

СОГЛАСОВАННО:

Председатель ПК МБДОУ

№ 112 «Сибирячок»

 Берлинг М.В.

от « 31 » августа 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МБДОУ № 112

«Сибирячок»

 /Турунхаева А.П. /

Приказ № 83 от «31 » 08. 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТЕ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
г Улан-Удэ «Детский сад № 112 «Сибирячок»
комбинированного вида»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплате стимулирующего характера (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлениям Администрации г. Улан-Удэ № 336 от 28.10.2016г и № 244 от 07.08.2017г и Уставом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г Улан-Удэ «Детский сад № 112 «Сибирячок» комбинированного вида» (далее МБДОУ).

1.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрения по итогам работы.

1.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются МБДОУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств иной приносящей доход деятельности, направленных МБДОУ на оплату труда работников.

1.4. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются комиссией по рассмотрению и установлению стимулирующих выплат, обеспечивающие демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзного органа.

1.5. Стимулирующие выплаты выплачиваются ежемесячно и утверждаются приказом руководителя учреждения согласованным председателем профсоюзного комитета МБДОУ и решением Комиссии по установлению размеров стимулирующих выплат.

1.6. В состав комиссии вводятся представители трудового коллектива (педагогический персонал, обслуживающий персонал, представители профсоюзной организации), члены администрации в равных долях.

1.7. На первом заседании комиссии избирается Председатель комиссии, его заместитель и секретарь.

1.8. Персональный состав комиссии утверждается приказом заведующей.

1.9. Периодичность заседания комиссии ежемесячно.

1.10. Срок полномочий комиссии один учебный год.

1.11. На заседании члены комиссии анализируют представленную информацию о результативности и качестве труда сотрудников по всем категориям персонала. После этого выносят решение о размере стимулирующих выплат в соответствии с Положением. В случае разногласий среди членов комиссии, решение принимается путем открытого голосования.

1.12. Решение комиссии считается правомочным, если на заседании присутствует 2/3 от численного состава.

- 1.13. Итоги заседания комиссии фиксируются в протоколе, который заверяется подписями председателя и всех членов комиссии. Протокол сдается заведующей
- 1.14. Настоящее положение устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников МБДОУ.
- 1.15. Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня работников и мотивации на достижение высоких результатов.

II. Оплата стимулирования.

- 2.1. Критерии и показатели качества и результативности работы приведены в Приложении к Положению
- 2.2. Стимулирующие выплаты не гарантированы всем работникам, они назначаются исключительно за показатели в работе, и результатам трудовой деятельности.
- 2.3. Лицам, проработавшим неполное количество рабочих дней согласно табеля рабочего времени и не показавшим результативность работы и при оплате листа нетрудоспособности из ФОТ за три дня, в том числе и обучающиеся за средств работодателя стимулирующая часть не выплачивается.
- 2.4. Сумма стимулирования работников распределяется на :
- а) учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, включительно для заместителя по АХЧ;
 - б) педагогический персонал .
- 2.4.1. Сумма стимулирования для педагогического персонала делится на две части:
- а) на оценку эффективности деятельности педагогов (за год)
 - б) на стимулирующую часть (за месяц).
- 2.5. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения определяются Положением о стимулировании труда руководителей учреждений, подведомственному Комитету по образованию.
- 2.6. Стимулирующие выплаты не выплачиваются педагогам семейных групп.

III.Порядок определения размера выплат стимулирующего характера.

- 2.1. Произвести подсчёт баллов каждому работнику МБДОУ за период работы за текущий месяц, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная настоящим положением.
- 3.2. Сумма стимулирующих выплат устанавливается в абсолютных величинах (рублях) и максимальными размерами не ограничивается.
- 3.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период работников разделить на максимально возможную сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) одного балла.
- 3.4. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.
- 3.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются МБДОУ самостоятельно в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников
- 3.6. Сумма стимулирования для педагогического персонала сначала распределяется на оценку эффективности деятельности педагогов в соответствии приказа заведующей в начале календарного года согласно Положения эффективности педагогов. В случае, если педагог не отработал полный месяц, расчет вводится пропорционально отработанным дням. Затем оставшуюся часть стимулирования делят в соответствии данного Положения.

3.7. Фонд заработной платы формируется исходя из контингента детей, ФЗП включает в себя базовую часть (куда входят начисления по должностным окладам работников по осн должности, компенсационные выплаты и оплата отпуск и пр., оставшая часть - стимулирующие выплаты. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий вправе приостановить выплату стимулирующую часть ФОТ уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

IV. Лишение стимулирования.

4.1. В случае наложения дисциплинарного взыскания, связанного с обоснованными обращениями обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, стимулирующие выплаты уменьшаются на стоимость одного балла на период со времени издания приказа о наложении дисциплинарного взыскания до момента снятия дисциплинарного взыскания.

4.2. В случае травматизма, произошедшего во время воспитательно - образовательного процесса, , во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога, стимулирующие выплаты отменяются сроком на 1 месяц.

4.3. Лишение стимулирования производится за тот период, в котором было допущено нарушение в работе.

4.4. Лишение стимулирования решается на заседании Комиссии по установлению размеров стимулирующих выплат и оформляется приказом руководителя ДОУ с указанием периода и причин, по которым допущено нарушение.

Приложение

Критерии качества и результативности работы работников учреждения

I. Заместителю по административно – хозяйственной части устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

№ п/п	Направление деятельности	Критерии	Само-оценка	Оценка Комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы –				
1	Надбавка за стабильно высокие показатели результативности работы – (оценивается 1 раз в квартал)	1. Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности 2. Экономия расходных материалов, электроэнергии, водоресурсов, теплоресурсов 3. Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников образовательного учреждения и родителей 4. Ненормированный рабочий день и за контроль за сторожами в праздничные и выходные дни 5. Организация ремонтных работ 6. Организация работ по озеленению и по оформлению помещений 7. Организация работы бассейна	10 10 5 10 10 10 5	

2	Надбавка за разработку и внедрение форм обучения и управления процессом	1. укомплектованность учебно-вспомогательными персоналом, их качественный состав (имеющих педагогическое образование или переподготовку по теме «Педагогика») 2. участие учебно-вспомогательного или обслуживающего персонала в семинарах, конкурсах, соревнованиях – 10 баллов	10 10	
3.		3. работа по повышению квалификации учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (по охране труда, ГОиЧС, пожарной безопасности и т.д.)	20	
4	Надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы	1. обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях: -заключение договоров с коммунальными службами -качественная подготовка здания к отопительному сезону -наличие акта готовности образовательного учреждения к новому учебному году без замечаний со стороны комиссии 2. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности: -организация работы по безопасности образовательного учреждения -отсутствие предписаний и замечаний со стороны проверяющих организаций 3. Своевременность и обоснованность списания основаного имущества	20 20 10 10 10 5	
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
1	Надбавка за введение документации	качественное ведение документации, исполнение в срок, своевременное предоставление материалов, отчетов, обеспечение 100%-го освоения лимитов бюджетных обязательств –	20	
2	Надбавка за повышение квалификации	1. Пожарно- технический минимум 2. Охрана труда 3. ГО и ЧС 4. Обучение по работе в электроустановках –	10 10 5 5	
3	Надбавка за почетное звание	СССР и РФ	20	
4	Эффективность управленческой деятельности	1. участие учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в социально-значимых проектах (н-р, кросс нации, лыжня России, День города и.т.д) – 2. создание условий для проведения платных образовательных услуг и освоение внебюджетных средств – 3. общественное участие: Попечительский совет, трудовое собрание, Родительское собрание и т.д.- 4. Организация слаженной и качественной работы подчиненных	10 10 10 20	
3. выплаты за стаж непрерывной работы –				

1	Выслуга лет	Стаж свыше 10 лет	30	
		Стаж до 8 лет	20	
		Стаж до 5 лет	10	
		Стаж до 3 лет	5	

II. Старшему воспитателю устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

№ п/п	Критерии	Баллы	Само-оценка	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
1	Качественное выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы	До 10		
2	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса	До 10		
3	Публикация научно-практической деятельности в СМИ	До 5		
4	Участие в организации культурно-массовых, спортивных и общественных мероприятиях, подготовки помещений к праздникам	До 3		
5	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников Учреждения	До 3		
6	Участие в конференциях, круглых столах, конкурсах профессионального мастерства различного уровня	до 5		
7	Результативное участие в районных конкурсах, результативное участие в городских, областных, всероссийских конкурсах (раз в квартал)	До 5		
8	Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка и внедрение рабочих программ, стабильность и рост качества обучения	До 10		
9	Владение педагогами современными образовательными технологиями, методиками, программами, сайтом ДОУ	До 10		
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
1	Стажерская площадка для БРПК	До 10		
2	Качественная организация работы органов, участвующих в управлении Учреждением (методический совет, педагогический совет и т.д.)	До 5		
3	Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности всеми педагогическими работниками ДОУ	До 2		
4	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и др)	До 3		
5	Сотрудничество с другими учреждениями	До 4		
6	Качественная подготовка учебно-воспитательного процесса к новому учебному году	До 3		
7	Разработка и реализация совместных со специалистами и педагогами проектов, направленных на развитие Учреждения и повышения его имиджа	До 5		
8	Организация повышения квалификации педагогов ДОУ	До 2		
9	Организация работы методического кабинета	До 2		
10	Надбавка за квалификационную категорию: Высшая квалификационная категория Первая квалификационная категория Соответствие занимаемой должности	30 20 10		
11	Наличие системы мониторинга в ДОУ:			

	- динамика развития детей - динамика профессионального роста педагогических кадров	До 2 До 2		
12	Работа с семьей	До 3		
13	Работа с детьми с ограниченными возможностями	До 5		
14	Введение сайта детского сада	До 20		
15	Социальная деятельность: участие в социально-значимых проектах (н-р, кросс нации, лыжня России, День города и.т.д); оказание помощи семейным группам	До 10		
16	Надбавку за наличие почетного звания	20 б		
3. Выплаты за стаж непрерывно работы свыше 5 лет – 30 баллов				

III.. Педагоги (специалисты) устанавливаются стимулирующие выплаты по по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Оценка показателя (баллы)	само оценка	Оценка комиссии				
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты									
1.	Надбавка за стабильно высокие показатели результативности работы	Доля воспитанников, охваченных мероприятиями соответствующей направленности	10 7 5 3 до 5 До 5						
		<table><tr><td>Младший дошкольный возраст</td><td>Средний дошкольный возраст</td><td>Старший дошкольный от 5 до 6 лет</td><td>Старший дошкольный от 6 до 7 лет</td></tr></table>				Младший дошкольный возраст	Средний дошкольный возраст	Старший дошкольный от 5 до 6 лет	Старший дошкольный от 6 до 7 лет
		Младший дошкольный возраст				Средний дошкольный возраст	Старший дошкольный от 5 до 6 лет	Старший дошкольный от 6 до 7 лет	
		Региональный и федеральный уровень							
		от 100% до 70%				от 100% до 80%	от 100% до 90%	от 100% до 90%	
		71% до 60%				до 81%до 70%	до 91% до 80%	до 91% до 80%	
		Муниципальный уровень							
		от 100% до 70%				от 100% до 80%	от 100% до 90%	от 100% до 90%	
		71% до 60%				до 81%до 70%	до 91% до 80%	до 91% до 80%	
		Доля рассчитывается следующим образом: суммируем всех детей посещающих мероприятия специалиста за месяц (в каждой группе) умножаем на 100 и делим на среднесписочный состав группы = % (доля) воспитанников, охваченных мероприятиями соответствующей . Затем общая сводная по всему учреждению. Н-р: Ср.дошк.возраст: гр № 1, №5, № 9,№ 13. Приняли участие в гр № 1 – 15дет, № 5 – 23, № 9 – 20, № 13 – 18. Списочный состав гр № 1 – 38, № 5 – 30, № 9 – 31, № 13 – 34. Гр 1 (15 x 100) : 38 =39,5 %; гр № 5 (23 x100) : 30=76,7% ; Гр 9 (20 x100) : 31 =64,5%; гр №13 (18x 100) : 34 = 52,9%. Итог: (39,5+76,7+ 64,5+ 52,9):4=58,4%							
Участие воспитанников в районных, городских, республиканских, всероссийских конкурсах (в каких, кто и когда; раз в квартал)									
Участие в конкурсах профессионального мастерства (когда и где)									
2	Надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы	Организация коррекционного сопровождения воспитанников с ОВЗ. Работа по АООП. (с кем из какой гр) _____	до 5						
		Выполнение сверх должностных инструкции: благоустройство участков, косметический ремонт помещения, работа в комиссиях _____	до 2						
		Работа с молодыми специалистами (наставничество)(Ф.И.О)	до 2						
		Трансляция педагогического опыта:на сайте ДОУ, на МО, конференциях, проведение мастер-классов, семинаров, стажировок и др. на уровне (написать где, когда и тему)	до 5						
3	Надбавка за	Участие в организации и проведении мероприятий (семинара, совещаний и т.д. любого уровня; тема и дата). В	до 10						

	участие в реализации проектов, целевых программ	т.ч. сетевое взаимодействие по проекту «#детитеатра03#: мероприятия :			
		Участие в разработке образовательных программ, технологий и методического обеспечения к ним.(написать каких)	до 10		
		Участие в инновационной деятельности (в том числе ФЗП,РЗП, стажерские площадки, пилотные площадки) название:	до 5		
2. Выплаты за качество выполняемых работ					
1	За квалификационную категорию	Высшая квалификационная категория Первая квалификационная категория Соответствие занимаемой должности	30 20 10		
2	Надбавка за почечное звание	Почетный работник общего образования РФ и др. почетные звания СССР и РФ Почетные звания Республики Бурятия	20 15		
3	Социальная деятельность	участие в социально – значимых мероприятиях, проектах, грантах (н-р митинги, кроссы и т.д.написать в каких и когда); развитие социального партнерства	до 10		
4	Взаимодействие с родителями	Организация активных форм взаимодействия с родителями (когда, где и с кем, и т.д.)	до 10		
		Удовлетворенность родителей качеством услуги			
		100%	5		
		90 - 99,5%	4		
		99,4 – 80,0 %	3		
5	Эффективность	89,9 – 70,0 %	2		
		Дополнительные услуги вне занятий	до 5		
		Отсутствие жалоб	до 4		
3. Непрерывность стажа работы в учреждении					
1	Выслуга лет	Стаж свыше 10 лет	30		
		Стаж до 8 лет	20		
		Стаж до 5 лет	10		
		Стаж до 3 лет	5		

IV. Воспитателям устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

№п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Оценка показателя (баллы)	Само\оценка	оценка комис-сии												
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы																	
1	Надбавка за стабильно высокие показатели результативности работы	Доля детей, не имеющих пропусков по болезни, в общей численности воспитанников группы (за месяц).															
		<table><tr><td>Младший дошкольный возраст 3-4</td><td>Средний дошкольный возраст 4-5</td><td>Старший дошкольный возраст 5-7</td></tr><tr><td>от 70% до 100%</td><td>от 75% до 100%</td><td>от 80% до 100%</td></tr><tr><td>от 50% до 70%</td><td>от 55% до 75%</td><td>от 60% до 80%</td></tr><tr><td>от 30% до 50%</td><td>от 35% до 55%</td><td>от 40% до 60%</td></tr></table>	Младший дошкольный возраст 3-4	Средний дошкольный возраст 4-5	Старший дошкольный возраст 5-7	от 70% до 100%	от 75% до 100%	от 80% до 100%	от 50% до 70%	от 55% до 75%	от 60% до 80%	от 30% до 50%	от 35% до 55%	от 40% до 60%	10 7 5		
		Младший дошкольный возраст 3-4	Средний дошкольный возраст 4-5	Старший дошкольный возраст 5-7													
		от 70% до 100%	от 75% до 100%	от 80% до 100%													
		от 50% до 70%	от 55% до 75%	от 60% до 80%													
		от 30% до 50%	от 35% до 55%	от 40% до 60%													
		Н-р, гр № 1 –ср. возраст. Списочный состав 40детей. Из них 15 детей посещали дс ежедневно. (15 x100) : 40 = 37,5% . Итого 5 бал															
Количество дней, пропущенных по болезни, в расчете на 1 ребёнка (за месяц).																	
<table><tr><td>Младший дошкольный возраст</td><td>Средний дошкольный возраст</td><td>Старший дошкольный возраст</td></tr><tr><td>4 д/п и не менее</td><td>3, д/п и не менее</td><td>2 д/п и не менее</td></tr><tr><td>От 6 до 4 д/п</td><td>От 5 до 3 д/п</td><td>От 4 до 2 д/п</td></tr></table>	Младший дошкольный возраст	Средний дошкольный возраст	Старший дошкольный возраст	4 д/п и не менее	3, д/п и не менее	2 д/п и не менее	От 6 до 4 д/п	От 5 до 3 д/п	От 4 до 2 д/п	10 5							
Младший дошкольный возраст	Средний дошкольный возраст	Старший дошкольный возраст															
4 д/п и не менее	3, д/п и не менее	2 д/п и не менее															
От 6 до 4 д/п	От 5 до 3 д/п	От 4 до 2 д/п															
Н-р, гр № 1 –ср. Списочный состав 40 детей. Рабочих дней 20. Д.б. детодней- 40 x 20 = 800, но пропуски по болезни составили 153 дня. Итого 153 : 40 = 3,8 дни на одного ребенка. Итого 5 бал																	
Норма 12,5 дн. Превышение плановых детодней за каждого ребенка (н-р, на 1 ребенка выходит 18,5 дней. Получаем, 18,8-12,5= 6 . Значит, 6 баллов	1																
Отсутствие дебиторской задолженности за прошедший месяц по питанию : 0 руб до 500 руб до 1000 руб до 1500 руб до 2000 руб	10б. 8 бал. ; 6 бал ; 4 бал; 2 бал.																
Отсутствие по задолженности по за прошедший месяц по расходным материалам: 0 руб до 200 руб до 500 руб до 700 руб до 900 руб	10б. 8 бал. ; 6 бал ; 4 бал.; 2 бал																
2	Надбавка за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм(обучения, организация и управления учебным процессом) ведение экспериментальной работы, высокие достижения в работе	Применение в деятельности современных профессиональных технологий (каких)	до 5														
		Участие в разработке образовательных программ, технологий и методического обеспечения к ним.(написать каких)	до 10														
		Участие в инновационной деятельности (в том числе ФЗП,РЗП, стажерские площадки, пилотные площадки) название:	до 5														
		Обновление развивающей среды по ФГОС ДО (описать)	10														
		Подготовка и участие в работе педсоветов (когда)	5														
		Публикации, выставление информации на сайте ДОУ(дата, раздел)	10														
		Трансляция педагогического опыта: на МО, конференциях, проведение мастер-классов, семинаров, стажировок и др. на различных уровнях (когда, тема)	до 5														
		Открытое мероприятия по организованно- образовательной деятельности 1 раз в полугодие (где, когда)	5														

		Кураторство, наставничество с кем (ФИО)	5		
		Взаимодействие и интеграция со специалистами (с учителем-логопедом, музыкальным руководителем, руководителем физического воспитания, учителем бурятского языка, педагогом-психологом, тьютером) по каким вопросам описать	до 5		
3	Надбавка за участие в реализации проектов, целевых программах	Участие в конкурсах профессионального мастерства: уровень конкурса (название, дата, (оценивается раз в квартал))	до 5		
		Участие в конкурсах воспитанников: уровень конкурса (название, дата, кто(оценивается раз в квартал)))	до 5		
		-Участие в детских утренниках, досугах на других группах (когда, название)	4		
4	Надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы	Отсутствие конфликтов, жалоб	10		
		Работа с детьми с ограниченными возможностями (количество, в соответствии справки МСЭ.) – за каждого ребенка	10		
		Участие в социально – значимых мероприятиях, проектах, грантах (н-р митинги, кроссы и т.д.написать в каких и когда) в том числе привлечение детей и родителей (где, когда)	до 10		
		Создание на базе группы ГКП (от 1 до 2 ребенка) _____ дет. <i>Примечание:</i> оплата только в том случае, если план по детодням превышает норму	До 4		
		Отсутствие травматизма	До 5		.
		Выполнение сверх должностных инструкции: благоустройство участков, косметический ремонт группы и участка, работа в комиссиях	5		
		- Молодым специалистам, не имеющим стажа работы, т.е.районного коэффициента:			
		1 год	10		
		2года	8		
		3 лет	5		
2. Выплаты за качество выполняемых работ					
1	Надбавка за квалификационную категорию	Высшая квалификационная категория Первая квалификационная категория Соответствие занимаемой должности	30 20 10		
2	Надбавка за наличие почетного звания	Почетный работник общего образования РФ и др. почетные звания СССР и РФ Почетные звания Республики Бурятия	20 15		
3	Надбавка за работу с родителями	Удовлетворенность родителей качеством услуги (по результатам анкет 1 раз в квартал) 100% 90-99,5% 80 -89,9% 70-79,9 Качество и разнообразие активных форм работы с родителями: планирование,и информационные уголки – сменяемость 1 раз в месяц (в кратце описать)	5 4 3 2 До 5		
4	Надбавка за введение документации	Своевременное и качественное введение документации: 1. план воспитательно-образовательной работы 2. перспективный план 3. сведения о родителях 4. табель посещаемости детей 5. табель введения по платных услуг	1 1 1 1 1		
3. Выплаты за стаж непрерывной работы					
1	Выслуга лет	Стаж работы свыше 10 лет Стаж работы до 8 лет Стаж работы до 5 лет Стаж работы до 3 лет	30 20 10 5		

V. Младшим воспитателям устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Оценка показателя (баллы)	Сам. оценка	Оценка комиссии		
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы							
1	Надбавка за стабильно высокие показатели результативности работы	Доля детей, не имеющих пропусков по болезни, в общей численности воспитанников группы (за месяц).	8 6 4 2				
		Младший дошкольный возраст				Средний дошкольный возраст	Старший дошкольный возраст
		от 85% до 100%				от 85% до 100%	от 85% до 100%
		от 65% до 85%				от 65% до 85%	от 85% до 100%
		от 30% до 65%				от 40% до 65%	от 50% до 65%
		До 30 %	До 40 %	До 50 %	8 4		
		Количество дней, пропущенных по болезни, в расчете на 1 ребёнка (за месяц).					
		Младший дошкольный возраст	Средний дошкольный возраст	Старший дошкольный возраст			
		4 д/п и не менее	3, д/п и не менее	2 д/п и не менее			
		От 6 до 4 д/п	От 5 до 3 д/п	От 4 до 2 д/п			
		Превышение плановых детодней за каждого ребенка (н-р, на 1 ребенка выходит 18,5 дней. Получаем, 18,8-12,5= 6 . Значит, 6 баллов _____ детей	1				
2	Надбавка за участие в реализации проектов, целевых программ	1. Участие в конкурсах профессионального мастерства: уровень конкурса (название, дата, (оценивается раз в квартал))	До 5				
		2. Помощь в организации режимных моментов, занятий	До 5				
		Участие в социально – значимых мероприятиях, проектах, грантах (н-р митинги, кроссы и т.д.написать в каких и когда) в том числе привлечение детей и родителей (где, когда)	До 5				
3	Надбавка за разработку и внедрение новых форм обучения и организации УВП	Создание на базе группы ГКП (от 1 до 2 ребенка) _____ дет. <i>Примечание:</i> оплата только в том случае, если план по детодням превышает норму	До 4				
4	Надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы	1. качество и своевременность выполняемых работ, творческий подход при выполнении новых и сложных работ	До 5				
		2. выполнение санитарно –гигиенического режима на период карантина, подъема ОРВИ и гриппа	До 5				
		3. Работа по экономии энергии, воды, тепла	До 5				
		Выполнение сверх должностных инструкции: благоустройство участков, косметический ремонт группы и участка, работа в комиссиях	5				
		4. Отсутствие жалоб	До 5				
2. выплаты за качество выполняемых работ							
1	Надбавка за образование	квалификация работника соответствует образованию и профессиональная подготовке в области образования и педагогики	До 5				
2	Надбавка за наличие почетного звания	Почетные звания СССР и РФ Почетные звания Республики Бурятия	20 15				
3. выплаты за стаж непрерывный работы							
1	Выслуга лет	Стаж работы свыше 8 лет	30				
		Стаж работы до 5 лет	20				
		Стаж работы до 3 лет	10				

VI. Секретарю руководителя, специалисту по кадрам устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Оценка показателя (баллы)	Само-оценка	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
1.	Надбавка за стабильно высокие показатели результативности работы	Своевременный электронный и другой документооборот	5		
		Своевременное и правильное оформление трудовых книжек, книги учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, личных дел работников	5		
		Соблюдение сроков исполнения документов с установленными сроками исполнения (документов, в отношении которых сроки установлены законодательством, муниципальными правовыми актами (в том числе приказами заведующей, Комитета по образованию, Администрации города), запросов, письменных поручений : - наличие замечаний, более 5 просроченных документов – ; - отсутствие грубых нарушений, наличие 3-4 просроченных документов - отсутствие замечаний, наличие 1-2 просроченных документов - отсутствие замечаний, просроченных документов	0 3 5 10		
		Надлежащее состояние трудовых договоров с работниками	5		
		Своевременное и правильное ведение алфавитной книги движения детей, контроль за состоянием личных дел работников и обучающихся	5		
		2	Надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы	Напряженность и интенсивность работы на компьютере.	5
Предоставление персонифицированных данных, работа с Пенсионным фондом.	5				
Выполнение сверх должностных инструкции: благоустройство участков, косметический ремонт группы и участка, работа в комиссиях	5				
Экономия расходных материалов, электроэнергии, водоресурсов, теплоресурсов	5				
2. выплаты за качество выполняемых работ					
1	Надбавка за квалификацию	квалификация работника соответствует профессиональная переподготовка в области делопроизводства и по кадрам	5		
		Качественное ведение книг регистрации приказов			
2	Надбавка за наличие почетного звания	Почетные звания СССР и РФ Почетные звания Республики Бурятия	20 15		
3. выплаты за стаж непрерывный работы					
1	Выслуга лет	Стаж работы свыше 8 лет Стаж работы до 5 лет Стаж работы до 3 лет	30 20 10		

VII. Контрактному управляющему устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим

критериям и показателям качества и результативности работы:

п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Оценка показателя (баллы)	Само-оценка	Оценка комиссии		
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы							
1.	Надбавка за стабильно высокие показатели результативности работы	Своевременный электронный и другой документооборот	5				
		оперативное выполнение срочных и важных поручений, работ, возникших в связи с производственной необходимостью	5				
		Соблюдение сроков исполнения документов с установленными сроками исполнения (документов, в отношении которых сроки установлены законодательством, муниципальными правовыми актами (в том числе приказами заведующей, Комитета по образованию, Администрации города), запросов, письменных поручений : - наличие замечаний, более 5 просроченных документов – ; - отсутствие грубых нарушений, наличие 3-4 просроченных документов - отсутствие замечаний, наличие 1-2 просроченных документов - отсутствие замечаний, просроченных документов	0 3 5 10				
		Надлежащее состояние документов по контрактам (план-график и.др)	10				
		2	Надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы	Напряженность и интенсивность работы на компьютере.	10		
				Качественная подготовка документации для размещения в ЕИСИ об осуществлении закупок, документации о закупках, проектов контрактов- отсутствие ошибок, замечаний, соблюдение сроков	10		
Своевременное и качественное размещение информации на сайтах busgov.ru, zakupkigov.ru и др .	10						
Выполнение сверх должностных инструкции: благоустройство участков, косметический ремонт группы и участка, работа в комиссиях	5						
Экономия расходных материалов, электроэнергии, водоресурсов, теплоресурсов	5						
2. выплаты за качество выполняемых работ							
1	Надбавка за квалификацию	квалификация работника соответствует профессиональная переподготовке в области закупок	10				
2	Надбавка за наличие почетного звания	Почетные звания СССР и РФ Почетные звания Республики Бурятия	20 15				
3. выплаты за стаж непрерывный работы							
1	Выслуга лет	Стаж работы свыше 8 лет Стаж работы до 5 лет Стаж работы до 3 лет	30 20 10				

VIII. Инженеру-программисту устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

п/н	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Оценка показателя (баллы)	Само-оценка	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
1.	Надбавка за стабильно высокие показатели результативности работы	эффективность и результативность работы по обеспечению функционирования сайта детского сада	5		
		Эффективность работы по обеспечению антивирусной защиты и защиты персональных данных	5		
		оперативное выполнение срочных и важных поручений, работ, возникших в связи с производственной необходимостью	5		
2	Надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы	Напряженность и интенсивность работы на компьютере.	5		
		Качественная подготовка документации для размещения на сайте бас.гоф. ру; - отсутствие ошибок, замечаний, соблюдение сроков	5		
		Экономия расходных материалов, электроэнергии, водоресурсов, теплоресурсов	5		
		Выполнение сверх должностных инструкции: благоустройство участков, косметический ремонт группы и участка, работа в комиссиях	5		
		Своевременное и качественное размещение информации на сайтах busgov.ru и др .	5		
2. выплаты за качество выполняемых работ					
1	Своевременность ремонта компьютерной и м/м техники собственными силами или силами сторонних организаций (отсут-ствие фактов срыва образовательного процесса по причине нерабочей техники)		5		
2	Результативность модернизации и эксплуатации локальной сети (Фактически осуществленные мероприятия)		5		
3	Своевременное и грамотное оформление заявок на закупку деталей для компьютерной и м/м техники и технического задания на ее приобретение		5		
3. выплаты за стаж непрерывный работы					
1	Непрерывность стажа работы в учреждении	Стаж работы свыше 5 лет Стаж работы до 5 лет Стаж работы до 3 лет	30 20 10		

XI. Специалисту по охране труда устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

/н	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Оценка показателя (баллы)	Само-оценка	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
1.	Надбавка за стабильно высокие показатели результативности работы	Оперативное выполнение срочных и важных поручений, работ, возникших в связи с производственной необходимостью	5		
		Соблюдение сроков исполнения документов с установленными сроками исполнения (документов, в отношении которых сроки установлены законодательством, муниципальными правовыми актами (в том			

		числе приказами), запросов, письменных поручений Комитета по образованию и др организации): - наличие замечаний, более 5 просроченных документов - - отсутствие грубых нарушений, наличие 3-4 просроченных документов - отсутствие замечаний, наличие 1-2 просроченных документов - отсутствие замечаний, просроченных док-тов	0 3 5 10		
		Организация тренировок по эвакуации участников образовательного процесса при ЧС, пожаре. Проведение системного анализа качества проведения тренировок	5		
2	Надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы	Напряженность и интенсивность работы на компьютере.	10		
		Разработка методических материалов по соблюдению безопасной жизнедеятельности участников образовательного процесса (рекомендации, памятки, буклеты и др.)	5		
		Отстутстыее случаев травматизма обучающихся и работников	5		
		Экономия расходных материалов, электроэнергии, водоресурсов, теплоресурсов	5		
		Выполнение сверх должностных инструкции: благоустройство участков, косметический ремонт группы и участка, работа в комиссиях	5		
		Участие в проведении проверок состояния санитарно-технических устройств, санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников	10		
2. выплаты за качество выполняемых работ					
1	Надбавка за квалификацию	квалификация работника соответствует профессиональная переподготовке в области по охране труда	10		
		Создание условий для повышения эффективности работников по охарне труда без привлечения других ресурсов	10		
		Качественная разработка локальных актов по охране труда (приказы, положения, инструкции и др.), антитеррористической защищенности уч-ния	10		
2	Надбавка за наличие почет. зван	Почетные звания СССР и РФ	20		
		Почетные звания Республики Бурятия	15		
3. выплаты за стаж непрерывный работы					
1	Выслуга лет	Стаж работы свыше 8 лет	30		
		Стаж работы до 5 лет	20		
		Стаж работы до 3 лет	10		

Х. Кастелянше устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Оценка показателя (баллы)	Само-оценка	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
1.	Надбавка за стабильно высокие показатели результативности работы	Оформление заявок на стирку белья	5		
		Оперативное выполнение срочных и важных поручений, работ, возникших в связи с производственной необходимостью			
		Своевременное оформление претензий к поставщику по качеству стирки	5		
		Контроль и учет передаваемого и получаемого белья	5		
2	Надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы	Соблюдение санэпидрежима при хранении белья	5		
		Санитарное состояние склада	5		
		Выполнение сверх должностных инструкции:	5		

		благоустройство участков, косметический ремонт группы и участка, работа в комиссиях			
		Работа по энергосбережению, воды, тепла, света	5		
2. выплаты за качество выполняемых работ					
1	Надбавка за квалификацию	квалификация работника соответствует профессиональная переподготовке в области учета средств	5		
		Качественное введении документации	5		
8			5		
3. выплаты за стаж непрерывный работы					
	Выслуга лет	Стаж работы свыше 8 лет	30		
		Стаж работы до 5 лет	20		
		Стаж работы до 3 лет	10		

XI. Кладовщику устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Оценка показателя (баллы)	Само-оценка	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
1.	Надбавка за стабильно высокие показатели результативности работы	Оформление заявок на продукты питания в соответствии с 10-ти дневным меню и договорами	5		
		Своевременное оформление претензий к поставщику по качеству продуктов	5		
		Контроль сопроводительной документации к продуктам питания: товарных ярлыков, накладные, наличие декларации, актов выполненных работ	5		
2	Надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы	Соблюдение санэпидрежима при хранении продуктов питания	5		
		Санитарное состояние кладовых	5		
		Выполнение работ связи производственной необходимостью	5		
		Выполнение сверх должностных инструкции: благоустройство участков, косметический ремонт группы и участка, работа в комиссиях	5		
		Работа по энергосбережению, воды, тепла, света	5		
2. выплаты за качество выполняемых работ					
1	Надбавка за квалификацию	квалификация работника соответствует профессиональная переподготовке в области по питания	5		
		Качественное введении документации	5		
3. выплаты за стаж непрерывный работы					
1	Выслуга лет	Стаж работы свыше 8 лет	30		
		Стаж работы до 5 лет	20		
		Стаж работы до 3 лет	10		

ХII. Шеф-повару, поварам устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Оценка показателя (баллы)	Само-оценка	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
1	Надбавка за стабильно высокие показатели результативности работы	Проведение мониторинга в группах по оценке качества питания	5		
		Взаимозаменяемость	5		
		Своевременное оформление претензий к кладовщику по качеству продуктов	5		
		Контроль сопроводительной документации к продуктам питания: товарных ярлыков, наличие декларации и ветсправок	5		
2	Надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций	5		
		- закладка продуктов, их соответствие утвержденному графику; - вложение продуктов в соответствии с нормами, соблюдение калорийности; - выдача пищи на группы по количеству детей и нормативам	5		
		Выполнение работ связи производственной необходимостью	5		
		Выполнение сверх должностных инструкции: благоустройство участков, косметический ремонт группы и участка, работа в комиссиях	5		
		Соблюдение правил эксплуатации технологического оборудования, кухонной посуды, инвентаря	5		
		Работа по энергосбережению, воды, тепла, света	5		
2. выплаты за качество выполняемых работ					
1	Надбавка за квалификацию	квалификация работника соответствует профессиональная переподготовка в области по питания, по охране труда	5		
		Внесение предложений по совершенствованию работы пищеблока и улучшению качества детского питания	5		
		Отслеживание качества поставляемых в МБДОУ продуктов питания на уровне поступления продуктов со склада	5		
		Корпоративная культура (использование спецодежды, внешний вид, культура общения, взаимодействия, отсутствие вредных привычек)	5		
3. выплаты за стаж непрерывный работы					
1	Выслуга лет	Стаж работы свыше 8 лет	30		
		Стаж работы до 5 лет	20		
		Стаж работы до 3 лет	10		

ХIII. Рабочим комплекса обслуживания ремонта здания учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

п/н	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Оценка показателя (баллы)	Само-оценка	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
1	Надбавка за стабильно высокие показатели результативности работы	Оперативность выполнения текущих заявок по устранению технических неполадок	10		
		Соответствие обслуживаемого объекта требованиям безопасности	10		
		Взаимозаменяемость	10		
2.	Надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы	Оперативность устранения аварийных ситуаций	10		
		Выполнение сверх должностных инструкции: благоустройство участков, косметический ремонт помещений и участка, работа в комиссиях	10		
		Выполнение работ производственной необходимости	10		
		Работа по энергосбережению, воды и тепла	10		
2. выплаты за качество выполняемых работ					
1	Надбавка за квалификацию	квалификация работника соответствует профессиональной переподготовке в области сантехники, электричества, плотничества, по охране труда	5		
		Внесение предложений по совершенствованию работы объекта и его улучшению	8		
3. выплаты за стаж непрерывный работы					
1.	Выслуга лет	Стаж работы свыше 8 лет Стаж работы до 5 лет Стаж работы до 3 лет	30 20 10		

XIV. Оператор стиральных машин критериям и показателям качества и результативности работы:

п/н	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Оценка показателя (баллы)	Само-оценка	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					

1	Надбавка за стабильно высокие показатели результативности работы	Соответствие обслуживаемого объекта требованиям безопасности	10		
		Взаимозаменяемость	5		
2	Надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы	Стирка и глажение тюлей Стирка в ручную - спецодежда	10		
		Выполнение сверх должностных инструкции: благоустройство участков, косметический ремонт помещений и участка, работа в комиссиях	10		
		За сложность работы в период карантина объявленного Роспотребнадзором	10		
		Работа по энергосбережению, воды и тепла	10		
		Оперативность устранения аварийных ситуаций	5		
		Выполнение работ по производственной необходимости	5		
2. выплаты за качество выполняемых работ					
1	Надбавка за квалификацию	квалификация работника соответствует профессиональной переподготовке в области охраны труда	5		
		Внесение предложений по совершенствованию работы и его улучшению			
3. выплаты за стаж непрерывный работы					
1.	Выслуга лет	Стаж работы свыше 8 лет	30		
		Стаж работы до 5 лет	20		
		Стаж работы до 3 лет	10		

XV. Кастелянше критериям и показателям качества и результативности работы:

п/н	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Оценка показателя (баллы)	Само-оценка	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
1	Надбавка за стабильно высокие показатели результативности работы	Соответствие обслуживаемого объекта требованиям безопасности	10		
		Взаимозаменяемость	5		
2	Надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы				
		Выполнение сверх должностных инструкции: благоустройство участков, косметический ремонт помещений и участка, работа в комиссиях	10		
		За сложность работы в период карантина объявленного	10		

		Роспотребнадзором			
		Работа по энергосбережению, воды и тепла	10		
		Оперативность устранения аварийных ситуаций	5		
		Выполнение работ по производственной необходимости	5		
2. выплаты за качество выполняемых работ					
1	Надбавка за квалификацию	квалификация работника соответствует профессиональной переподготовке в области охраны труда	5		
		Внесение предложений по совершенствованию работы и его улучшению			
3. выплаты за стаж непрерывный работы					
1.	Выслуга лет	Стаж работы свыше 8 лет	30		
		Стаж работы до 5 лет	20		
		Стаж работы до 3 лет	10		

XVI. УСП, подсобному рабочему учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

п/н	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Оценка показателя (баллы)	Само-оценка	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
1	Надбавка за стабильно высокие показатели результативности работы	Соответствие обслуживаемого объекта требованиям безопасности	10		
		Взаимозаменяемость	5		
2	Надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы	Выполнение работ по производственной необходимости	5		
		Выполнение сверх должностных инструкции: благоустройство участков, косметический ремонт помещений и участка, работа в комиссиях	10		
		За сложность работы в период карантина объявленного Роспотребнадзором	10		
		Работа по энергосбережению, воды и тепла	10		
		Оперативность устранения аварийных ситуаций	5		
2. выплаты за качество выполняемых работ					
1	Надбавка за квалификацию	квалификация работника соответствует профессиональной переподготовке в области охраны труда	5		
		Внесение предложений по совершенствованию работы и его улучшению	5		

3. выплаты за стаж непрерывный работы					
1.	Выслуга лет	Стаж работы свыше 8 лет	30		
		Стаж работы до 5 лет	20		
		Стаж работы до 3 лет	10		

XVII. Дворнику учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

п/н	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Оценка показателя (баллы)	Само-оценка	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
1	Надбавка за стабильно высокие показатели результативности работы	Соответствие обслуживаемого объекта требованиям безопасности	10		
		Взаимозаменяемость	5		
2	Надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы	Выполнение работ по производственной необходимости	5		
		Выполнение сверх должностных инструкции: благоустройство участков, косметический ремонт помещений и участка, работа в комиссиях	10		
		За сложность работы в период снегопада и листопада	20		
		Работа по энергосбережению и воды	10		
		Оперативность устранения аварийных ситуаций	5		
2. выплаты за качество выполняемых работ					
1	Надбавка за квалификацию	квалификация работника соответствует профессиональной переподготовке в области охраны труда	5		
		Внесение предложений по совершенствованию работы и его улучшению	5		
3. выплаты за стаж непрерывный работы					
1.	Выслуга лет	Стаж работы свыше 8 лет	30		
		Стаж работы до 5 лет	20		
		Стаж работы до 3 лет	10		

XVII. Сторожу учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

п/н	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Оценка показателя (баллы)	Само-оценка	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
1	Надбавка за стабильно высокие показатели	Соответствие обслуживаемого объекта требованиям	10		

	результативности работы		безопасности			
			Взаимозаменяемость	5		
			Своевременное реагирование на возникающие проблемы			
2	Надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы		Выполнение работ по производственной необходимости	5		
			Выполнение сверх должностных инструкции: благоустройство участков, косметический ремонт помещений и участка, работа в комиссиях	10		
			За ручной пульта охраны	10		
			Работа по энергосбережению, воды и тепла	10		
			Оперативность устранения аварийных ситуаций	5		
2. выплаты за качество выполняемых работ						
1	Надбавка за квалификацию		квалификация работника соответствует профессиональной переподготовке в области охраны труда	5		
			Внесение предложений по совершенствованию работы и его улучшению	5		
3. выплаты за стаж непрерывный работы						
1.	Выслуга лет		Стаж работы свыше 8 лет	30		
			Стаж работы до 5 лет	20		
			Стаж работы до 3 лет	10		

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575869

Владелец Турунхаева Александра Павловна

Действителен с 05.03.2022 по 05.03.2023