



Согласовано: 
Председатель первичной профсоюзной организации Склянухина В.В.

Согласовано: 
Общим собранием работников
Протокол № _____

Приложение 1
к приказу заведующего
МБДОУ «Детский сад № 21 «Чебурашка»
№ 132 -ОД от 08.10.2020
 О.П. Литвяк

**Положение
о выплатах стимулирующего характера
для работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Детский сад № 21 «Чебурашка»**

Глава 1. Общие положения

- 1.1. Положение о выплатах стимулирующего характера (далее – Положение) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 21 «Чебурашка» (далее – ДОУ), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Свердловской области от 20 июля 2015 года Постановления администрации городского округа «Город Лесной» № 772 от 19.06.2017 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа «Город Лесной», Постановления № 1313 от 23.10.2017 г. «О внесении изменений в постановление администрации городского округа «Город Лесной» от 19.06.2017 № 772 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа «Город Лесной и применяется при исчислении заработной платы работников.
- 1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.
- 1.3. Настоящее Положение регламентирует порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам достижения работниками образовательного учреждения установленных целевых показателей эффективности деятельности.
- 1.4. Стимулирование работников ДОУ осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 21 «Чебурашка».
- 1.5. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения создается комиссия по стимулированию работников (далее – экспертная комиссия).
- 1.6. Настоящее Положение утверждается заведующим ДОУ и согласовывается с первичной профсоюзной организацией ДОУ.

Глава 2. Условия и порядок распределения стимулирующих выплат

2.1. Система выплат стимулирующего характера по результатам труда работникам включает поощрительные выплаты:

- ежемесячные;
- квартальные;
- годовые;
- единовременные.

2.2. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере.

2.3. 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.

2.4. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником 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.

2.4. Работники МБДОУ могут быть поощрены по следующим показателям:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты в процентах от оклада
За интенсивность и высокие результаты работы;	- При наличии показателей выплата назначается; - При отсутствии показателей выплата не назначается.	Выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж муниципального учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда муниципального учреждения норм труда.	Ежемесячно	В соответствии с Приложением к Положению о выплатах стимулирующего характера
За качество выполняемых работ	Выполнение показателей и критериев оценки эффективности деятельности	В соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера	Ежемесячно	В соответствии с Приложением к Положению о выплатах стимулирующего характера

За стаж работы, выслугу лет	Педагогический стаж работы для педагогических работников. Стаж работы в должности для заместителей заведующего и прочего персонала в организациях, осуществляющих образовательную деятельность	2-5 лет 5-10 лет 10-15 лет 15-20 лет свыше 20 лет	Ежемесячно	1% 2% 3% 4% 5%
По итогам работы в виде премиальных выплат.	Участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий	В соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера	Единовременно	В соответствии с п.2.5.3; 2.5.4. Положения о выплатах стимулирующего характера
Материальная помощь	На основании заявления работника	В соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера	Единовременно	В соответствии с п.2.5.5. Положением о выплатах стимулирующего характера

2.4 Порядок установления ежемесячных стимулирующих выплат.

2.4.1. К ежемесячным стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплата за качество выполняемых работ и высокие результаты, интенсивность труда;

2.4.2. Размер выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливается приказом руководителя ДООУ в начале календарного года и устанавливается на весь год.

2.4.3. Для установления размера ежемесячных стимулирующих выплат за качество выполняемых работ и высокие результаты, и интенсивность труда к данному положению разработаны и прилагаются критерии и показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников образовательного учреждения и заместителей руководителя МБДОУ (Приложение к положению)

2.4.4. Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется 1 раз в месяц экспертной комиссией.

2.4.5. Ежемесячно каждый работник представляет в экспертную комиссию лист самооценки и аналитическую информацию о показателях своей деятельности до 24 числа месяца следующего за отчетным кварталом.

2.4.6. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, высокие результаты и интенсивность труда назначаются приказом заведующего ДООУ и выплачиваются за истекший месяц работы.

2.4.7. Ежемесячные стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ производятся за фактически отработанное время.

2.4.8. Выплата за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются работникам на весь календарный год, или определенный период приказом заведующего в фиксированных суммах и выплачиваются ежемесячно, пропорционально отработанному времени:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты в рублях
Участие в выполнении особо важных и ответственных работ	1. исполнение обязанностей председателя ГМО	- Выполнение плана работы в полном объеме, качественное ведение документации. - При отсутствии показателя выплата не назначается.	Ежемесячно, пропорционально отработанному времени	500
	2. исполнение обязанностей общественного инспектора по защите прав детей	- Выполнение плана работы в полном объеме, качественное ведение документации. - При отсутствии показателя выплата не назначается.	Ежемесячно, пропорционально отработанному времени	500
	3. исполнение обязанностей профорга,	- Выполнение плана работы в полном объеме, качественное ведение документации. - При отсутствии показателя выплата не назначается.	Ежемесячно, пропорционально отработанному времени	В соответствии с коллективным договором
	4. исполнение обязанностей уполномоченного по охране труда	- Выполнение плана работы в полном объеме, качественное ведение документации. - При отсутствии показателя выплата не назначается.	Ежемесячно, пропорционально отработанному времени	В соответствии с коллективным договором

2.5. Порядок установления единовременных стимулирующих выплат.

2.5.1. К единовременным стимулирующим выплатам относятся:

- премиальные выплаты по итогам работы
- единовременные выплаты за выполнение разовых работ, проведение мероприятий
- материальная помощь

2.5.2. В целях социальной защищенности работников МБДОУ и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению руководителя МБДОУ «Детский сад № 21 «Чебурашка» применяется единовременное премирование работников МБДОУ в пределах финансовых средств.

2.5.3. Работники дошкольного образовательного учреждения могут быть премированы по следующим показателям (условия премирования):

- при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации;
- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- при награждении нагрудными знаками, предусмотренными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2004 N 84 «О знаках отличия в сфере образования и науки»;
- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области; наградами главы городского округа «Город Лесной»
- в связи с празднованием Дня учителя, Дня дошкольного работника
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50,55,60,65,70 лет со дня рождения)
- при награждении почетными грамотами, дипломами за победу в конкурсах различного уровня (РФ, Свердловской области, городского округа «Город Лесной», ДОУ)

- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- при условии позитивной динамики образовательных достижений воспитанников по сравнению с прошлым годом единовременное премирование по итогам учебного года;
- за организацию и проведение коллективных, профсоюзных мероприятий, активное участие в них;
- за качественную подготовку к новому учебному году;
- по итогам финансового года.

2.5.4. К единовременным выплатам за выполнение разовых работ, относятся:

- устранение последствий аварий;
- ремонтные работы помещений и имущества учреждения;
- изготовление и пошив изделий повышенной сложности (детские праздничные костюмы, шторы и т.д.);
- организация работ по созданию ландшафта на территории ДООУ;
- участие педагога в разработке, коррекции и реализации основной образовательной программы;
- реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты, др.);
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы;
- создание элементов образовательной инфраструктуры (мини-музей, и т.д.);
- активное участие в методических мероприятиях (стажировочных площадках, семинарах, конференциях, презентациях, педагогических чтениях, курсах повышения квалификации и т.д.);
- демонстрация опыта работы и достижений чрез проведение открытых мероприятий, через средства массовой информации (профессиональные журналы, газеты, интернет-сайты, телевидение и т.д.);
- участие в профессиональных смотрах-конкурсах педагогического мастерства;
- организация активных, инновационных форм взаимодействия с семьей, обеспечивающих взаимодействие родителей и воспитанников;
- наличие воспитанников, принявших участие в различных конкурсах, выставках, фестивалях, соревнованиях, акциях и т.д.);
- работа педагога на повышение имиджа образовательного учреждения;
- напряженность трудового процесса в период отсутствия второго воспитателя.
- за достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей;
- за организацию и проведение коллективных, профсоюзных мероприятий, активное участие в них;

2.5.5. Руководитель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников;
- в связи с длительной болезнью (на приобретение медикаментов).

2.5.6. Единовременные выплаты стимулирующего характера по результатам труда работников образовательного учреждения осуществляются на основании приказа руководителя ДООУ в пределах финансовых средств.

Глава 3 Регламент участия органа государственного-общественного самоуправления в распределении стимулирующих выплат.

- 3.1. Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется 1 раз в месяц комиссией по стимулированию работников.
- 3.2. Председатель комиссии по стимулированию работников выбирается из ее состава. Заведующий МБДОУ «Детский сад № 21 «Чебурашка» не может быть ее председателем.
- 3.3. В состав комиссии по стимулированию сотрудников входят представители МБДОУ, выбранные Общим собранием работников.
- 3.4. Состав комиссии по стимулированию сотрудников утверждается приказом заведующего МБДОУ.
- 3.5. Комиссия принимает решение о выплате стимулирующего характера по результатам труда и ее размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола заведующий МБДОУ издает приказ о назначении выплаты стимулирующего характера.
- 3.6. В случае дисциплинарного взыскания выплаты стимулирующего характера не осуществляются в месяце, в котором было вынесено взыскание.

**Приложение к Положению
Критерии и показатели оценки эффективности деятельности
заместителя заведующего по АХЧ**

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты в процентах от оклада
1. За эффективное выполнение плана по энергосбережению ДОУ.	1.1.Выполнение плана (программы) по энергосбережению и повышению энергетической эффективности (снижение расходов)	Выполнение Невыполнение (выплата не назначается)	ежеквартально	2
2. За эффективную организацию работы по реализации плана ФХД	2.1. Своевременное оформление и реализация проектно-сметной документации.	Своевременно Несвоевременно (выплата не назначается)	ежемесячно	2
	2.2. Качественное осуществление закупочной деятельности для обеспечения функционирования ДОУ.	Отсутствие замечаний Наличие замечаний (выплата не назначается)	ежемесячно	2
	2.3. Выполнение обязанностей контрактного управляющего	Отсутствие замечаний Наличие замечаний (выплата не назначается)	ежемесячно	2
3. За создание безопасных условий деятельности дошкольного учреждения	3.1.Эффективная работа по исполнению требований надзорных органов (исполнение предписаний, не требующих капитальных вложений)	Отсутствие предписаний и замечаний Наличие предписаний и замечаний (выплата не назначается)	ежемесячно	2
	3.2. Эффективная работа по обеспечению безопасности образовательного процесса в ДОУ.	Отсутствие замечаний со стороны участников образовательного процесса Наличие замечаний (выплата не назначается)	ежемесячно	2
	3.3.Эффективный контроль за выполнением требований СанПин и выполнения МОП должностных инструкций (уборка помещений, территории ДОУ и т.д.).	Соответствие санитарного состояния помещений и территории ДОУ требованиям СанПин. Не соответствие (выплата не назначается)	ежемесячно	4
	3.4. Своевременное проведение инструктажей по ОТ и ПБ.	Отсутствие замечаний Наличие замечаний (выплата не назначается)	По факту, ежемесячно	2
4. За организацию работы по учету и сохранности имущества ДОУ	4.1. Постановка на учет материальных ценностей и списание имущества, его сохранность	Своевременность выполнения Наличие замечаний (выплата не назначается)	ежемесячно	2
	4.2. Отсутствие замечаний ревизионных комиссий.	Отсутствие замечаний Наличие замечаний (выплата не назначается)	По факту,	2

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности
заместителя заведующего по ВМР**

Наименование выплаты	Условия осуществления выплат	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	периодичность	Размер выплаты в процентах от оклада
1. Реализация инновационных проектов, программ, име-	Ведение инновационной/экспериментальной работы:	-муниципальная инновационная/экспериментальная площадка;	ежемесячно	2

ющих значение для системы образования, ДОУ, ведение инновационной/экспериментальной работы		- областная (региональная) инновационная/экспериментальная площадка; - федеральная инновационная/экспериментальная площадка.		
	Участие в разработке, коррекции и реализации Программы развития учреждения.	Руководство творческой группой. При отсутствии показателя выплата не назначается	Выплата назначается 1 раз в год в III квартале	2
	Методическое сопровождение педагогов в разработке и реализации дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты и другие).	Оказывается, организуется. При отсутствии показателя выплата не назначается	ежемесячно	2
	Организация инклюзивного образования.	- организация работы с детьми-инвалидами, посещающими Учреждение; - отсутствие – выплата не назначается	ежемесячно	2
2. Организация системных исследований, мониторинга качества образования в ДОУ	Индивидуальный учет результатов освоения обучающимися образовательных программ, а также хранение в архивах информации об этих результатах и поощрениях на бумажных и (или) электронных носителях.	Наличие системного учета. При отсутствии показателя выплата не назначается	Выплата назначается 1 раз в год во II квартале	2
	Составление отчета по результатам самообследования ДОУ и размещение на официальном сайте учреждения.	Наличие отчета. При отсутствии показателя выплата не назначается	Выплата назначается 1 раз в год в III квартале	2
3. Обеспечение качества предметно-развивающей среды в группах и помещениях ДОУ в соответствии с ФГОС	Качество, полифункциональность развивающей предметно-пространственной среды в группах и её трансформируемость.	Руководство оформлением, содержанием и наполняемостью. При наличии замечаний по результатам контроля выплата не назначается	ежемесячно	2
4. Выполнение качественных показателей муниципального задания	Создание условий для развития профессиональной компетентности работников.	- 90% аттестованных педагогических работников - доля педагогов в возрасте до 30 лет не менее 10% - наличие участников мероприятий муниципального уровня и выше. При отсутствии показателя выплата не назначается	ежемесячно	1
5. Работа с социально-неблагополучными семьями	Организация работы по профилактике безнадзорности, правонарушений по отношению к воспитанникам, взаимодействию с органами профилактики.	Работа организована. При отсутствии показателя выплата не назначается.	ежемесячно	1
6. Создание условий для сохранения и укрепления здоровья детей	Обеспечение условий для взаимодействия специалистов и воспитателей в вопросах сохранения и восстановления психического и физического здоровья воспитанников.	Условия созданы. При отсутствии показателя выплаты не назначаются.	ежемесячно	2
7. Обеспечение информационной открытости ДОУ	Полнота и актуальность информации, размещенной на официальном сайте ДОУ в соответствии с требованиями.	- соответствие требованиям своевременное обновление сайта; - несоответствие выплата не назначается	ежемесячно	2
1. Создание условий для участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях различного уровня	Доведение информации до педагогов, родителей, разработка Положений, организация мероприятий.	Условия созданы. При отсутствии показателя выплаты не назначаются.	ежемесячно	2

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников образовательного учреждения (воспитатель, старший воспитатель).

<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия осуществления выплаты</i>	<i>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты в процентах</i>
1. За качественную организацию образовательного процесса в соответствии с ФГОС	Организации образовательного процесса с учетом современных требований	Полностью соответствует. При наличии замечаний по результатам контроля выплата не назначается	ежемесячно	2
	Реализация мероприятий годового плана в полном объеме	По факту	ежемесячно	3
	Участие педагога в разработке, коррекции и реализации основной образовательной программы	Работа в творческой группе	выплата назначается 1 раз в III	2
	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты, др.)	по факту При отсутствии показателя выплата не назначается	ежемесячно	2
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Реализация инновационных проектов, программ, имеющих значение для системы образования, ДОУ	ежемесячно	5
2. За качественную организацию системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	Индивидуальный учет результатов освоения обучающимися образовательных программ и поощрений обучающихся, а также хранение в архивах информации об этих результатах и поощрениях на бумажных и (или) электронных носителях;	Качественное выполнение рекомендаций специалистов при организации индивидуального сопровождения	ежемесячно	1
		При наличии замечаний по результатам контроля выплата не назначается	выплата назначается один раз в год во II квартале.	2
3. За обеспечение качества предметно-развивающей среды в группе в соответствии с ФГОС	Соблюдение требований, предъявляемых к организации предметно-развивающей среды (мобильность, сезонность, безопасность, эстетичность и др.) в группе и на участке	Требования соблюдаются. При наличии замечаний по результатам контроля выплата не назначается	ежемесячно	1
	Создание элементов образовательной инфраструктуры.	Оформление кабинета, музея, выставки и др.	ежемесячно	1
4. За систематическое повышение уровня профессиональной компетентности	Активное участие в методических мероприятиях (стажировочных площадках, семинарах, конференциях, презентациях, педагогических чтениях, курсах повышения квалификации и т.д)	– Уровень ДОУ – Муниципальный уровень – Региональный уровень	ежемесячно	2 3 5
	Развитие профессиональной компетентности через курсы повышения квалификации, посещение ГМО, стажировочных площадок в качестве слушателя	По факту	ежемесячно	2
	Демонстрация опыта работы и достижений чрез проведение открытых мероприятий, через средства массовой информации (профессиональные журналы, газеты, интернет-сайты, телевидение)	– Уровень ДОУ – Муниципальный уровень – Региональный уровень	ежемесячно	2 3 5
5. За обеспечение качественного взаимодействия с семьей	Выполнение плана работы с социально неблагополучными семьями в полном объеме.	Выполнение плана работы в полном объеме, качественное ведение документации	ежеквартально	1
	Организация активных, инновационных форм взаимодействия с семьей, обеспечивающих взаимодействие родителей и воспитанников.	(мастер-классы, круглые столы, семейные гостиные, конкурсы, викторины и т.п.) в том числе в режиме онлайн	ежемесячно	5
	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	По результатам мониторинга, проведенного педагогом.	ежеквартально	3

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты в процен-
6.Выполнение качественных показателей муниципальных заданий	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания детей, осваивающих программу дошкольного образования	Не менее 80%	ежемесячно при достижении показателей на конец предыдущего месяца	5
7. Уровень здоровья воспитанников	Анализ заболеваемости	Не более 2 заболеваний	ежемесячно	5
8.Высокие результаты педагогической деятельности	Наличие воспитанников, принявших участие в значимых конкурсах, выставках, фестивалях, соревнованиях, акциях и т.д)	По факту	при достижении показателей на конец предыдущего месяца	2
9.За создание условий для сохранения и укрепления здоровья детей.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников.	создание безопасной среды, обучение детей правилам безопасного поведения	ежемесячно	2
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся;	Специально организованное мероприятие (по факту)	ежемесячно	2
	Отсутствие замечаний к выполнению требований санитарно-эпидемиологического режима	Пор результатам производственного контроля. При наличии замечаний выплата не назначается	ежемесячно	3
10. За создание условий для финансового развития учреждения	Организация охвата детей дополнительными платными образовательными услугами	ведение отчетной документации	ежемесячно	3
11. За высокий уровень исполнительской дисциплины	Качественное и своевременное ведение и сдача документации, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, исполнение распоряжений администрации	Выплата назначается при отсутствии замечаний со стороны администрации	ежемесячно	10
12. За обеспечение информационной открытости ДОУ	- Своевременное, качественное наполнение сайтов, освещение актуальных мероприятий, проводимых в образовательном учреждении, городе.	при отсутствии динамики выплата не назначается	ежемесячно	5
	- Использование для обеспечения открытости социальные сети, мессенджеры, платформы			5
13. За интенсивность труда	Напряженность трудового процесса в период отсутствия второго воспитателя	Показатель 1% умножается на количество смен	ежемесячно	

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников образовательного учреждения (учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре).

				<i>max</i>
1. За качественную организацию образовательного процесса в соответствии с ФГОС	Организации образовательного процесса с учетом современных требований	Полностью соответствует. При наличии замечаний по результатам контроля выплата не назначается	ежемесячно	2 %
	Реализация мероприятий годового плана в полном объеме	Полностью соответствует. При наличии замечаний по результатам контроля выплата не назначается	ежемесячно	3 %
	Участие педагога в разработке, коррекции и реализации основной образовательной программы	Работа в творческой группе	выплата назначается 1 раз в III	2 %
	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты, др.)	по факту При отсутствии показателя выплата не назначается	ежемесячно	2 %
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Реализация инновационных проектов, программ, имеющих значение для системы образования, ДОУ	ежемесячно	5 %
2. За качественную организацию системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	Индивидуальный учет результатов освоения обучающимися образовательных программ и поощрений обучающихся, а также хранение в архивах информации об этих результатах и поощрениях на бумажных и (или) электронных носителях;	Взаимодействие с педагогами, выдача рекомендаций для коррекции	ежемесячно	2%
		При наличии замечаний по результатам контроля выплата не назначается	выплата назначается один раз в год во II квартале.	2 %
3. За обеспечение качества предметно-развивающей среды в группе в соответствии с ФГОС	Соблюдение требований, предъявляемых к организации предметно-развивающей среды (мобильность, сезонность, безопасность, эстетичность и др.)	Требования соблюдаются. При наличии замечаний по результатам контроля выплата не назначается	ежемесячно	2%
	Создание элементов образовательной инфраструктуры.	Оформление кабинета, музея, выставки и др.	ежемесячно	1%
4. За систематическое повышение уровня профессиональной компетентности	Активное участие в методических мероприятиях (стажировочных площадках, семинарах, конференциях, презентациях, педагогических чтениях)	- Уровень ДОУ	ежемесячно	2 %
		- Муниципальный уровень		3 %
		- Региональный уровень		5 %
	Демонстрация опыта работы и достижений через проведение открытых мероприятий, через средства массовой информации (профессиональные журналы, газеты, интернет-сайты, телевидение)	- Уровень ДОУ	ежемесячно	2 %
		- Муниципальный уровень		3 %
Развитие профессиональной компетентности через курсы повышения квалификации, посещение методических мероприятий в качестве слушателя.	- по факту	ежемесячно	2 %	
Участие в профессиональных смотрях-конкурсах педагогического мастерства	- Уровень ДОУ - Муниципальный уровень - Региональный уровень	ежемесячно	2 % 3 % 5 %	
Подготовка и организация детей к смотрам, конкурсам, фестивалям	- Уровень ДОУ - Муниципальный уровень - Региональный уровень	ежемесячно	2 % 3 % 5 %	
5. За обеспечение качественного взаимодействия с семьей	Выполнение плана работы с социально неблагополучными семьями в полном объеме.	Выполнение плана работы в полном объеме, качественное ведение документации	ежеквартально	2 %
	Организация активных, инновационных форм взаимодействия с семьей, обеспечивающих взаимодействие родителей и воспитанников.	(мастер-классы, круглые столы, семейные гостиные, конкурсы, викторины и т.п.) в том числе в режиме онлайн	ежемесячно	10 %
	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	По результатам мониторинга проведенного специалистом	ежеквартально	3%
6. За создание условий для сохранения и укрепления	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников.	создание безопасной среды, обучение детей правилам безопасного поведения.	ежемесячно	2%

ления здоровья детей.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся;	Специально организованное мероприятие (по факту)	ежемесячно	3 %
	Отсутствие замечаний к выполнению требований санитарно-эпидемиологического режима	Пор результатам производственного контроля. При наличии замечаний выплата не назначается	ежемесячно	3 %
7. За высокие педагогические результаты	Наличие воспитанников, принявших участие в значимых конкурсах, выставках, фестивалях и т.д.	по факту	при достижении показателя	5 %
8. За высокий уровень исполнительской дисциплины	Качественное и своевременное ведение и сдача документации, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение распоряжений руководителя	Выплата назначается при отсутствии замечаний со стороны администрации	ежемесячно	10 %
9. За обеспечение информационной открытости ДОУ	Своевременное, качественное наполнение сайтов, освещение актуальных мероприятий, проводимых в образовательном учреждении, городе Предоставление информации до 20 числа месяца	при отсутствии показателя выплата не назначается	ежемесячно	5 %
	Использование для обеспечения открытости социальные сети, мессенджеры, платформы	при отсутствии показателя выплата не назначается	ежемесячно	5 %
10. Интенсивность труда	Оказание помощи в организации мероприятий на группах	По факту	ежемесячно	5 %
			итоги:	

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности младшего воспитателя

№	Критерии	процент	Индикаторы
1	Отсутствие замечаний по выполнению текущих и генеральных уборок, дезинфекционной деятельности	5	Результаты производственного контроля
2	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	5	Результаты производственного контроля
3	Осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий и оздоровительных мероприятий	3	Результаты методического контроля
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	3	Отсутствие замечаний
5	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: (не более 3х заболеваний) Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в группе (посещение более 85 %)	3	Результаты мониторинга
6	Обеспечение безопасности	2	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы
7	Интенсивность труда	2	Оказание помощи на других группах
8	Удовлетворенность родителей качеством предоставляемых услуг	2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей
ИТОГО		25	

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности завскладом

№	Критерии	процент	Индикаторы
1	Отсутствие замечаний со стороны администрации к выполнению на пищеблоке и складских помещениях санитарно-эпидемиологических норм и правил.	5	Результаты контроля
2	Осуществление качественного контроля за выполнением муниципальных контрактов и договоров на поставку продуктов питания, сверка остаточной стоимости, составление дополнительных соглашений.	5	Результаты контроля
3	Составление сбалансированного меню	5	Результаты контроля
ИТОГО		15	

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности шеф-повара

№	Критерии	про-цент	Индикаторы
1	Отсутствие замечаний к содержанию пищеблока и складских помещений в соответствии с санитарно-эпидемиологическими нормами и правилами.	5	Результаты производственного контроля
2	Осуществление качественного контроля за соблюдением технологий приготовления пищи	5	Результаты производственного контроля
3	Отсутствие замечаний к своевременному приготовлению пищи, согласно режиму дня детей, к соблюдению сроков хранения и реализации готовых блюд, скоропортящихся продуктов.	5	Результаты производственного контроля
ИТОГО		15	

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности повара

№	Критерии	про-цент	Индикаторы
1	Отсутствие замечаний к соблюдению технологий приготовления пищи	5	Результаты производственного контроля
2	Отсутствие замечаний к соблюдению норм закладки продуктов, к своевременному приготовлению пищи, согласно режиму дня детей. Соблюдение соответствия веса порционных блюд выходу блюда, указанному в меню-раскладке. Соблюдение норм выдачи готовой продукции	5	Результаты производственного контроля
3	Отсутствие замечаний к содержанию пищеблока и складских помещений в соответствии с санитарно-эпидемиологическими нормами и правилами.	5	Результаты производственного контроля
ИТОГО		15	

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности кухонного рабочего

№	Критерии	про-цент	Индикаторы
1	Отсутствие замечаний к выполнению генеральных и текущих уборок.	5	Результаты производственного контроля
2	Отсутствие замечаний к качеству мытья посуды и инвентаря	5	Результаты производственного контроля
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	5	Результаты производственного контроля
ИТОГО		15	

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности оператора стиральных машин

№	Критерии	про-цент	Индикаторы
1	Отсутствие замечаний к содержанию прачечной в соответствии с санитарно-эпидемиологическими нормами и правилами.	5	Результаты производственного контроля
2	Отсутствие замечаний к качеству стирки белья, сохранности белья, соблюдению технологии стирки белья и спецодежды из различных материалов	5	Результаты производственного контроля
3	Соблюдение норм расхода и дозировки стиральных материалов, ведение учетной документации	5	Результаты производственного контроля
ИТОГО		15	

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности кастаньяши

№	Критерии	про-цент	Индикаторы
1	Отсутствие замечаний к своевременности и качеству ремонта белья	5	Результаты производственного контроля
2	Отсутствие замечаний по соблюдению графика приема грязного и выдачи чистого белья, выполнение требований СанПин.	5	Результаты производственного контроля
3	Своевременная реализация сметы, качественное ведение учетной документации	5	Результаты производственного контроля
ИТОГО		15	

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности швеи

№	Критерии	пр оц	Индикаторы
1	Качественный пошив постельного белья, полотенец, спецодежды карнавалных костюмов и др.	5	По факту
2	Создание современного интерьера детского сада	5	По факту
3	Изготовление игровых пособий	5	По факту
ИТОГО		15	

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности уборщика служебных помещений

№	Критерии	про- цент	Индикаторы
1	Отсутствие замечаний по выполнению текущих и генеральных уборок	5	По факту
2	Отсутствие замечаний по организации и проведению дезинфекционной деятельности	5	По факту
3	Отсутствие замечаний по обработке чаш бассейна	5	По факту
ИТОГО		15	

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности уборщика территории

№	Критерии	про- цент	Индикаторы
1	Отсутствие замечаний по качеству и своевременности ежедневной уборки территории	5	По факту
2	Оказание помощи в работах по комплексному обслуживанию здания	5	По факту
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	5	По факту
ИТОГО		15	

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности сторожа

№	Критерии	про- цент	Индикаторы
1	Отсутствие замечаний к обеспечению сохранности имущества ДОУ, построек на территории.	5	По факту
2	Оказание помощи в работах по комплексному обслуживанию здания	5	По факту
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	5	По факту
ИТОГО		15	

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№	Критерии	про- цент	Индикаторы
1	Отсутствие замечаний к качеству проведения работ по заявкам и оперативность их выполнения	5	По факту
2	Изготовление пособий и атрибутов	5	По факту
3	Оказание помощи в уборке и благоустройству территории	5	По факту
ИТОГО		15	

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности делопроизводителя

№	Критерии	про- цент	Индикаторы
1	Качественное обеспечение учёта, регистрации, контроля исполнения поручений руководства дошкольного учреждения,	10	По факту
2	Качественная подготовка, правильность составления, согласования и оформления документов, образующихся в процессе деятельности дошкольного учреждения.	10	По факту
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	5	По факту
ИТОГО		25	


Критерии и показатели оценки эффективности деятельности грузчика

№	Критерии	про- цент	Индикаторы
1	Отсутствие замечаний к обеспечению сохранности имущества ДОУ	5	По факту
2	Оказание помощи в работах по комплексному обслуживанию здания	5	По факту
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	5	По факту
ИТОГО		15	

Положение
о выплатах стимулирующего характера
для работников Муниципального бюджетного
образовательного учреждения
«Детский сад № 21 «Чебурашка»

ПРОШНУРОВАНО
ПРОНУМЕРОВАНО

в количестве 15 (пятнадцать) листов
заведующий МБДОУ

 /О.П. Литвяк О.П.
08.10.2020



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575826

Владелец Литвяк Ольга Петровна

Действителен с 19.08.2021 по 19.08.2022