

**Принято**  
на Общем собрании трудового коллектива  
Протокол №11 от 03.08.2022г.



**Положение**  
**о стимулировании работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад 24 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей**

**Глава 1. Общие положения**

**1.1.** Настоящее Положение разработано на основании постановления администрации Кушвинского городского округа от 26.06.2017 № 807 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Кушвинского городского округа» и в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 24 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей», утвержденным приказом № 102 от 03.08.2022г.

**1.2.** Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 24 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей» (далее – Учреждение) в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

**1.3.** Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом утвержденных в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

**Глава 2. Условия и порядок распределения стимулирующих выплат**

**2.1.** 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.

**2.2.** Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- 3) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

**2.3. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы** относятся выплаты за повышение эффективности деятельности, авторитет и имидж Учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда Учреждения. Сложность, напряженность, особый режим и график работы, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда Учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда и на определенный срок:

- за победу и призовые места педагогических работников в конкурсах, смотрах, фестивалях (на месяц):

- уровень Учреждения (по итогам месяца) - до 7 000 рублей;
- муниципальный уровень (по итогам месяца) – до 10 000 рублей;
- областной, региональный уровень (по итогам месяца) – до 8 000 рублей;
- всероссийский уровень (по итогам месяца) - до 10 000 рублей.

**2.3.1.** За подготовку детей, победивших и занявших призовые места в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках различного уровня (по итогам месяца) – до 5 000 рублей за 1 место, до 4 000 рублей за 2 место, до 3 000 рублей за 3 место.

**2.3.2.** За подготовку и высокие результаты проведения открытых мероприятий в Учреждении (по итогам месяца) – до 5 000 рублей за 1 место, до 4 000 рублей за 2 место, до 3 000 рублей за 3 место.

**2.3.3.** За организацию и высокие результаты проведения мероприятий, на уровне города, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения (по итогам месяца) – до 10 000 рублей.

**2.3.4.** За разработку и высокие результаты реализации педагогического проекта (по итогам месяца) – до 10 000 рублей.

**2.3.5.** За отсутствие замечаний по итогам проверок надзорных органов (по итогам месяца) – до 5 000 рублей.

**2.3.6.** За высокие результаты работы по итогам квартала, полугодия, учебного года, календарного года – в размере до двух окладов.

**2.3.7.** За качественную подготовку Учреждения к учебному году – до 20 000 рублей.

**2.3.8.** За увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями (гололед, снегопад, листопад, покос травы и пр.), аварийными и чрезвычайными ситуациями (по итогам месяца) – до 3 000 рублей.

**2.3.9.** За срочные работы, особо значимые для Учреждения (по итогам месяца) – до 15 000 рублей.

**2.3.10.** За срочность и качество выполнения поручений по Учреждению – до 3 000 рублей.

**2.4. К выплатам за качество выполняемых работ** Учреждения относятся выплаты за 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:

- за высокую оценку, полученную по результатам проведенной независимой

- оценки качества образования – до 5 000 рублей;
- за качественную организацию образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО (по итогам учебного года) - до 5 000 рублей;
- за качественные результаты диагностики (мониторинга) педагогического процесса (по итогам учебного года) - до 5 000 рублей;
- за качественное выполнение санитарно-гигиенических норм и требований СанПиН по содержанию группового помещения (или закрепленного за работником помещения, территории) (по итогам месяца) - до 6 000 рублей;
- за соблюдение норм закладки продуктов, рецептуры и норм выхода блюд в соответствии с технологическими картами - (по итогам месяца) - до 6 000 рублей.

**2.5. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет** относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования, порядок исчисления которого устанавливается Учреждением, в соответствии с общими требованиями к порядку исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет, с 1 года до 5 лет 5%, с 5 лет и более 10%, утвержденными Управлением образования Кушвинского городского округа.

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

**2.7.** Размер выплат стимулирующего характера определяется в балльном отношении.

**2.8.** Ежемесячно стоимость одного балла в отдельности по должностям устанавливается приказом заведующего по МАДОУ № 24 при наличии фонда стимулирования. Стоимость одного балла составляет не менее 100 рублей для педагогических работников. Стоимость одного балла для учебно – вспомогательного персонала и вспомогательного персонала составляет 50 рублей.

**2.8.1.** 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.

**2.8.2.** Размер ежемесячной премиальной выплаты прописана в Приложении №1 к Положению о стимулировании работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад 24 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей «Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад 24 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей». Размер ежемесячной премиальной выплаты указан из расчета на 1,0 ставку

**2.9.** В целях поощрения работников Учреждения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя Учреждения применяется **единовременное премирование работников:**

1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации – до 8 000 рублей;

1) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – до 10 000 рублей;

2) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – до 8 000 рублей;

3) при награждении Почетной грамотой Главы Кушвинского городского округа, Почетной грамотой Думы Кушвинского городского округа, Почетной грамотой Управления образования Кушвинского городского округа – до 5 000 рублей;

4) в связи с празднованием Дня учителя или Дня дошкольного работника – до

10 000 рублей;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) – до 8 000 рублей;

6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – до 10 000 рублей;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – до 10 000 рублей.

**2.10.** При наличии экономии финансовых средств на оплату труда работникам может быть оказана **материальная помощь** в следующих случаях:

- смерть близких родственников (отец, мать);
- чрезвычайные ситуации (пожар, затопление, производственная авария (кража);
- длительное лечение (при наличии подтверждающих документов);
- на лечение дорогостоящими лекарствами
- к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Для принятия работодателем решения о выплате материальной помощи работникам Учреждения, работодателю предоставляется расчет планового фонда оплаты труда Учреждения, подтверждающий наличие достаточных средств из фонда оплаты труда для выплаты материальной помощи.

Расчет планового фонда оплаты труда Учреждения, подтверждающий наличие достаточных средств фонда оплаты труда 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.

### **Глава 3. Регламент экспертной комиссии по распределению выплат стимулирующего характера**

**3.1.** В целях обеспечения государственно-общественного характера управления и распределения выплат стимулирующего характера работникам Учреждения создается экспертная комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее - экспертная комиссия).

**3.2.** Оценка выполнения утвержденных показателей и критериев осуществляется один раз в квартал экспертной комиссией. Ежеквартально каждый работник представляет в экспертную комиссию аналитическую информацию о выполнении показателей своей деятельности до 1 числа месяца следующего за отчетным кварталом.

Сумма баллов, полученных при оценке эффективности деятельности работника за квартал, используется для определения размера ежемесячной стимулирующей выплаты.

Право на получение ежемесячной стимулирующей выплаты имеют работники, отработавшие не менее одного месяца после приема или выхода на работу в Учреждение после длительного отсутствия (отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до 3-х лет).

**3.2.** Председателем экспертной комиссии является старший воспитатель Учреждения.

**3.3.** В состав экспертной комиссии входят представители Учреждения в количестве 5-и человек, выбранные Общим собранием трудового коллектива.

**3.4.** Состав экспертной комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

**3.5.** Экспертная комиссия принимает решение о ежемесячной стимулирующей выплате по результатам труда и её размере открытым голосованием при условии

присутствия не менее половины членов экспертной комиссии. Решение экспертной комиссии оформляется протоколом.

3.6. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты работникам устанавливается приказом руководителя Учреждения.

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

3.8. Ежемесячная стимулирующая выплата выплачивается одновременно с заработной платой.

3.9. В случае дисциплинарного взыскания выплаты стимулирующего характера не осуществляются в квартале, в котором было вынесено взыскание.

**Приложение №1**

к Положению о стимулировании работников  
Муниципального дошкольного образовательного  
учреждения детский сад 24 общеразвивающего  
вида с приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному развитию детей  
(утвержден приказом № 103 от 03.08.2022г.)

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности воспитателя**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Макси мальн ый балл
<b>1. Эффективная реализация образовательной программы</b>			
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	12
<b>2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей</b>			
2.	Успешная реализация здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья воспитанников	- положительная динамика здоровья детей, снижение общей заболеваемости - посещаемость детьми Учреждение 80% и выше - отсутствие травматизма	12
<b>3. Эффективная методическая и организационная работа</b>			
3.	Методическая деятельность Самообразование Успешная подготовка детей и организация участия их в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках различного уровня	- обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, семинаров, открытых мероприятий, консультаций - обзор методической литературы и периодических изданий - наличие плана самообразования и его выполнение - участие детей в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках различного уровня	12
<b>4. Эффективное взаимодействие с семьями обучающихся</b>			

4.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Отсутствие задолженности по родительской плате за содержание ребенка в Учреждении</li> <li>-Успешная просветительская деятельность по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности</li> <li>-Успешная работа с социально-неблагополучными семьями</li> <li>-Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, удовлетворенность родителей качеством услуг</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Отсутствие задолженности по родительской плате за содержание ребенка в Учреждении</li> <li>- задолженность за 1 ребенка</li> <li>- задолженность за более чем 1 ребенка</li> <li>- дни детского творчества, открытые мероприятия, консультации, праздничные утренники, семейные праздники, различные социально-значимые акции</li> <li>- посещение по месту жительства не менее 100% социально неблагополучных семей (состоящих на всех видах учета)</li> <li>- отсутствие жалоб</li> <li>- удовлетворенность качеством услуг не менее 80% (проведение опроса родителей)</li> </ul>	12
<b>5.Уровень исполнительской дисциплины</b>			
5.	Обеспечение информационной открытости своей группы и ДОУ на сайте Учреждения	- своевременное обновление и размещение информации на сайте Учреждения	12
<b>Сумма баллов</b>			<b>60</b>

Ежемесячная премиальная выплата: 6000

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности музыкального руководителя**

	Показатели эффективности	Критерии оценки	Максимальный балл
<b>1.Эффективная реализация образовательной программы</b>			
1.	Успешная организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС в области художественно-эстетического воспитания обучающихся Качественная результативность образовательно-воспитательной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация образовательного процесса с учетом современных требований</li> <li>- участие детей в конкурсах, фестивалях</li> </ul>	10
<b>2.Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей</b>			
2.	Успешное использование здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающимися	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие травматизма</li> <li>- отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенического режима</li> <li>- отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности, основам безопасности</li> </ul>	10

		жизнедеятельности обучающихся	
<b>3.Эффективная методическая и организационная работа</b>			
3.	Методическая деятельность Инновационная деятельность педагога Самообразование	- обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, семинаров, открытых мероприятий, консультаций - разработка и реализация проектов, социально-значимых акций - обзор методической литературы и периодических изданий - наличие плана самообразования и его выполнение	10
<b>4.Эффективное взаимодействие с семьями обучающихся</b>			
4.1. 2.	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 - отсутствие жалоб - удовлетворенность качеством услуг не менее 80% (проведение опроса родителей)	5
<b>5.Уровень исполнительской дисциплины</b>			
5.	Качественное и своевременное ведение документации и предоставление отчетности Обеспечение информационной открытости ДОУ	- ежедневное планирование образовательно-воспитательного процесса - своевременное размещение информации на сайте Учреждения	5
<b>Сумма баллов</b>			<b>40</b>

Ежемесячная премиальная выплата: 4000

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности инструктора по физической культуре**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Максимальный балл
<b>1.Эффективная реализация образовательной программы</b>			
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 -мобильность, сезонность, безопасность развивающей предметно-пространственной среды	18
<b>2.Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей</b>			
2.	Успешная реализация здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих	- положительная динамика здоровья детей, снижение общей заболеваемости -посещаемость детьми Учреждение	18



	сохранению и укреплению психического и физического здоровья Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников	80% и выше - отсутствие травматизма - отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенического режима - отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности, по выполнению требований к организации жизнедеятельности детей	
<b>3. Эффективная методическая и организационная работа</b>			
3.	Методическая деятельность Инновационная деятельность педагога Самообразование	- обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, семинаров, открытых мероприятий, консультаций - разработка и реализация проектов, социально-значимых акций - обзор методической литературы и периодических изданий - наличие плана самообразования и его выполнение	18
<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	18
4.2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, удовлетворенность родителей качеством услуги	- отсутствие жалоб - удовлетворенность качеством услуг не менее 80% (проведение опроса родителей)	
<b>5. Уровень исполнительской дисциплины</b>			
5.	Качественное и своевременное ведение документации и предоставление отчетности Обеспечение информационной открытости ДОУ	- ежедневное планирование образовательно-воспитательного процесса - своевременное размещение информации на сайте Учреждения	18
<b>Сумма баллов</b>			<b>90</b>

Ежемесячная премиальная выплата 9000

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности старшего воспитателя**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Максимальный балл
<b>1. Эффективная реализация образовательной программы</b>			
1.	Успешная организация образовательного процесса в Учреждении в соответствии с ФГОС	- организация образовательного процесса в Учреждении с учетом современных требований	10

1.1	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 в Учреждении и регулярно осуществляются замеры мнения участников образовательного процесса и органа самоуправления Учреждения - реализация программ дополнительного образования в Учреждении	5
<b>2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей</b>			
2	Обеспечение успешной реализации здоровьесберегающих технологий, организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья воспитанников Обеспечение безопасности жизнедеятельности	- положительная динамика здоровья детей, снижение общей заболеваемости - посещаемость детьми Учреждение 80% и выше - отсутствие травматизма - отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенического режима - отсутствие замечаний по выполнению требований к охране труда, пожарной безопасности, организации жизнедеятельности детей	10
<b>3. Эффективная методическая и организационная работа</b>			
..	Методическая деятельность Методическое сопровождение педагогов разработки и реализации образовательных и социально-значимых проектов	- обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, семинаров, открытых мероприятий - на уровне Учреждения: проведение педсоветов, методических часов, консультаций и т.д. - участие и выступление в педагогических формах различного уровня - разработанные и реализуемые проекты, социально-значимые акции в Учреждении	10
<b>4. Эффективное взаимодействие с семьями обучающихся</b>			
4.	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 - организация активных, инновационных форм взаимодействия с семьей, обеспечивающих взаимодействие родителей и воспитанников	5

		- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	
		- удовлетворенность качеством услуг не менее 80% (организация проведение опроса родителей)	
<b>5.Уровень исполнительской дисциплины</b>			
5.	Отсутствие нарушений действующего законодательства в сфере образования  Обеспечение информационной открытости ДОУ	- отсутствие актов и предписаний по итогам проверок по выполнению законодательства в сфере образования  - 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	10
<b>Сумма баллов</b>			<b>50</b>

Ежемесячная премиальная выплата: 5000

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
младшего воспитателя**

№ п /п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Максимальный балл
<b>1.Эффективная реализация образовательной программы</b>			
1	Участие в организации предметно-пространственной среды для обучающихся	- активное участие в организации развивающей предметно-пространственной среды, эстетика оформления помещений	8
2	Оказание помощи воспитателю при организации непосредственно образовательной деятельности, в организации здоровьесберегающих технологий	-обеспечение необходимых условий в группе и на участке для успешной реализации непосредственно образовательной деятельности и режима группы, - активное участие в привитии и проведении гигиенических, закаливающих процедур и оздоровительных мероприятий	20
<b>2.Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей</b>			
3	Положительная динамика здоровья детей	-отсутствие заболеваний связанных с ОКИ заболеваний - отсутствие травматизма, - качественное соблюдение санитарно-гигиенического режима в группе , - отсутствие замечаний по выполнению требований к охране труда, пожарной безопасности, организации жизнедеятельности детей	10
<b>3.Эффективное взаимодействие с семьями обучающихся</b>			

4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, удовлетворенность родителей качеством услуг	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, - удовлетворенность родителей качеством услуги не менее 80% (опрос родителей)	10
<b>4.Уровень исполнительской дисциплины</b>			
5	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	- рациональное использование рабочего времени, - отсутствие замечаний со стороны администрации Учреждения	10
<b>Сумма баллов</b>			<b>58</b>

Ежемесячная премиальная выплата: 2900

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности 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	8
		- регулярное ведение личных дел, карточек Т-2, правильность заполнения трудовых книжек	8
		- точность, своевременность, достоверность ведения электронных баз данных	8
		- своевременность ведения дел по Пенсионному фонду РФ, медицинскому страхованию и др.	8
2.	Соблюдение требований по работе с гражданами	-правильность работы с корреспонденцией	8
		- соблюдение сроков исполнения обращений граждан	8
3.	Своевременное и достоверное представление отчетности	-отсутствие нарушений в представлении отчетности	10
6.	Сохранение конфиденциальной информации	- о персональных данных сотрудников и детей и др.	8
7.	Исполнительская дисциплина	- отсутствие замечаний со стороны администрации Учреждения, обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников	8
		- рациональное использование рабочего времени	8

<b>Сумма баллов</b>	<b>74</b>
Ежемесячная премиальная выплата: 3700	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
специалиста по кадрам**

№ 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	8
		- регулярное ведение личных дел, карточек Т-2, правильность заполнения трудовых книжек	8
		- точность, своевременность, достоверность ведения электронных баз данных	8
		- своевременность ведения дел по Пенсионному фонду РФ, медицинскому страхованию и др.	8
2.	Соблюдение требований по работе с гражданами	-правильность работы с корреспонденцией	8
		- соблюдение сроков исполнения обращений граждан	8
3.	Своевременное и достоверное представление отчетности	-отсутствие нарушений в представлении отчетности	10
6.	Сохранение конфиденциальной информации	- о персональных данных сотрудников и детей и др.	8
7.	Исполнительская дисциплина	- отсутствие замечаний со стороны администрации Учреждения, обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников	8
		- рациональное использование рабочего времени	8
<b>Сумма баллов</b>			<b>82</b>

Ежемесячная премиальная выплата: 4100

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
заведующего хозяйством**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Максимальный балл
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических и безопасных	- исполнение требований надзорных органов (исполнение предписаний, не	7

	условий в помещениях Учреждения	требующих капитальных вложений)	
		- выполнение требований СанПиН, пожарной и электробезопасности, охраны труда	7
2.	Проведение мероприятий по энергосбережению	- повышению энергетической эффективности - снижение расходов в сравнении с аналогичным периодом прошлого года	7
3.	Эффективная организация работы по реализации плана финансово-хозяйственной деятельности	- своевременная и качественная подготовка плана финансово-хозяйственной деятельности и его реализация	7
		- отсутствие сбоев в организации закупок, своевременное заключение муниципальных контрактов и договоров	7
		- контроль качества и сроков исполнения выполняемых услуг и работ поставщиками и подрядчиками	7
4.	Эффективное использование и сохранность материально-технических и ресурсов Учреждения	- своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация, контроль за сохранностью имущества	7
		- ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей	7
		- отсутствие замечаний ревизионных комиссий	7
5.	Своевременное и достоверное представление отчетности	-отсутствие нарушений в представлении отчетности	7
6.	Эффективная организация работы обслуживающего персонала	- отсутствие замечаний к работе персонала со стороны потребителей услуг и администрации Учреждения	7
		- отсутствие конфликтных ситуаций	7
7.	Исполнительская дисциплина	- отсутствие нарушений действующего законодательства, замечаний со стороны администрации Учреждения	6
		- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников, замечаний со стороны администрации Учреждения	6
<b>Сумма баллов</b>			<b>96</b>

Ежемесячная премиальная выплата 4800

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности 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	10

	требований СанПиН, пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда)	
2.	Контроль за качеством продуктов питания	10
3.	Своевременное и достоверное представление отчетности	10
4.	Содержание помещения для хранения продуктов питания, холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН, охраны труда, пожарной безопасности и электробезопасности	10
5.	Исполнительская дисциплина (отсутствие замечаний со стороны администрации Учреждения, обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников, замечаний со стороны администрации Учреждения)	8
<b>Сумма баллов</b>		<b>48</b>

Ежемесячная премиальная выплата 2400

**Показатели и критерии эффективности деятельности 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)	10
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	16
3.	Положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие желудочно-кишечных заболеваний)	10
4.	Правильное и своевременное оформление установленной документации	10
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)	10
<b>Сумма баллов</b>		<b>56</b>

Ежемесячная премиальная выплата: 2800

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности 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)	10
2.	Положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие желудочно-кишечных заболеваний)	10
3.	Создание оптимальных условий для нормального режима работы	10

	поваров	
4.	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН, охраны труда, пожарной и электробезопасности	10
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)	8
<b>Сумма баллов</b>		<b>48</b>

Ежемесячная премиальная выплата 2400

***Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
уборщика служебных помещений***

№ 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)	10
2.	Положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие желудочно-кишечных заболеваний)	10
3.	Создание оптимальных условий для нормального режима работы поваров	10
4.	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН, охраны труда, пожарной и электробезопасности	10
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)	8
<b>Сумма баллов</b>		<b>48</b>

Ежемесячная премиальная выплата 2400

***Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий***

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальный балл
1.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в Учреждении	20
2.	Своевременное и качественное проведение текущих ремонтов	20
3.	Отсутствие замечаний по соблюдению требований к охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности и СанПиН	20
4.	Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям (изготовление атрибутов и простейших конструкций для создания условий для образовательно-воспитательного процесса)	20
5.	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников, замечаний со	20



	стороны администрации Учреждения)	
<b>Сумма баллов</b>		<b>50</b>

Ежемесячная премиальная выплата 2500

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
машиниста по стирке 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.))	10
2.	Соблюдение графика приема, стирки, кипячения и выдачи белья и т.д.	10
3.	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН, охраны труда, пожарной безопасности и электробезопасности	10
4.	Правильное и своевременное оформление установленной документации	8
5.	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени, отсутствие обоснованных жалоб родителей и сотрудников, замечаний со стороны администрации Учреждения)	10
<b>Сумма баллов</b>		<b>48</b>

Ежемесячная премиальная выплата: 2400

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
кастелянши**

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальный балл
1.	Своевременное и качественное выполнение работ (хранение и выдача спецодежды, мелкий ремонт спецодежды, постельного белья и других предметов производственного назначения (полотенец, штор и т.п.))	10
2.	Соблюдение графика выдачи белья, спецодежды и т.п.	10
3.	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН, охраны труда, пожарной безопасности и электробезопасности	10
4.	Правильное и своевременное оформление установленной документации	8
5.	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени, отсутствие обоснованных жалоб родителей и сотрудников, замечаний со стороны администрации Учреждения)	10
<b>Сумма баллов</b>		<b>48</b>

Ежемесячная премиальная выплата: 2400

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
дворника**

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальный балл
1.	Благоустроенность территории Учреждения, озеленение	10

2.	Качество проведения уборки (содержание территории Учреждения в соответствии с требованиями СанПиН)	10
3.	Отсутствие замечаний по соблюдению требований к охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности и СанПиН	10
5.	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников, замечаний со стороны администрации Учреждения)	8
<b>Сумма баллов</b>		<b>48</b>

Ежемесячная премиальная выплата: 2400

Пропиновано, пронумеровано и  
скреплено печатью 18 листов  
Заведующий МАДОУ №24  
Е.С. Вяткина



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575856

Владелец Вяткина Елизавета Святославовна

Действителен с 20.04.2022 по 20.04.2023