда и пожарной безопасности – до 100%
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и графика прохождения медицинского осмотра сотрудниками – до 70%
- нарушение исполнительской дисциплины: не сданные, либо несданные вовремя, отчеты, планы, др. материалы и т.п. – до 50%
- случаи детского травматизма во время пребывания воспитанника в ДОУ – 100%

- наличие обоснованных жалоб от родителей – до 70%
- наличие больничных листов более 2-х раз в году – от 50 до 70%
- неудовлетворительное содержание группового помещения (не соответствие нормам СанПин) – до 100%
- наличие замечаний и предписаний со стороны внешних органов, контрольно-ревизионных органов и др. – до 100%
- самовольный уход детей – 100%
- выговор за ненадлежащее исполнение, неисполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией – до 100%
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы Учреждения – до 100%
- за ненадлежащее исполнение/ неисполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией – до 100%- обоснованные жалобы родителей;

3.6.3. Решение о снижении доплат и надбавок, а также их отмене принимается администрацией ДОУ с учётом мнения выборного профсоюзного органа и оформляется приказом руководителя учреждения.