

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 4 города Пензы «Мозаика»
(МБДОУ детский сад № 4 г. Пензы «Мозаика»)

Мнение коллектива учтено
Протокол общего собрания
трудового коллектива №__
от «__» _____ 20__ г.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ
детского сада № 4 г. Пензы «Мозаика»
_____ Н.В.Сидорова
«__» _____ 20__ г.

Мнение профсоюзного
комитета учтено
от «__» _____ 20__ г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера,
поощрениях и материальной помощи работникам
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 4 города Пензы «Мозаика»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера, поощрениях и материальной помощи работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 города Пензы «Мозаика» (далее по тексту – ДОУ) (далее по тексту - Положение) регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ДОУ.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Бюджетным Кодексом РФ, Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов РФ», со статьей 144 ТК РФ, Федеральным законом от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Письмом Минобрнауки РФ от 31 марта 2008 г. № 03-599 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда», «Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (Приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004 г. № АФ–947/96), Законом Пензенской области от 02.11.2004 г. № 674 -ЗПО «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Пензенской области» (с последующими изменениями), постановлением администрации города Пензы от 27.03.2009 г. № 464 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы» (с последующими изменениями), другими законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда и Уставом ДОУ.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на укрепление материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.4. Размеры и виды выплат устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и выплачиваются ежемесячно за счет средств, выделяемых бюджетом.

1.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом заведующего ДОУ на основании протокола заседания комиссии по установлению выплат стимулирующего характера исходя из критериев, определенных Положением ДОУ, в соответствующем порядке на основании оценочных карт профессиональной деятельности.

1.6. Конкретный размер поощрения по итогам работы (по итогам месяца, квартала) определяется в абсолютном размере.

1.7. Стимулирующие выплаты заведующему ДОУ устанавливаются Приказом начальника Управления образования города Пензы.

1.8. Положение разработано и действует в течение одного учебного года.

1.9. Ответственность за выполнение данного Положения возлагается на заведующего и главного бухгалтера ДОУ.

2. Порядок установления выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются образовательным учреждением самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательного учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности образовательного учреждения.

Критерии оценки труда работников могут выражаться, в том числе комбинироваться, в различных величинах:

- баллы;
- проценты к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- абсолютный размер (рубли).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательном учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, а также иные выплаты стимулирующего характера определяются на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников.

Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работника устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности образовательного учреждения, и используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствующем порядке на основании следующих критериев оценки деятельности работников, исходя из занимаемых должностей, и устанавливаются по результатам за месяц.

Основанием для установления выплат стимулирующего характера по результатам труда за месяц является прилагаемая карта оценки качества педагогической деятельности педагогического работника ДООУ (Приложение 1). Данная карта заполняется лично педагогическим работником, индикаторы могут варьироваться в течение учебного года.

Объективность заполнения карты и определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется комиссией по распределению стимулирующей части ДООУ. Состав комиссии утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников. В положение предусмотрено право работников на обращение в соответствующий орган с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты. Результаты рассмотрения доводятся до участников рейтинга в течение 2-х рабочих дней.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения

Размер выплаты стимулирующего характера труда педагогического работника определяется по формуле:

$$\text{Пр} = \text{Вст.} / \text{Б} \times \text{С}, \text{ где}$$

Пр – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику на месяц,

Вст – сумма стимулирующего фонда, определяемая для выплат стимулирующего характера на месяц,
 Б – общая сумма баллов, набранная всеми педагогическими работниками,
 С – сумма баллов, набранная педагогическим работником на основании карты оценки качества педагогической деятельности.

Приложение 1

2.1.1. Карта оценки деятельности педагогических работников

МБДОУ детского сада №4 г. Пензы «Мозаика»

(при отсутствии комментариев и подтверждающих документов баллы к учёту не принимаются)

Ф.И.О. педагога _____ **должность** _____ **месяц** _____ **202** ____ **г.**

Показатели		Шкала	Само-оценка	Оценка комиссии	Примечание
1	<i>Качество образования</i>				
1.1.	Профессиональное владение и эффективное применение педагогами современных образовательных технологий для повышения образовательного уровня воспитанников (при предоставлении распечатанного материала, ссылки на странице в интернете): - использование презентаций; - использование личного сайта - страницы на сайте учреждения и сайтах педагогических сообществ в сети интернет при работе с детьми и родителями, своевременная смена информации, наличие публикаций; - проектная деятельность.	1 3 1 1			
1.2.	-Эффективная организация и пополнение развивающей предметно-пространственной среды в помещениях ДОУ; -Качественное создание благоприятных условий для образовательной деятельности на территории ДОУ	2 3			
1.3.	Результативность участия воспитанников в конкурсах, олимпиадах, викторинах и др. (подтвержденная дипломами, грамотами, сертификатами и др.): -на уровне ДОУ; -на муниципальном и региональном уровне	1 2			
1.4.	Расширение зоны образовательной деятельности с использованием дополнительных программ в рамках программы в части формируемой участниками образовательного процесса	2			
2	<i>Изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта</i>				
2.1.	Участие в работе творческих групп, разработка авторских программ: - разработка программ; - разработка дополнительных сценариев (вне программы);	5 1			
2.2.	Личная организация и участие педагога в мероприятиях города и области различной направленности: -НПК; -педагогический салон; -выставки; -конкурсы; -семинары; -другое	3 2 2 2 1			
2.3.	Эффективность наставнической работы с начинающими педагогами (наличие плана работы, отчет о проделанных мероприятиях, предоставление печатного материала, итоговое мероприятие)	1			
3	<i>Сохранение и укрепление здоровья воспитанников, формирование здорового образа жизни</i>				
3.1.	Средняя фактическая посещаемость детьми Учреждения за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат: <i>Общеобразовательные группы:</i> - от 21 до 23 человек (ясли: от 16 до 18 человек) - 24 человека и более (ясли: от 19 и более человек) <i>Компенсирующие группы:</i> логопедическая - более - 15 человек	2 4 2			
3.2.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников (наличие программ по здоровьесбережению, применение здоровьесберегающих технологий).	2			
4	<i>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с семьями воспитанников</i>				
4.1.	Совместные мероприятия с родителями (нетрадиционная форма проведения родительских собраний, Дни открытых дверей, праздники,				

	развлечения, благотворительные вечера, клубы, соревнования, мастер-классы)	2			
4.2.	Качественное и эффективное исполнение обязанностей общественного инспектора по защите прав детства по работе с социально-неблагополучными семьями	2			
4.3.	Личное участие в работе с социально-неблагополучными семьями (посещение на дому), сопровождение, консультирование	2			
5	<i>Стратегические вопросы деятельности учреждений</i>				
5.1.	Личное активное участие в мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (городские акции, праздники, соревнования, социальное партнерство - наличие плана, печатных материалов, фотоотчет, организация мероприятий в каникулярное время и др.)	3			
5.2.	Сложность и напряженность в условиях летнего оздоровительного периода в разновозрастных группах	2			
5.3.	Сложность контингента воспитанников (детей с ОВЗ, в том числе инвалидов) в общеразвивающих группах	3			
6	<i>Дополнительно</i>				
6.1.	Участие в мероприятиях ДОУ, города и области во внеурочное время (утренники, праздники, спектакли) -аниматор большой роли; -аниматор небольшой роли	2 1			
6.2.	Участие в профессиональных объединениях ДОУ (комиссии, проверки и пр.)	1			
6.3.	Пошив костюмов и изготовление декораций (в зависимости от сложности)	до 3			
7	Прочее по усмотрению комиссии (по 1 баллу за каждое)	1			
	<i>Показатели, снижающие стимулирующую часть оплаты труда</i>				
	Нарушение должностных инструкций	-5			
	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	-5			
	Нарушение исполнительской дисциплины	-5			
	Нарушение режима дня	-5			
	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	-10			
	Наличие обоснованных жалоб, обращений родителей	-5			
	Не выполнение требования к ведению документации	-5			
	ИТОГО				
	Баллы начисляются за фактически отработанное время				

Общее количество баллов: _____

Члены экспертной комиссии ДОУ:

1. _____ / _____ /
2. _____ / _____ /
3. _____ / _____ /
4. _____ / _____ /
5. _____ / _____ /

С результатами оценки экспертной комиссии ознакомлен (а) _____

_____/_____

дата

подпись

расшифровка подписи

**2.1.2 Карта оценки деятельности помощников воспитателей
МБДОУ детского сада №4 г. Пензы «Мозаика»**

В (месяце) _____

Ф.И.О. _____

№ п/п	Критерии оценки	Процентное отношение к базовому окладу	Само- оценка ботника	Оценка ко- миссии
1.	Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм.	100%		
2.	Участие в воспитательном процессе.	10%		
3.	Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания.	15%		
4.	Активное участие в мероприятиях ДОУ (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам).	50%		
5.	Активное, непосредственное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.).	100%		
6.	Отсутствие больничных листов у работников.	10%		
7.	Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории образовательного учреждения, помещений учреждения, территории детского сада.	50%		
8.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний	50%		
9.	Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе воспитательной деятельности.	45%		
10.	Эффективность работы по экономии тепло - энергоресурсов и воды.	5%		
11.	Эффективность выполнения работ за пределами рабочего времени в связи с производственной необходимостью.	100%		
12.	Результативная помощь педагогическому персоналу в подготовке и проведении семинаров, открытых мероприятий, родительских собраний и др.	5%		
13.	Качественное выполнение погрузо-разгрузочных работ во время уборки и вывоза мусора с территории ДОУ.	15%		
14.	Эффективность работы по подготовке ДОУ к приемке	100%		
15.	Сохранность имущества и товароматериальных ценностей ДОУ.	4%		
16.	Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности.	1%		

17.	Замена временно отсутствующих работников ДОУ.	10%		
18.	Проявление творческой инициативы в работе.	20%		
19.	Участие в мероприятиях ДОУ (праздниках, концертах и т. д.) в качестве актеров во внеурочное время.	10%		
20.	Качественное выполнение заданий не входящих в круг должностных обязанностей.	100%		
21.	Итого:	800		

Общее количество баллов: _____

Члены экспертной комиссии ДОУ:

1. _____ / _____ / _____
2. _____ / _____ / _____
3. _____ / _____ / _____
4. _____ / _____ / _____
5. _____ / _____ / _____

С результатами оценки экспертной комиссии ознакомлен (а) _____

дата

_____ / _____ / _____
подпись расшифровка подписи

Показатели, снижающие стимулирующую часть оплаты труда	
Нарушение должностных инструкций	-5
За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	-5
Нарушение исполнительской дисциплины	-5
Нарушение режима дня	-5
Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	-10
Наличие обоснованных жалоб, обращений родителей	-5
Не выполнение требования к ведению документации	-5

2.2. Выплаты стимулирующего характера работникам АУП, ОВП, ОП

Выплаты стимулирующего характера работникам АУП, ОВП, ОП устанавливаются в соответствующем порядке на основании следующих критериев оценки деятельности работников, исходя из занимаемых должностей, и устанавливаются по результатам за месяц.

Основанием для установления выплат стимулирующего характера по результатам труда за месяц является прилагаемая карта оценки качества деятельности помощника воспитателя ДОУ (Приложение 2). Данная карта заполняется лично помощником воспитателя, показатели оценки деятельности могут варьироваться в течение учебного года.

Объективность заполнения карты рассматривает комиссия по распределению стимулирующей части ДОУ. Результаты рассмотрения доводятся до участников рейтинга в течение 2-х рабочих дней.

Размер выплаты стимулирующего характера труда помощника воспитателя определяется по формуле:

$Пр = Вст. / Б \times С$, где

Пр – размер стимулирующей выплаты помощника воспитателя на месяц,

Вст – сумма стимулирующего фонда, определяемая для выплат стимулирующего характера на месяц,

Б – общая сумма баллов, набранная всеми помощниками воспитателя,

С – сумма баллов, набранная помощниками воспитателя на основании карты оценки качества деятельности.

2.2.2. Показатели оценки деятельности установления выплат стимулирующего характера работникам АУП, АХП

1	Показатели оценки деятельности заместителя заведующего	Размер в % к базов. окладу	Примечание
1.1	результативность участия в составе комиссии по организации фронтальных проверок в ДОУ, ПМПК, и других комиссиях	25	
1.2	эффективность руководства научно-исследовательской и опытно-экспериментальной работой в ДОУ и непосредственное участие в работе	45	
1.3	публикация статей и методических рекомендаций по результатам научно-исследовательской и опытно-экспериментальной работы в ДОУ	50	
1.4	результативность работы по обновлению материала на сайте ДОУ,	5-20	
1.5	результативность работы в ЭСО (электронный детский сад), ПФДО	11-50	
1.6	работы с электронной почтой	0,5 -10	
1.7	качественное взаимодействие ДОУ с социальными партнерами	20-55	
1.8	инициатива и личный творческий вклад в оснащение развивающей среды в помещениях и на участке детского сада и образовательного процесса (участие в праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях, проводимых в ДОУ)	35	
1.9	организация и активное участие в общественных мероприятиях ДОУ: генеральные уборки помещений, благоустройство территории (уборка снега, листвы и пр.), ремонт и т.п.	50	
1.10	эффективность методической помощи в организации работы платных дополнительных образовательных услуг	20-60	
1.11	эффективность методической помощи в организации работы бесплатных кружков, студий	20-33	
1.12	участие в разработке локальных актов (положений, инструкций, паспортов и пр.)	10-20	
1.13	результативность в работе по оснащению и пополнению развивающей предметно-пространственной среды, соответствие ФГОС ДО (насыщенность, вариативность, доступность, трансформированность, безопасность, полифункциональность) и СанПиН	60	
1.14	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса	35	
1.15	отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций	27-50	
1.16	организация и контроль за проведением мероприятий способствующих сохранению физического здоровья воспитанников, использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.	35-44	
1.17	эффективное использование в работе аудио-, видео-, оргтехники.	17-21	
1.18	личное участие в ремонтных работах	90-100	
1.19	погрузочно-разгрузочные работы	5-23	
2	Показатели оценки деятельности начальника хозяйственного отдела, завхоза		
2.1	результативность работы по своевременному устранению аварийных ситуаций, связанных с водоснабжением, канализацией, отоплением	70-100	
2.2	организация и активное участие в общественных мероприятиях ДОУ: генеральные уборки помещений, благоустройство территории (уборка снега, листвы и пр.) и т.п.	83	
2.3	эффективность работы по подготовке ДОУ к новому учебному году, зимнему сезону	80	
2.4	высокий уровень организации и проведения практических занятий, тренировок и учений при угрозе ЧС	80	
2.5	качественная организация работы с сотрудниками по экономии ТЭР и водоресурсов	30-100	
2.6	контроль за оказанием услуг поставщиками ТЭР	100	
2.7	ликвидация аварийных ситуаций в нерабочее время	65	
2.8	наличие положительных отзывов со стороны участников пед. процесса	50	
2.9	грамотное составление и своевременная отправка Поставщику рекламационных актов о нарушениях условий договора.	40	
2.10	инициатива и личный творческий вклад в оснащение развивающей среды в помещениях и на участке детского сада и образовательного процесса (участие в праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях, проводимых в ДОУ)	35	
2.11	личное участие в ремонтных работах	80-100	
2.12	погрузочно-разгрузочные работы	5-38	
2.13	эффективность работы с поставщиками и подрядчиками (заключение договоров поставки товаров и услуг, договоров по ТЭР, актов сверки расчетов, осуществление контроля за качественными поставками товаров и услуг)	100	
3	Показатели оценки деятельности главного бухгалтера		
3.1	исполнение обязанностей контрактного управляющего	5-100	

3.2	организация и активное участие в общественных мероприятиях ДООУ: генеральные уборки помещений, благоустройство территории (уборка снега, листвы и пр.) и т.п.	50	
3.3	результативность работы по обновлению материала на сайте ДООУ,	10-12	
3.4	инициатива и личный творческий вклад в оснащение развивающей среды в помещениях и на участке детского сада и образовательного процесса (участие в праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях, проводимых в ДООУ)	35	
3.5	работы с электронной почтой	5-15	
3.6	личное участие в ремонтных работах	50-100	
3.7	погрузочно-разгрузочные работы	5-23	
3.8.	работа на сайте Bus.gov.ru	5-10	
4	Показатели оценки деятельности экономиста		
4.1	высокая исполнительская дисциплина, в т.ч. грамотное и своевременное предоставление документации и отчетности	40-80	
4.2	исполнение обязанностей контрактного управляющего	5-100	
4.3	организация и активное участие в общественных мероприятиях ДООУ: генеральные уборки помещений, благоустройство территории (уборка снега, листвы и пр.) и т.п.	80-100	
4.4	результативность использования компьютера и множительной техники в работе (печатающие квитанций по родительской плате и квитанций по доп.услугам и пр.)	100	
4.5	соблюдение порядка оформления документов на предоставление льгот многодетным, одиноким матерям и прочим категориям льготников	100	
4.6	результативность работы по обновлению материала на сайте ДООУ,	10-12	
4.7	инициатива и личный творческий вклад в оснащение развивающей среды в помещениях и на участке детского сада и образовательного процесса (участие в праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях, проводимых в ДООУ)	35	
4.8	работы с электронной почтой	5-15	
4.9	личное участие в ремонтных работах	80-100	
4.10	погрузочно-разгрузочные работы	5-23	
4.11.	работа на сайте Bus.gov.ru	20-50	
5	Показатели оценки деятельности бухгалтера		
5.1	эффективность работы с поставщиками и подрядчиками (заключение договоров поставки продуктов питания, актов сверки расчетов, осуществление контроля за качественными поставками продуктов питания)	100	
5.2	качественное калькулирование блюд и продукции, расчет себестоимости	60-80	
5.3	результативность использования компьютера и множительной техники в работе (печатающие меню-раскладки, технологических карт и пр.)	90-120	
5.4	организация и активное участие в общественных мероприятиях ДООУ: генеральные уборки помещений, благоустройство территории (уборка снега, листвы и пр.) и т.п.	50-100	
5.5	своевременное размещение отчетной документации на сайте госзакупок	150-250	
5.6	разработка технологических карт	43,5-100	
5.7	результативность работы по обновлению материала на сайте ДООУ	10-12	
5.8	инициатива и личный творческий вклад в оснащение развивающей среды в помещениях и на участке детского сада и образовательного процесса (участие в праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях, проводимых в ДООУ)	35	
5.9	работы с электронной почтой	5-25	
5.10	личное участие в проведении косметического ремонта	50-100	
5.11	погрузочно-разгрузочные работы	5-23	
5.12	работа в программе Web-Торги-КС	100-200	
5.13	соблюдение порядка оформления документов на предоставление льгот многодетным, одиноким матерям и прочим категориям льготников	100	
5.14.	работа в Электронном магазине	100-250	
5.15.	работа на сайте Bus.gov.ru	20-50	
6	Показатели оценки деятельности делопроизводителя		
6.1	эффективность работы с сайтами ЕГИССО, новый детский сад	150	
6.2	результативность использования компьютера и множительной техники в работе: печатающие трудовых договоров, допсоглашений, актов выполненных работ по доп.услугам и пр.	100	
6.3	высокое качество переоформления документации в связи с изменением статуса ДООУ	10	
6.4	качественное и своевременное ведение документации по взаимодействию с ООО «Сбербанк»	60	
6.5	своевременное оформление и доставка документации по запросам ПФРФ, ФСС и др.	80-95	
6.6	эффективность работы с электронной почтой	40	
6.7	организация и активное участие в общественных мероприятиях ДООУ: генеральные уборки помещений, благоустройство территории (уборка снега, листвы и пр.) и т.п.	50-100	
6.8	результативность работы по обновлению материала на сайте ДООУ,	10-12	
6.9	инициатива и личный творческий вклад в оснащение развивающей среды в помещениях и	45	

	на участке детского сада и образовательного процесса (участие в праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях, проводимых в ДОУ)		
6.10	качественное калькулирование блюд и продукции, расчет себестоимости	60-80	
6.11	личное участие в проведении косметического ремонта	50-100	
6.12	погрузочно-разгрузочные работы	5-23	
6.13	соблюдение порядка оформления документов на предоставление льгот многодетным, одиноким матерям и прочим категориям льготников	100	
7	Показатели оценки деятельности инженера по охране труда		
7.1	организация и активное участие в общественных мероприятиях ДОУ: генеральные уборки помещений, благоустройство территории (уборка снега, листвы и пр.) и т.п.	50	
7.2	результативность работы по своевременному устранению аварийных ситуаций, связанных с водоснабжением, канализацией, отоплением	70-100	
7.3	эффективность работы по подготовке ДОУ к новому учебному году, зимнему сезону	80	
7.4	высокий уровень организации и проведения практических занятий, тренировок и учений при угрозе ЧС	80	
7.5	качественная организация работы с сотрудниками по экономии ТЭР и водоресурсов	80	
7.6	контроль за оказанием услуг поставщиками ТЭР	80	
7.7	инициатива и личный творческий вклад в оснащение развивающей среды в помещениях и на участке детского сада и образовательного процесса (участие в праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях, проводимых в ДОУ)	35	
7.8	личное участие в ремонтных работах	80-100	
7.9	погрузочно-разгрузочные работы	5-23	
8	Показатели оценки деятельности шеф-повара, повара		
8.1	осуществление контроля за питанием детей в группах, учет мнения по качеству питания со стороны воспитателей и родителей	90	
8.2	организация и активное участие в общественных мероприятиях ДОУ: генеральные уборки помещений, благоустройство территории (уборка снега, листвы и пр.) и т.п.	80	
8.3	экономное расходование моющих средств, воды и электроэнергии	45	
8.4	участие в оформлении стендов по питанию, наглядной агитации	60	
8.5	проведение экскурсий на пищеблок, бесед с детьми о правильном сбалансированном питании	55	
8.6	высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	30	
8.7	эстетическое оформление контрольных блюд	40	
8.8	соблюдение этических норм поведения по отношению к участникам воспитательно-образовательного процесса	45	
8.9	погрузочно-разгрузочные работы	10-30	
8.10	контроль за суточной пробой	80	
8.11	инициатива и личный творческий вклад в оснащение развивающей среды в помещениях и на участке детского сада и образовательного процесса (участие в праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях, проводимых в ДОУ)	35	
8.12	личное участие в ремонтных работах	50-100	
9	Показатели оценки деятельности кладовщика		
9.1	организация и активное участие в общественных мероприятиях ДОУ: генеральные уборки помещений, благоустройство территории (уборка снега, листвы и пр.) и т.п.	50	
9.2	экономное расходование моющих средств, воды и электроэнергии	40	
9.3	высокий уровень исполнительской дисциплины	50	
9.4	соблюдение этических норм поведения по отношению к участникам воспитательно-образовательного процесса	45	
9.5	погрузочно-разгрузочные работы	10-30	
9.6	бережное отношение к технологическому оборудованию	65	
9.7	инициатива и личный творческий вклад в оснащение развивающей среды в помещениях и на участке детского сада и образовательного процесса (участие в праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях, проводимых в ДОУ)	35	
9.8	личное участие в ремонтных работах	50-100	
9.9	качественное калькулирование блюд и продукции, расчет себестоимости	60-80	
9.10	составление меню, ежедневное заполнение меню-раскладки	50-100	
10	Показатели оценки деятельности подсобного (кухонного) работника		
10.1	экономное расходование моющих средств, воды и электроэнергии	40	
10.2	соблюдение этических норм поведения по отношению к участникам воспитательно-образовательного процесса	50	
10.3	погрузочно-разгрузочные работы	10-23	
10.4	бережное отношение к технологическому оборудованию	60	
10.5	высокая исполнительская дисциплина, отсутствие замечаний со стороны контролирующих	65	

	органов		
10.6	организация и активное участие в общественных мероприятиях ДООУ: генеральные уборки помещений, благоустройство территории (уборка снега, листвы и пр.) и т.п.	50	
10.7	инициатива и личный творческий вклад в оснащение развивающей среды в помещениях и на участке детского сада и образовательного процесса (участие в праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях, проводимых в ДООУ)	35	
10.8	личное участие в ремонтных работах	50-100	
11	Показатели оценки деятельности кастелянши		
11.1	бережное отношение к оборудованию	50	
11.2	организация и активное участие в общественных мероприятиях ДООУ: генеральные уборки помещений, благоустройство территории (уборка снега, листвы и пр.) и т.п.	50	
11.3	экономное расходование моющих средств, воды и электроэнергии	40	
11.4	творческий подход к изготовлению карнавальных костюмов для проведения праздников и открытых мероприятий в ДООУ	80	
11.5	высокая исполнительская дисциплина, отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	65	
11.6	инициатива и личный творческий вклад в оснащение развивающей среды в помещениях и на участке детского сада и образовательного процесса (участие в праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях, проводимых в ДООУ)	35	
11.7	погрузочно-разгрузочные работы	10-23	
11.8	личное участие в ремонтных работах	50-100	
12	Показатели оценки деятельности машиниста по стирке белья		
12.1	образцовое содержание мягкого инвентаря по группам	50	
12.2	организация и активное участие в общественных мероприятиях ДООУ: генеральные уборки помещений, благоустройство территории (уборка снега, листвы и пр.) и т.п.	80	
12.3	экономное расходование моющих средств, воды и электроэнергии	40	
12.4	высокая исполнительская дисциплина, отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	30	
12.5	инициатива и личный творческий вклад в оснащение развивающей среды в помещениях и на участке детского сада и образовательного процесса (участие в праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях, проводимых в ДООУ)	35	
12.6	личное участие в ремонтных работах	50-100	
12.7	погрузочно-разгрузочные работы	10-30	
13	Показатели оценки деятельности уборщика служебных помещений		
13.1	экономное расходование моющих средств, воды и электроэнергии	40	
13.2	организация и активное участие в общественных мероприятиях ДООУ: генеральные уборки помещений, благоустройство территории (уборка снега, листвы и пр.) и т.п.	80	
13.3	высокая исполнительская дисциплина, отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	30	
13.4	сохранность имущества и товароматериальных ценностей ДООУ	65	
13.5	инициатива и личный творческий вклад в оснащение развивающей среды в помещениях и на участке детского сада и образовательного процесса (участие в праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях, проводимых в ДООУ)	35	
13.6	личное участие в ремонтных работах	50-100	
13.7	погрузочно-разгрузочные работы	10-30	
14	Показатели оценки деятельности рабочего по комплексному обслуживанию здания, рабочего по обслуживанию электроприборов		
14.1	сохранность имущества и товароматериальных ценностей ДООУ	5	
14.2	высокая исполнительская дисциплина, отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	55	
14.3	организация и активное участие в общественных мероприятиях ДООУ: генеральные уборки помещений, благоустройство территории (уборка снега, листвы и пр.) и т.п.	80	
14.4	очистка крыши от снега и наледи	100	
14.5	качественное выполнение ремонтных работ повышенной сложности (ремонт отопительной системы, системы ХВС, ГВС, технологического оборудования и прочие работы)	100	
14.6	обеспечение безаварийной, безопасной, бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем ДООУ	80	
14.7	экономное расходование теплоэнергоресурсов	40	
14.8	инициатива и личный творческий вклад в оснащение развивающей среды в помещениях и на участке детского сада и образовательного процесса (участие в праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях, проводимых в ДООУ)	35	
14.9	личное участие в ремонтных работах	50-100	
14.10	погрузочно-разгрузочные работы	10-30	

15	Показатели оценки деятельности дворника		
15.1	оперативность выполнения заявок по вырубке сухих деревьев и кронированию кустарников	80	
15.2	обеспечение безаварийной и надежной работы оборудования	35	
15.3	экономное расходование теплоэнергоресурсов	40	
15.4	отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время работы	25	
15.5	своевременное обеспечение доступа к ДОУ родителей, работников, в т.ч. подъездные пути в зимнее время	50	
15.6	контроль за состоянием ограждения территории детского сада.	45	
15.7	соблюдение этических норм поведения по отношению к участникам образовательного процесса	50	
15.8	высокая исполнительская дисциплина, отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	50	
15.9	качественное содержание цветников, клумб, огорода	65	
15.10	инициатива и личный творческий вклад в оснащение развивающей среды в помещениях и на участке детского сада и образовательного процесса (участие в праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях, проводимых в ДОУ)	35	
15.11	организация и активное участие в общественных мероприятиях ДОУ: генеральные уборки подсобных помещений ДОУ	80	
15.12	личное участие в ремонтных работах	50-100	
15.13	погрузочно-разгрузочные работы	10-30	
16	Показатели оценки деятельности сторожа		
16.1	своевременное устранение неполадок на территории, угрожающих жизни и здоровью детей и взрослых	100	
16.2	экономное расходование теплоэнергоресурсов	40	
16.3	высокая исполнительская дисциплина, отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	50	
16.4	своевременное оповещение администрации ДОУ и экстренных служб города об аварийной ситуации хозяйственно-эксплуатационных систем ДОУ во время дежурства	50	
16.5	организация и активное участие в общественных мероприятиях ДОУ: генеральные уборки помещений, благоустройство территории (уборка снега, листвы и пр.) и т.п.	80	
16.6	инициатива и личный творческий вклад в оснащение развивающей среды в помещениях и на участке детского сада и образовательного процесса (участие в праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях, проводимых в ДОУ)	35	
16.7	личное участие в ремонтных работах	50-100	

3. Порядок оказания материальной помощи и поощрений работникам ДОУ

3.1. Оказание материальной помощи и поощрений работникам ДОУ

3.1.1. В пределах средств, выделенных ДОУ на оплату труда работникам, может выплачиваться единовременная выплата стимулирующего характера (поощрение) по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

3.1.2. Размер поощрения для работников ДОУ не должен превышать двукратную величину должностного оклада, установленного на день его выплат.

3.1.3. В пределах средств, выделенных ДОУ на оплату труда, работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника в сумме от 500 рублей.

3.1.4. Размер материальной помощи работникам ДОУ не должен превышать двукратную величину должностного оклада, установленного на день его выплаты.

3.1.5. Заведующему решение о выплате и размере материальной помощи утверждается приказом Управления образования города Пензы.

3.2. Перечень оснований для начисления поощрений и материальной помощи работникам ДОУ

	Поощрения
3.2.1	выполнение важных и ответственных работ в течение определенного календарного периода;
3.2.2	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ДОУ;

3.2.3	в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет);
3.2.4.	непосредственное участие в реализации национальных проектов;
3.2.5.	организацию и проведение на высоком уровне мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДООУ среди родителей, других ДООУ....;
3.2.6.	личное участие в представлении ДООУ в мероприятиях различной направленности: научно-практических конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах муниципального, регионального и федерального уровня; 1 место- 100% 3 место- 40% 2 место-70% участник, дипломант- 25%
3.2.7.	по случаю награждения работников грамотами Управления образования города Пензы, Министерства образования Пензенской области, администрации города Пензы, Министерства образования Российской Федерации;
3.2.8.	по итогам работы за месяц, за квартал, за год;
3.2.9.	в связи с профессиональными праздниками (День дошкольного работника, День учителя, День бухгалтера, 8 Марта и др.)
3.2.10.	личное участие в утрениках, развлечениях вне рабочее время
3.2.11.	изготовление декораций, пошив костюмов и кукол для театров
3.2.12.	организация бесплатных образовательных кружков
3.2.13.	активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году
3.2.14.	за активность и творческий вклад в преобразование развивающей предметно-пространственной среды ДООУ
3.2.15.	за подготовку компьютерных презентаций
3.2.16.	сотрудничество с социумом
Материальная помощь	
3.2.12	длительное лечение в стационаре, операции, связанные с тяжелым заболеванием работника;
3.2.13	длительное лечение в стационаре, операции, связанные с тяжелым заболеванием несовершеннолетних детей работника;
3.2.14	потеря (смерть) близких родственников работника (муж, жена, дети, родители);
3.2.15	утрата имущества при чрезвычайных ситуациях (пожар, наводнение, землетрясение и т.д.).

4. Порядок изменения размера выплат стимулирующего характера

4.1. В случае невыполнения или неполного выполнения всех пунктов данного Положения, размер выплат стимулирующего характера изменяются (уменьшаются) или не выплачиваются (по согласованию с профкомом).

4.2. Перечень оснований для изменения размера (уменьшения) выплат стимулирующего характера работникам ДООУ:

Выплата стимулирующего характера уменьшается или не выплачивается	
4.2.1.	сотрудникам, которые получили устные или письменные взыскания (в справках, актах и т д) от проверяющих администрации ДООУ, представителей ТУ Роспотребнадзора, КРУ, ОГПН, Управления образования, физкультурного диспансера и.т.д.;
4.2.2.	при наличии конфликтной ситуации с родителями (законными представителями воспитанников) в группе по вине сотрудников ДООУ;
4.2.3.	за получение детьми травм различной степени тяжести на момент нахождения их в ДООУ;
4.2.4.	за нарушение или невыполнение требований должностной инструкции, инструкции по охране труда и технике безопасности, противопожарной безопасности;
4.2.5.	за нарушение требований международной Конвенции ООН о правах ребенка и других нормативно-правовых документов по охране жизни и здоровья детей дошкольного возраста;
4.2.6.	за нарушение или невыполнение законных требований заведующей ДООУ, вышестоящих организаций;

4.2.7.	за появление на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
4.2.8.	за халатные отношения к сохранности материально-технической базы, повлекшего за собой порчу имущества ДООУ;
4.2.9.	нарушения правил экономии ТЭР, повлекшие за собой перерасход лимитов ТЭР.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом ДООУ и не должно противоречить ему.

5.2. Настоящее положение вступает в силу с момента его согласования с председателем профсоюзного комитета и утверждения приказом заведующего ДООУ.

5.3. Настоящее положение действует на 2023-2024 учебный год и подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости .

5.4. Изменения и дополнения настоящего положения осуществляются в установленном законом порядке.

С Положением ознакомлена:
главный бухгалтер

О.Н. Косими