

Согласовано:

с профсоюзным комитетом первичной
профсоюзной организации
МАДОУ – ЦРР – детский сад № 199



Председатель ППО:

О.А. Дворкина

Протокол № 20 от 15 05 2020 г.

Утверждаю:

Заведующий МАДОУ – ЦРР – детский
сад № 199 «Созидание»

М.В. Февралёва
Приказ № 199

от 15 05 2020 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА
ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ - ЦЕНТРА РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА –
ДЕТСКИЙ САД № 199 «СОЗИДАНИЕ»**

Принято:

на Общем собрании работников МАДОУ
коллектива МАДОУ - ЦРР - детский сад № 199 «Созидание»
Протокол № 20 от 15 мая 2020 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано для работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - Центра развития ребенка - детский сад № 199 «Созидание» в соответствии:

- с Трудовым Кодексом РФ;
- с Законом Свердловской области от 03.12.2013 г. «О нормативах финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общего образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, муниципальных общеобразовательных организациях и обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях за счёт субвенций, предоставляемых из областного бюджета»;
- с приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области № 628-Д от 14.12.2015 г. «Об установлении перечня непедагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений и муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Свердловской области, оплата труда которых финансируется за счёт субвенций, предоставленных из областного бюджета»;
- с Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018 -2020 годы;
- с отраслевым соглашением по организациям системы образования города Екатеринбурга;
- с коллективным договором.

1.2. Положение распространяется на лиц (далее по тексту - работники), осуществляющих в дошкольном образовательном учреждении трудовую деятельность на основании заключенных с Муниципальным автономным дошкольным образовательным учреждением - Центром развития ребенка – детский сад № 199 «Созидание» (далее-МАДОУ или МАДОУ – ЦРР – детский сад № 199 «Созидание») трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами дошкольного образовательного учреждения как по основному месту работы в соответствии со штатным расписанием, так и по внешнему и внутреннему совместительству.

1.3. Положение является локальным нормативным актом МАДОУ, регулирующим порядок применения различных видов материального стимулирования и определения его размеров.

1.4. Дошкольное образовательное учреждение в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры выплат стимулирующего характера.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в зависимости от личного вклада каждого работника МАДОУ в повышение качества и эффективности обучения, воспитания и выполняемых работ.

1.5. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - Центра развития ребенка - детский сад № 199

«Созидание» в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья воспитанников, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.6. Выплаты стимулирующего характера работникам МАДОУ осуществляются из стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения .

Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 1.7. устанавливаются при наличии условий, закреплённых в п. 1.14 настоящего Положения.

1.8. Объём средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения должен составлять не более 30 процентов.

1.9. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением и коллективным договором в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников дошкольного образовательного учреждения, а также из средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников.

1.10. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному и эффективному результату труда, поощрение за выполненную работу.

1.11. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения подразделяется на:

1) стимулирующую часть фонда оплаты труда педагогических работников дошкольного образовательного учреждения;

2) стимулирующую часть фонда оплаты труда непедагогических работников участвующих в образовательном процессе, включая руководителя, заместителя руководителя по воспитательно-методической работе, младших воспитателей, делопроизводителя;

3) стимулирующую часть фонда оплаты труда прочих работников дошкольного образовательного учреждения: заместителя руководителя по административно-хозяйственной части, служащих, рабочих, руководителей структурных подразделений.

1.12. Установление условий премирования, не связанных с эффективностью труда работников дошкольного образовательного учреждения, не допускается.

1.13. Стимулирующая часть фонда оплаты труда состоит из:

1) гарантированной части (постоянные выплаты стимулирующего характера);

2) вариативной части (непостоянные выплаты стимулирующего характера, премии за качество выполняемых работ за соответствующий период);

3) премиальной части (при наличии фонда экономии заработной платы, единовременные премиальные выплаты).

1.14. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 1.7 устанавливаются при наличии следующих основных условий:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- проявление инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников МАДОУ устанавливаются настоящим Положением и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

1.15. Настоящее Положение утверждается руководителем МАДОУ - ЦРР - детский сад № 199 «Созидание» по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации дошкольного образовательного учреждения и принимается на общем собрании работников МАДОУ.

1.16. В течение срока действия данного Положения имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для внесения дополнений и изменений: руководитель дошкольного образовательного учреждения, профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МАДОУ - ЦРР - детский сад № 199 «Созидание».

1.17. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции в соответствующем порядке. После принятия предыдущая редакция утрачивает силу.

1.18. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

1.19. Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в абсолютном размере к окладу (должностному окладу), так и в процентном отношении к ставке заработной платы.

1.20. Оценка качества и эффективности профессиональной деятельности работников дошкольного образовательного учреждения осуществляется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.21. Стимулирование руководителя дошкольного образовательного учреждения осуществляется в соответствии с «Положением о стимулировании руководителей образовательных учреждений».

2. Гарантированная часть стимулирующего фонда оплаты труда работников МАДОУ - ЦРР – детский сад № 199 «Созидание»

(стимулирующие выплаты постоянного характера)

2.1. К стимулирующим выплатам постоянного характера относятся:

1. Интенсивность и высокие результаты работы:

за подготовку и участие воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях: за занятые призовые места воспитанниками в конкурсах, выставках, фестивалях:	
--	--

<ul style="list-style-type: none"> - на уровне ДООУ на уровне района (2 воспитанника и более) - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на российском уровне. 	<p>10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы</p> <p>15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы</p> <p>20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы</p>
<p>за личное участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: за призовые места педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне ДООУ района - на муниципальном уровне - на региональном уровне; - на российском уровне 	<p>10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы</p> <p>15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы</p> <p>20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы</p>
<p>за осуществление инновационной деятельности (проектной, экспериментальной и др.)</p>	<p>30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы</p>

2.3а стаж непрерывной работы, выслугу лет:

Стаж непрерывной работы в МАДОУ - ЦРР - детский сад № 199 «Созидание»	Сумма, рублей
от 3 до 5 лет	200
от 6 до 9 лет	300
от 10 до 15 лет	400
от 16 до 20 лет	500

2.2. Стимулирующие выплаты постоянного характера выплачиваются работникам ежемесячно.

Все выплаты стимулирующего характера распределяются комиссией по распределению выплат стимулирующего характера.

3. Вариативная часть стимулирующего фонда оплаты труда работников МАДОУ - ЦРР – детский сад № 199 «Созидание»

(непостоянные выплаты стимулирующего характера, премии за качество

выполняемых работ за соответствующий период)

3.1. К стимулирующим выплатам непостоянного характера относятся премии работникам за качество выполняемых работ.

3.2. Размер выплат стимулирующего характера определяется по бальной системе и устанавливается в абсолютном размере.

3.3. Для распределения стимулирующих выплат в МАДОУ создаётся комиссия в составе: заместитель заведующего по воспитательно-методической работе, заместитель заведующего по административно-хозяйственной части, председатель первичной профсоюзной организации или представитель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МАДОУ, два члена трудового коллектива.

Состав комиссии по распределению выплат стимулирующего характера утверждается приказом руководителя МАДОУ на учебный год.

3.4. Комиссия по распределению стимулирующих выплат непостоянного характера (поощрительных выплат за качество выполняемых работ) осуществляет свою деятельность строго в соответствии с критериями для каждой группы профессий, принятыми Общим собранием работников МАДОУ и утверждёнными приказом руководителя МАДОУ.

3.5. В случае увольнения из дошкольного образовательного учреждения работника, являющегося членом комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования данной комиссии.

3.6. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

3.7. В компетенцию комиссии по распределению выплат стимулирующего характера входит рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат персонально каждому работнику дошкольного образовательного учреждения:

- стимулирующих выплат, устанавливаемых на определённый период времени (премий, доплат, надбавок);
- стимулирующих выплат (премий) за качество выполняемых работ за месяц;
- единовременных премий.

3.8. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера вправе:

- принимать решения по каждому вопросу, входящему в её компетенцию;
- запрашивать у работодателя, руководителей структурных подразделений материалы, необходимые для принятия комиссией объективного решения.

3.9. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера принимает решения в пределах компетенции, предоставленной ей настоящим Положением.

3.10. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера организует свою работу в форме заседаний.

3.11. Заседание комиссии по распределению выплат стимулирующего характера правомочно при участии в нём более половины её членов.

3.12. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера заседает один раз в месяц:

- рассматривает критерии оценки эффективности и качества работы

работников, установленных в п. 3.20. настоящего Положения;

- определяет размер выплат стимулирующего характера по бальной системе (на основании фактических показателей в работе работников дошкольного образовательного учреждения).

3.13. Заседание комиссии по распределению выплат стимулирующего характера ведёт председатель, а в его отсутствие - заместитель председателя.

3.14. Секретарь комиссии по распределению выплат стимулирующего характера ведёт протокол заседания комиссии и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

3.15. Члены комиссии по распределению выплат стимулирующего характера обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в компетенцию комиссии.

3.16. Решения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Форму голосования (открытое или закрытое) комиссия определяет самостоятельно.

3.17. Руководитель дошкольного образовательного учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений ежемесячно представляют в комиссию по распределению выплат стимулирующего характера аналитическую информацию о показателях эффективности деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат, другую необходимую для принятия решения информацию, документы.

Руководитель дошкольного образовательного учреждения также представляет в комиссию информацию о наличии средств фонда оплаты труда на стимулирование работников.

Руководитель вправе внести в комиссию по распределению выплат стимулирующего характера свои предложения по вопросам персонального распределения стимулирующих выплат.

3.18. Администрация дошкольного образовательного учреждения и комиссия по распределению стимулирующих выплат непостоянного характера (поощрительных выплат за качество выполняемых работ) обеспечивает гласность в вопросах премирования, установления доплат для всех работников МАДОУ в форме, принятой на общем собрании трудового коллектива.

3.19. Показатели эффективности устанавливаются сроком на учебный год. Показатели эффективности пересматриваются, корректируются комиссией по распределению стимулирующих выплат непостоянного характера (поощрительных выплат за качество выполняемых работ) и утверждаются на Общем собрании работников МАДОУ.

3.20. Основными показателями эффективности для осуществления выплат стимулирующего характера (поощрительных выплат за качество выполняемых работ) являются:

Показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников МАДОУ - ЦРР - детский сад № 199 «Созидание»
(для расчета поощрительных выплат стимулирующей части фонда оплаты труда)

Воспитатель:

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Примечание (описание фактически выполненной работы) Пример: - я приняла участие в конкурсе «...», - я приготовила пособие для... и т.д.	Способы оценки, баллы
1.	Повышение авторитета и имиджа ДОУ, обобщение опыта (участие в конференциях, форумах, семинарах, мастер-классах, педагогических мастерских, вебинарах, открытых мероприятиях; публикации, в том числе в сети Интернет)	- уровень ДОУ		1
		- уровень района		3
		- уровень города		5
2.	-Разработка методических и дидактических материалов (перспективных планов, проектов, дидактических игр, пособий, авторских программ) по отдельным направлениям образовательной деятельности, -использование современных педагогических технологий	- продуктивное участие по реализации и обеспечению ООП ДОУ.		5
			какие	5
3.	Использование электронных образовательных ресурсов (ЭОР) в образовательном процессе (лицензионных или созданных самостоятельно)	- иногда		1
		- постоянно		2
4.	Участие в конкурсе профессионального мастерства («Воспитатель года», «Есть, идея!», разработка конкурсных методических материалов; интернет-конкурсы)	- уровень района (участие/ наличие сертификата/ призовое место)		2/3/4
		- муниципальный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место)		5/6/7
		- региональный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место).		8/9/10

5.	Эффективность работы с родителями	- вовлечение родителей в образовательный процесс		1
		- ежемесячное проведение родителями консультаций, тренингов, мастер-классов, клубов по интересам, бесед, родительских собраний		1
		- проведение открытых мероприятий		2
		- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, письменных обращений, конфликтных ситуаций		1
6.	Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе и на прогулочных участках (содержательно-насыщенная, трансформируемая, полифункциональная, вариативная, доступная, безопасная)	- частично		1
		- в полном объеме и в соответствии с современными требованиями.		2
7.	Участие детей в конкурсах, выставках, фестивалях	- уровень ДОО (участие/ наличие сертификата/ призовое место).		1/2/3
		- уровень района (участие/ наличие сертификата/ призовое место).		3/4/5
		- муниципальный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место).		3/4/5
		- региональный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место).		3/4/5
8.	Организация физкультурно-оздоровительной работы, ОБЖ: - организация здоровьесберегающей среды; - количество мероприятий,	- частично (есть замечания)		3
		- в полном объеме.		5

	нацеленных на приобщение к здоровому образу жизни (не менее 1 раза в месяц); - соблюдение режима дня, питание, закаливание, прогулки, высокая посещаемость.			
--	--	--	--	--

Учитель-логопед

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Способ оценки, баллы
1.	Повышение авторитета и имиджа ДОУ, обобщение опыта (участие в конференциях, форумах, семинарах, мастер-классах, педагогических мастерских, вебинарах, открытых мероприятиях; публикации, в том числе в сети Интернет)	- уровень ДОУ; - уровень района; - уровень города.	1 3 5
2.	Разработка методических и дидактических материалов (перспективных планов, проектов, дидактических игр, пособий, авторских программ) по отдельным направлениям образовательной деятельности, использование современных педагогических технологий	- продуктивное участие в разработке и реализации ООП ДОУ	5
3.	Использование электронных образовательных ресурсов (ЭОР) в образовательном процессе (лицензионных или созданных самостоятельно)	- иногда; - постоянно	1 2
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, в том	- уровень района (участие/ наличие сертификата/ призовое место); - муниципальный уровень (участие/	2/3/4 5/6/7

	числе интернет-конкурсах, разработка конкурсных методических материалов	наличие сертификата/ призовое место); - региональный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место).	8/9/10
5.	Эффективность работы с родителями	- вовлечение родителей в образовательный процесс; - ежемесячное проведение с родителями консультаций, тренингов, мастер-классов, бесед; - регулярные выступления на родительских собраниях; - проведение открытых мероприятий; - отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб со стороны родителей; - наличие положительных отзывов о работе с детьми от родителей.	1 2 1 2 1 1
6.	Развитие творческих способностей воспитанников (участие в конкурсах, выставках, фестивалях и др.)	- уровень ДОО (участие/ наличие сертификата/ призовое место); - уровень района (участие/ наличие сертификата/ призовое место); - муниципальный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место); - региональный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место).	1/2/3 3/4/5 3/4/5 3/4/5

Музыкальный руководитель

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Примечание (описание фактически выполненной работы)	Способ оценки, баллы
1.	Повышение авторитета и имиджа ДОО, обобщение опыта (участие в конференциях, форумах, семинарах, мастер-классах, педагогических мастерских, вебинарах, открытых мероприятиях; публикации, в том числе в сети Интернет)	- уровень ДОО	1	1
		- уровень района	3	3
		- уровень города	5	5
2.	-Разработка методических и дидактических материалов (перспективных планов, проектов, дидактических игр, пособий, авторских	- продуктивное участие в разработке и реализации ООП ДОО		5

	программ) по отдельным направлениям образовательной деятельности,			
	-использование современных педагогических технологий		какие	5
3.	Использование электронных образовательных ресурсов (ЭОР) в образовательном процессе (лицензионных или созданных самостоятельно)	- иногда		1
		- постоянно		2
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе интернет-конкурсах, разработка конкурсных методических материалов	- уровень района (участие/ наличие сертификата/ призовое место)		2/3/4
		- муниципальный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место)		5/6/7
		- региональный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место)		8/9/10
5.	Эффективность работы с родителями	- вовлечение родителей в образовательный процесс; - ежемесячное проведение с родителями консультаций, тренингов, мастер-классов, бесед		1
		- регулярные выступления на родительских собраниях		1
		- проведение открытых мероприятий		2
		- отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб со стороны родителей;		1
		- наличие положительных отзывов о работе с детьми от родителей.		1
6.	Развитие творческих способностей воспитанников (участие в конкурсах, выставках, фестивалях и др.)	- уровень ДОО (участие/ наличие сертификата/ призовое место)		1/2/3
		- уровень района (участие/ наличие сертификата/ призовое место)		3/4/5
		- муниципальный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место)		3/4/5
		- региональный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место)		3/4/5

Педагог-психолог:

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Способ оценки, баллы
1.	Повышение авторитета и имиджа ДОУ, обобщение опыта (участие в конференциях, форумах, семинарах, мастер-классах, педагогических мастерских, вебинарах, открытых мероприятиях; публикации, в том числе в сети Интернет)	- уровень ДОУ; - уровень района; - уровень города.	1 3 5
2.	Разработка методических и дидактических материалов (перспективных планов, проектов, дидактических игр, пособий, авторских программ) по отдельным направлениям образовательной деятельности, использование современных педагогических технологий	- продуктивное участие в разработке и реализации ООП ДОУ	5
3.	Использование электронных образовательных ресурсов (ЭОР) в образовательном процессе (лицензионных или созданных самостоятельно)	- иногда; - постоянно	1 2
4.	Положительная динамика коррекционно-развивающей работы с детьми	от 20% до 29% от 30 до 39% свыше 40%	1 3 5
5.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе интернет-конкурсах, разработка	- уровень района (участие/ наличие сертификата/ призовое место); - муниципальный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место);	2/3/4 5/6/7

	конкурсных методических материалов	- региональный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место).	8/9/10
6.	Эффективность работы с родителями	- вовлечение родителей в образовательный процесс; - ежемесячное проведение с родителями консультаций, тренингов, мастер-классов, бесед; - регулярные выступления на родительских собраниях; - проведение открытых мероприятий; - отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб со стороны родителей; - наличие положительных отзывов о работе с детьми от родителей.	1 2 1 2 1 1
7.	Создание благоприятных условий для эмоционально-благополучного функционирования ДОУ	- иногда; - постоянно	1 2

Инструктор по физической культуре:

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Способ оценки, баллы
1.	Повышение авторитета и имиджа ДОУ, обобщение опыта (участие в конференциях, форумах, семинарах, мастер-классах, педагогических мастерских, вебинарах, открытых мероприятиях; публикации, в том числе в сети Интернет)	- уровень ДОУ; - уровень района; - уровень города.	1 3 5
2.	Разработка методических и дидактических материалов (перспективных планов, проектов, дидактических игр, пособий, авторских программ) по	- продуктивное участие в разработке и реализации ООП ДОУ	5

	сохранению и укреплению здоровья детей, использование современных педагогических технологий		
3.	Использование электронных образовательных ресурсов (ЭОР) в образовательном процессе (лицензионных или созданных самостоятельно)	- иногда; - постоянно	1 2
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе интернет-конкурсах, разработка конкурсных методических материалов	- уровень района (участие/ наличие сертификата/ призовое место); - муниципальный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место); - региональный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место).	2/3/4 5/6/7 8/9/10
5.	Эффективность работы с родителями	- вовлечение родителей в образовательный процесс; - ежемесячное проведение с родителями консультаций, тренингов, мастер-классов, бесед; - регулярные выступления на родительских собраниях; - проведение открытых мероприятий; - отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб со стороны родителей; - наличие положительных отзывов о работе с детьми от родителей.	1 2 1 2 1 1
6.	Участие воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях и др.	- уровень ДООУ (участие/ наличие сертификата/ призовое место); - уровень района (участие/ наличие сертификата/ призовое место); - муниципальный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место); - региональный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место).	1/2/3 3/4/5 3/4/5 3/4/5
7.	Организация и проведение мероприятий с детьми, нацеленных на приобщение к здоровому образу жизни	- иногда; - постоянно (не менее 1 в месяц)	1 2

**Показатели оценки эффективности деятельности
учебно-вспомогательного персонала, рабочих, служащих, руководителей
структурных подразделений МАДОУ – ЦРР – детский сад № 199 «Созидание»
(для расчета поощрительных выплат стимулирующей части фонда
оплаты труда)**

Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе:

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Примечание	Способ оценки, баллы
1.	Повышение авторитета и имиджа ДОУ, обобщение опыта (участие в конференциях, форумах, вебинарах; участие/проведение семинаров, мастер-классов, педагогических мастерских, открытых мероприятий; публикации, в том числе в сети Интернет)	- уровень ДОУ		1
		- уровень района		3
		- уровень города.		5
2.	Разработка методических и дидактических материалов (проектов, дидактических игр, пособий, авторских программ) по отдельным направлениям ООП ДО	- продуктивное участие в разработке и реализации ООП ДОУ.		2
3.	Организация работы по воплощению в МАДОУ дополнительных образовательных услуг (в том числе платных)	за каждую дополнительную услугу		2 балла
4.	Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс	- разработка программы по внедрению ИКТ в МАДОУ; - проведение открытых мероприятий; - отзывы		2
5.	Положительная динамика повышения квалификации педагогических работников	- охват педагогических работников, включенных в новые модели повышения квалификации; - положительная динамика повышения квалификации педагогических работников по ФГОС ДО		2
6.	Аттестация педагогических работников	- положительная динамика количества педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную		2

		категорию		
7.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе интернет-конкурсах, разработка конкурсных методических материалов (личное участие или подготовка педагогов к участию)	- уровень района (участие/ наличие сертификата/ призовое место)		2/3/4
		- муниципальный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место)		5/6/7
		- региональный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место)		8/9/10
8.	Эффективность работы с родителями	- вовлечение родителей в образовательный процесс		1
		- ежемесячное проведение с родителями консультаций, тренингов, мастер-классов, клубов по интересам, бесед, родительских собраний		1
		- проведение открытых мероприятий		2
		- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей		1
9.	Организация и проведение мероприятий в МАДОУ с детьми, нацеленных на приобщение к здоровому образу жизни	- иногда		1
		- постоянно (не менее 1 в месяц)		2
10.	Оперативность выполнения задач по подготовке срочных документов	контроль администрации		2

Заместитель заведующего по административно- хозяйственной части:

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Примечание	Способ оценки, баллы
1.	Контроль за соблюдением правил внутреннего трудового распорядка сотрудниками МАДОУ	Контроль администрации		2
2.	Отсутствие травм.	Журналы контроля		2
3.	Экономное расходование моющих средств, воды, электроэнергии (по показаниям)	Журналы контроля		2
4.	Работа с поставщиками, соблюдение договорной и финансовой дисциплины	Документация, отчетность		2
5.	Качественное проведение аварийных работ (ремонтных), оперативность устранения заявок, своевременное предотвращение аварийных ситуаций	Отзывы сотрудников		2
6.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, работников,	Контроль администрации		2

	родителей (законных представителей), надзорных контролирующих органов			
7.	Участие в оформлении помещений, участков и территории ДОУ	- частично		1
		- в полном объеме		2
8.	Оперативность выполнения задач по подготовке срочных документов	Контроль администрации		2

Делопроизводитель:

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Примечание (описание фактически выполненной работы)	Способ оценки, баллы
1.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных и контролирующих органов	Отзывы, акты, справки, предписания, результаты контроля со стороны администрации МАДОУ		2
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, родителей	Докладные записки, обращения		2
3.	Оперативность выполнения задач по подготовке срочных документов	Контроль администрации		2
4.	За качественное выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью	Контроль администрации		2

Младший воспитатель:

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Расшифровка	Примечание (заполняется вид работы по факту) Пример: - я посадила рассаду,	Способ оценки, баллы до 2 баллов
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников, воспитателя группы	Докладные записки, обращения	Отсутствие письменных материалов – 2 б.		
2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных и контролирующих органов, медицинского	Отзывы, акты, справки, предписания, результаты контроля со стороны администрации ДОУ	Отсутствие письменных материалов. Проведение анализа результата работы за месяц на основании журнала санитарного состояния групп. 1.Отсутствие замечаний и нарушений - 2 б.		

	работника, руководителя структурного подразделения		2. Легкие замечания с последующим устранением – 1 б.		
3.	Личное участие в сценариях праздников, спортивных мероприятий	По факту участия	1. Исполнение роли – 2 б.		
			2. Изготовление атрибутов для праздничных мероприятий в помощь воспитателю – 2 б.		
4.	За период объявленного карантина в ДОУ, районе, городе ПОД п.2 ОТМЕТКА СТАВИТСЯ ТОЛЬКО в период объявленных карантинных или ограничительных мероприятий	Отзывы, результаты контроля со стороны администрации МАДОУ	1. Отсутствие острых кишечных инфекций (ОКИ) - 1 б.		
			2. Соблюдение усиленного режима при организации карантинных мероприятий или неблагополучной санитарно-эпидемиологической обстановки в городе или районе (учитывая сезонность) – 1б.		

Работники пищеблока (повар, подсобный рабочий):

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Расшифровка	Примечание (заполняется вид работы по факту) Пример: - я посадила рассаду.	Способ оценки, баллы До 2 баллов
1.	Регулярное эстетическое оформление блюд	Отзывы работников, родительской общественности, результаты контроля со стороны администрации МБДОУ			
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, работников, воспитанников.	Докладные записки, обращения	Отсутствие письменных материалов – 2 б.		

3.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных и контролирующих органов, медицинского работника, руководителя структурного подразделения	Отзывы, результаты контроля со стороны администрации МАДОУ, акты, справки, предписания	Отсутствие письменных материалов. Проведение анализа результата работы за месяц на основании журнала санитарного состояния групп. 1.Отсутствие замечаний и нарушений - 2 б.		
			2.Легкие замечания с последующим устранением – 1 б.		

Машинист по стирке и ремонту белья:

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Способ оценки, баллы
1.	Отсутствие жалоб со стороны родителей, работников	Отзывы, докладные записки, обращения	2
2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных и контролирующих органов, руководителя структурного подразделения, медицинского работника	Отзывы, результаты контроля со стороны администрации МАДОУ, акты, справки, предписания	2
3.	За высокую интенсивность в период карантина	Отзывы, результаты контроля со стороны администрации МАДОУ	2
4.	За качественное выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью	Контроль администрации, отзывы работников	2

Кладовщик (продукты):

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Способ оценки, баллы
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, работников,	Отзывы, докладные записки, обращения	2
2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных и контролирующих органов, руководителя структурного подразделения, медицинского работника	Отзывы, результаты контроля со стороны администрации МБДОУ, акты, справки, предписания	2
3.	За качественное выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью	Контроль администрации, отзывы работников	2

Уборщик служебных помещений:

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Способ оценки, баллы
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, родительской общественности	Отзывы, докладные записки, обращения	2
2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных и контролирующих органов, руководителя структурного подразделения, медицинского работника	Отзывы, результаты контроля со стороны администрации МБДОУ, акты, справки, предписания	2
3.	За высокую интенсивность в период карантина	Отзывы, результаты контроля со стороны администрации МАДОУ	2
4.	За высокую интенсивность: во время ремонтных работ, в период карантинов, в осенне - весенний период, в период проведения массовых мероприятий	Контроль администрации, отзывы работников	2
5.	За качественное выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью	Контроль администрации, отзывы работников	2

Дворник:

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Примечание (заполняется вид работы по факту) Пример: - я посадил (а) рассаду, цветы.	Способ оценки, баллы до 2 баллов
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников, работников	Отзывы, докладные записки, обращения		
2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных и контролирующих органов, руководителя структурного подразделения	Отзывы, результаты контроля со стороны администрации МАДОУ, акты, справки, предписания		
3.	Участие в облагораживании территории ДОУ, прогулочных	Контроль администрации		

	участков	Факт участия		
4.	За качественное выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью	Контроль администрации, отзвывы работников		

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, рабочий теплового пункта и бойлерной установки, инженер-энергетик, инженер-теплотехник:

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Примечание (заполняется вид работы по факту) Пример: - я посадил (а) рассаду, цветы.	Способ оценки, баллы до 2 баллов
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), работников	Отзвывы, докладные записки, обращения		
2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных и контролирующих органов, руководителя структурного подразделения	Отзвывы, результаты контроля со стороны администрации МБДОУ, акты, справки, предписания		
3.	За высокую интенсивность в связи с ремонтными работами	Результаты контроля со стороны администрации МБДОУ, отзвывы сотрудников		
4.	За экстренный выход на работу с целью устранения аварийных ситуаций	Контроль администрации		
5.	За подготовку ДОУ к новому учебному году, летнему периоду, зимнему периоду	Отзвывы работников, по факту участия, контроль администрации		
6.	За качественную (безаварийную, безотказную бесперебойную работу инженерных сетей и эксплуатацию систем жизнеобеспечения ДОУ)	Результаты контроля со стороны администрации МБДОУ		
7.	За качественное выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью	Контроль администрации, отзвывы		

3.21. Показатели эффективности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому показателю устанавливаются МАДОУ самостоятельно. Перечень показателей может быть дополнен по предложению Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда не чаще 1 раза в год.

3.22. Стимулирующая часть заработной платы (поощрительные выплаты за качество выполняемых работ) работника высчитывается по формуле:

$S_{чзп} = C \times Cб$, где:

$S_{чзп}$ - стимулирующая часть заработной платы;

$Cб$ - стоимость одного балла.

C - сумма всех набранных баллов

Стоимость 1 балла определяется ежемесячно исходя из суммы общего фонда стимулирующей части заработной платы, поделенной на общее количество набранных баллов.

3.23. В системе оценки эффективности и качества труда и профессиональной деятельности всех работников дошкольного образовательного учреждения учитываются:

- результаты, полученные в рамках контроля, представляемые руководителем дошкольного образовательного учреждения, заместителем заведующего по административно-хозяйственной части, заместителем заведующего по воспитательно-методической работе, уполномоченным по охране труда, (на основании актов, справок);

- результаты самооценки педагогических работников дошкольного образовательного учреждения, представляемых в отчётах о своей работе за соответствующий период;

- обоснованные предложения работников дошкольного образовательного учреждения с указанием критериев премирования.

3.24. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедуры оценки профессиональной деятельности.

В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты, для исправления и доработки или запрашивает материалы для подтверждения результатов деятельности.

3.25. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Работники дошкольного образовательного учреждения вправе ознакомиться под подпись с результатами оценки собственной профессиональной деятельности.

3.26. С момента опубликования оценочного листа в течение 3 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения положений, установленных настоящим локальным

нормативным актом, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.27. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления работника.

В случае установления в ходе проверки факта нарушения положений настоящего локального нормативного акта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.28. По истечении 6 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

3.29. Решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат оформляются протоколом.

3.30. Протоколы заседаний Комиссии должны быть прошиты, страницы пронумерованы и скреплены печатью.

3.31. На основании решения комиссии руководителем дошкольного образовательного учреждения издаётся приказ «Об утверждении размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за качество выполняемых работ» для каждого работника по результатам работы, за соответствующий период (исходя из общего количества баллов и денежного веса 1 балла).

3.32. Установленные приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения поощрительные выплаты по результатам труда, выплачиваются работникам ежемесячно.

3.33. Руководитель МАДОУ знакомит работников под подпись с приказом «Об утверждении размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за качество выполняемых работ»

3.34. Руководитель дошкольного образовательного учреждения создает необходимые условия для работы комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

3.35. Руководитель дошкольного образовательного учреждения не вправе принуждать членов комиссии по распределению выплат стимулирующего характера к принятию определённых решений.

3.36. Члены комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе комиссии.

За разглашение указанной информации члены комиссии по распределению выплат стимулирующего характера несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.37. Работникам, работающим неполное рабочее время, размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из должностного оклада, исчисленных пропорционально отработанному времени.

3.38. Стимулирующие выплаты руководителю дошкольного образовательного

учреждения производятся с учётом результатов его деятельности и деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения и его руководителя, установленными Департаментом образования Администрации города Екатеринбурга, также с учётом особенностей типа и вида учреждения.

4. Премияльная часть стимулирующего фонда оплаты труда работников МАДОУ – ЦРР – детский сад № 199 «Созидание»

(при наличии фонда экономии заработной платы, единовременные премиальные выплаты)

4.1. При наличии фонда экономии заработной платы по итогам календарного года, к Дню дошкольного работника и т.д. работники дошкольного образовательного учреждения могут быть премированы (по решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда).

4.2. Работники, занимающие штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, премируются на общих основаниях.

4.3. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода не выплачивается.

4.4. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда применяется единовременное премирование работников дошкольного образовательного учреждения (по согласованию профсоюзным комитетом):

1) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ - 2000 рублей;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства общего и профессионального образования Свердловской области - 1000 рублей;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области - 1000 рублей;

4) при награждении Почетной грамотой Департамента образования Администрации г. Екатеринбурга - 500 рублей.

5) юбиларов, работающих в дошкольном образовательном учреждении, премировать из стимулирующей части фонда оплаты труда за многолетний добросовестный труд:

- в честь 50-ти летия премировать - в размере 1500 рублей;

- в честь 55, 60, 65, 70, 75- летия и т.д. - в размере 2500 рублей;

б) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости –3000 рублей.

4.5. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда, работникам может оказываться материальная помощь, условия выплаты и размер которой устанавливаются «Положением об оказании материальной помощи работникам МАДОУ - ЦРР - детский сад № 199 «Созидание»», принятым по согласованию с профсоюзным комитетом.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

5. Заключительные положения.

5.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового. Изменения (дополнения) в данное Положение вносятся на основании нормативных актов (указов, постановлений) вышестоящих органов в соответствии с законодательством РФ.

5.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель дошкольного образовательного учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель дошкольного образовательного учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.