

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение – детский сад №174
(МБДОУ – детский сад №174)

Первичная профсоюзная организация
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения –
детский сад №174
Общероссийского Профсоюза образования
Председатель А.В. Тюрькина
«15» декабря 2025



Муниципальное бюджетное образовательное
учреждение – детский сад №174
заведующий Н.А. Зотова
«15» декабря 2025

**Положение
о стимулирующих и премиальных выплатах
работникам МБДОУ – детский сад №174**

1.1. Настоящее Положение применяется при исчислении премиальных и стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детский сад №174 (далее учреждение).

1.2. Положение о стимулирующих и премиальных выплатах работникам МБДОУ – детский сад №174 (далее Положение) устанавливает выплаты стимулирующего характера их размеры и условия их осуществления с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях материального стимулирования труда работников, повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

1.4. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств заведующий Учреждения вправе приостановить стимулирующие выплаты, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5. Стимулирующие выплаты:

- 1) стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

1.6. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

2. СТИМУЛИРУЮЩАЯ ВЫПЛАТА

2.1. Решение о введении стимулирующих выплат принимается заведующим учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.2. Оценка эффективности деятельности работников осуществляется каждое 15 число месяца по итогам работы с 15 числа предыдущего месяца по 15 число настоящего месяца, на основании предоставленных работниками отчетов, определяется комиссией Учреждения по стимулированию и фиксируется в протоколе.

2.3. Стимулирующие выплаты, устанавливаются с учетом объективных условий осуществления трудовой деятельности в соответствии с набранным количеством баллов по показателям эффективности деятельности, а также с учетом показателей и критерии оценки эффективности труда работников для выплат стимулирующего характера установленных в абсолютном размере с выплатой 1 раз в квартал и ежемесячно

Основанием для начисления стимулирующие выплаты, являются показатели эффективности деятельности Приложении №1, Приложении №2 к данному Положению.

В установленные сроки работники, педагоги, заместители заведующей, представляют председателю комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда аналитическую информацию в виде заполненных оценочных листов.

2.4. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее комиссия) принимает решение об установлении оптимальных выплат, рассматривая набранные суммы баллов по каждому работнику Учреждения, определяя итоговое количество баллов и стоимость одного балла в рассматриваемый период времени (плановый размер стимулирующего фонда, деленный на итоговое количество баллов по Учреждению), а также показатели и критерии оценки эффективности труда работников для выплат стимулирующего характера установленных в абсолютном размере (поощрительные выплаты).

2.5. В расчетном размере устанавливаются стимулирующие выплаты по каждому работнику с учетом набранного количества баллов и «стоимости единицы».

2.6. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

2.7. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого заведующий Учреждения издает приказ о размере стимулирующих выплат каждому работнику.

2.8. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания сотрудников учреждения, либо проводить собеседования в целях уточнения оценочных материалов, представленных в комиссию.

2.11. Решение о стимулирующих выплатах заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается заведующим учреждения на основании критериев оценки эффективности труда (Приложение № 1, Приложение № 2)

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

С целью поощрения руководителя дошкольного образовательного учреждения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу учреждения осуществляется единовременное премирование в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, в следующих случаях:

- при награждении нагрудными знаками муниципального образования «город Екатеринбург», органов государственной власти;

- при награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург» и Свердловской области;

- в связи с празднованием Дня учителя, Дня воспитателя и всех дошкольных работников;
- при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию по старости;
- за организацию приносящей доход деятельности;
- за призовые места, занятые образовательными организациями в международных, общероссийских, областных и городских выставках, конкурсах, фестивалях;
- за включение образовательных организаций в рейтинги лучших образовательных организаций Российской Федерации, субъекта Российской Федерации.

Премирование руководителя учреждения может осуществляться в том числе за счёт средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

В пределах фонда оплаты труда учреждения руководителю может быть оказана материальная помощь на основании его заявления. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации или (и) коллективным договором, соглашением.

3. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, количественных результатов подготовки воспитанников к школьному обучению, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для организации.

3.3. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику ежемесячно с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда приказом заведующего с учетом мнения представительного органа работников.

4. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

4.1. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

4.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

4.3. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику приказом заведующего с учетом мнения представительного органа работников с учетом фактических результатов его работы на определенный срок.

5. ВЫПЛАТЫ ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ

5.1. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в Учреждении.

За стаж работы:

от 5 и более -1000 рублей;

Право на получение данных выплат наступает в начале календарного года. Выплаты за стаж непрерывной работы выплачиваются за фактически отработанное время, устанавливаются на 1 год.

6. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

6.1. **Премияльные выплаты**, устанавливаются по итогам работы за квартал и по итогам работы за год, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждения за указанный период на основании представления заместителя заведующего и главного бухгалтера. Премияльные выплаты определяются комиссией Учреждения (создаваемой на основании приказа заведующего) и фиксируется в протоколе.

Показателями и критериями оценки по итогам работы за год являются

1.Выполнение муниципального задания;

2.Выполнение плана повышения квалификации педагогических работников;

3.Экономия энергоресурсов;

4.Сбор родительской платы;

5.Привлечение других внебюджетных средств;

6. Выполнение эффективного контракта;

6.2. Отсутствие замечаний контролирующих органов за соответствующий период

6.3.Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля за соответствующий период.

6.4.Достижение значимых для учреждения персональных производственных результатов, связанных с выполнением основных обязанностей.

6.5. Премияльные выплаты устанавливаются приказом заведующего на основании аналитического отчета (представления) заместителя заведующего.

6.6. В целях социальной защищенности работников государственных организаций и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя государственной организации применяется **единовременное премирование** работников государственных организаций:

1) при награждении Почетной грамотой и Благодарностью Министерства просвещения Российской Федерации, Свердловской области 3500 руб.;

2) при награждении Почетной грамотой и Благодарностью Министерства общего и профессионального образования Свердловской области- 3000 руб.;

3) При награждении Почетной грамотой и Благодарностью Законодательного Собрания Свердловской области – 2500 руб.;

4) При награждении Почетной грамотой Губернатора Свердловской области – 2500 руб.;

5) При награждении Благодарностью Губернатора Свердловской области – 2000 руб.;

6) При награждении Почетной грамотой Администрации городского Екатеринбурга - 1500 рублей, Благодарностью Администрации городского Екатеринбурга 1000 рублей ;

7) При награждении Почетной Грамотой Департамента образования города Екатеринбурга 1500 рублей

8) При награждении Почетной Грамотой администрацией детского сада (в том числе выпускным группам) – 1000 руб.;

9) При вручении Благодарности администрацией детского сада – 500 руб.;

11) В связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) - 2000 рублей;

12) при увольнении в связи с достижением пенсионного возраста 3000 рублей;

7. РАБОТА КОМИССИИ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

7.1. Для распределения стимулирующих выплат в Учреждении сроком на 1 учебный год создаётся комиссия в составе из 5 членов комиссии:

- председатель
- члены комиссии: председатель первичной профсоюзной организации или представитель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации учреждения, 2 работника.

Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера создаётся из равного числа представителей работников и работодателя.

Состав комиссии по распределению выплат стимулирующего характера выбирается на общем собрании трудового коллектива из числа коллектива учреждения, открытым голосованием и утверждается приказом заведующего учреждением на начало учебного года.

7.2. 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.

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

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

- стимулирующих выплат, устанавливаемых на учебный год (премий, доплат, надбавок);

- стимулирующих выплат (премий) за качество выполняемых работ за месяц;
- единовременных премий.

7.5. 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.

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

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

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

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

- рассматривает критерии оценки эффективности работы работников (за качество выполняемых работ);

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

7.9. Заседание комиссии по распределению выплат стимулирующего характера ведёт председатель, а в его отсутствие – исполняющий обязанности председателя, избранный открытым голосованием из членов комиссии по стимулированию.

7.10. 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.

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

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

7.13. Руководитель дошкольного образовательного учреждения, его заместитель, руководители структурных подразделений ежемесячно представляют в комиссию по распределению выплат стимулирующего характера аналитическую информацию о показателях 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.

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

8. АПЕЛЛЯЦИЯ РАБОТНИКОВ К ЭКСПЕРТНОЙ КОМИССИИ И ПОРЯДОК СНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ В РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОТ РАБОТНИКОВ

8.1. С момента заполнения и представления оценочного листа экспертной комиссией работнику, последний в течение 5 дней вправе подать, а экспертная комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

8.2. основанием для подачи заявления работников может быть:

- факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением правовых норм;
- несогласие работника с оценкой результатов его деятельности экспертной комиссией.

8.3. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

8.4. Экспертная комиссия обязана осуществлять проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

8.5. В случае несогласия работника с обоснованным ответом комиссии по результатам дополнительной проверки результатов его профессиональной деятельности, работник может обратиться с апелляцией в, обосновав свою точку зрения на его заседании.

8.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иной представительный орган работников может инициировать дополнительное расследование в отношении оценки профессиональной деятельности работника, признать доводы работника обоснованными, признать доводы работника несостоятельными.

8.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иной представительный орган работников может внести изменения в итоговый оценочный лист результативности работы работников, признав доводы работника, подавшего апелляцию обоснованными.

8.8. В случае несогласия работника с обоснованным ответом выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников по результатам дополнительной проверки результатов его профессиональной деятельности, работник может обратиться с апелляцией в комиссию по трудовым спорам, согласно ч. 5 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение № 1к
Положению о стимулирующих выплатах работникам
МБДОУ – детский сад №174

Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части

Наименование критерия	Критерии оценивания	Условия получения выплат	К-во баллов
2. Качественное обеспечение пожарной безопасности учреждения	Отсутствие замечание, соблюдение сроков Ведение документации	Работа выполнена с соблюдением сроков	1
		Сроки не соблюдаются	0
3. Качественное обеспечение антитеррористической защищенности учреждения.	Отсутствие замечаний, соблюдение сроков, ведение контроля	Контроль ведется постоянно	1
		Контроль не ведется, имеются замечания	0
4. Оперативность передачи различной отчетности и информации (на электронных носителях, через Интернет)	Своевременная передача информации, отсутствие замечаний по срокам передачи информации	Информация передается в срок, замечания отсутствуют	1
		Замечания по срокам передачи информации	0
5. Качественное ведение внутреннего контроля	Соблюдение сотрудниками требований техники безопасности и противопожарного режима. Отсутствие несчастных случаев на производстве, соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствуют нарушения и замечания	1
		имеются	0

Заместитель заведующего по методической работе

Наименование показателя	Индикатор (характеристика) состояния показателя	Критерии оценки результативности	К-во баллов
1. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Соответствие лицензионным требованиям (основная образовательная программа дошкольного образования, условия ее реализации соответствуют требованиям ФГОС ДО, запросам родителей)	Соответствует	1
		Не соответствует	0
2. Обеспечение информационной открытости учреждения	2.1. Своевременность и полнота информации о деятельности учреждения	Не выполняется	0
		Выполняется систематически	2
3. Качество и результативность организации методической работы.	Выполнение плана работы детского сада	План выполнен на 100%	2
		План выполнен менее 100%	1
		План не выполнен	0
4. Удовлетворенность населения качеством услуг	4.1. Отсутствие жалоб сотрудников и родителей (законных представителей)	Жалобы отсутствуют	1
		Жалобы имеются	0
	4.2. Уровень удовлетворенности оказываемых услуг по	Удовлетворенность выше 95 %	2

	результатам анкетирования	Удовлетворенность ниже 95 %	1
--	---------------------------	-----------------------------	---

Воспитатель групп старшего дошкольного возраста

Наименование показателя	Индикатор (характеристика) состояния показателя	Критерии оценки результативности	Кол-во баллов
1.Высокий уровень реализации методической деятельности	1.1. Размещение информации на сайте образовательного учреждения, странички в социальных сетях	Информация размещается	1
		Информация не размещается	0
2.Организация участия родителей в культурно-массовых мероприятиях	2.1. Участие родителей в мероприятиях детского сада (конкурсы, выставки, развлечения)	Мероприятия проводятся	1
		Мероприятия не проводятся	0
	2.2. Участие родителей в муниципальных и областных мероприятиях	Мероприятия проводятся	2
		Мероприятия не проводятся	0
3.Удовлетворенность родителей качеством образовательной услуги	3.2 Удовлетворенность родителей качеством образовательной услуги более 95% (по результатам тестирования за квартал)	Результаты анкетирования	1
	Удовлетворенность родителей качеством образовательной услуги менее 95% (по результатам тестирования за квартал)	Результаты анкетирования	0
	3.3 Отсутствие обоснованных жалоб родителей и сотрудников детского сада	Отсутствие зарегистрированных письменных обращений родителей воспитанников	1
4.Высокий уровень организации безопасности образовательного процесса	4.1. Отсутствие случаев травматизма	Случаи травматизма отсутствуют	3
	4.2. Имеются случаи травматизма	Случаи травматизма зарегистрированы	0
5.Уровень исполнительской дисциплины	7.1. Своевременное и качественное оформление отчетов и документации	Отсутствие замечаний	1
		Замечания имеются	0
	7.2. Своевременное выполнение мероприятий детского сада в соответствии с годовым планом, планом работы на месяц.	100% выполнение мероприятий, в установленные сроки	3
		Выполнение менее 100% в установленные сроки	0
2.Проведение своевременной работы по устранению дебиторской и кредиторской задолженности оплаты за присмотр и уход.	2.1. Работа проводится	У 98% родителей отсутствует задолженность по родительской плате	1
	2.2. Работа не проводится	Более чем 2% родителей имеется задолженность	0

Учитель-логопед, педагог – психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре

Наименование показателя	Индикатор (характеристика) состояния показателя	Критерии оценки результативности	Кол-во баллов
1.Высокий уровень реализации методической	1.1. Размещение информации на сайте образовательного учреждения,	Информация размещается	2

деятельности	странички в социальных сетях, на канале платформы МАХ	Информация не размещается	0
2.Удовлетворенность родителей качеством образовательной услуги	2.1. Удовлетворенность родителей качеством образовательной услуги более 95% (по результатам тестирования за квартал)	Результаты анкетирования	2
	Удовлетворенность родителей качеством образовательной услуги менее 95% (по результатам тестирования за квартал)	Результаты анкетирования	0
	2.2. Отсутствие обоснованных жалоб родителей и сотрудников детского сада	Отсутствие зарегистрированных письменных обращений родителей воспитанников	2
3.Высокий уровень организации безопасности образовательного процесса	3.1. Отсутствие случаев травматизма	Случаи травматизма отсутствуют	1
	3.2. Имеются случаи травматизма	Случаи травматизма зарегистрированы	0
4.Уровень исполнительской дисциплины	4.1. Своевременное и качественное оформление отчетов и документации	Отсутствие замечаний	2
	4.2. Своевременное выполнение мероприятий детского сада в соответствии с годовым планом, планом работы на месяц.	100% выполнение мероприятий, в установленные сроки	3
5. Организация и проведение мастер - классов, круглых столов, консультаций	Проведение консультаций, мастер-классов, круглых столов различного уровня и форм для педагогов и родителей.	Мероприятия проводятся	2
		Мероприятия не проводятся	0

Воспитатель группы раннего возраста

Наименование показателя	Индикатор (характеристика) состояния показателя	Критерии оценки результативности	Кол-во баллов
1.Высокий уровень реализации методической деятельности	1.1. Размещение информации на сайте образовательного учреждения, странички в социальных сетях	Информация размещается	1
		Информация не размещается	0
2.Проведение своевременной работы по устранению дебиторской и кредиторской задолженности оплаты за присмотр и уход.	2.1. Работа проводится	У 98% родителей отсутствует задолженность по родительской плате	1
	2.2. Работа не проводится	Более чем 2% родителей имеется задолженность	0
3.Удовлетворенность родителей качеством образовательной услуги	3.2 Удовлетворенность родителей качеством образовательной услуги более 95% (по результатам тестирования за квартал)	Результаты анкетирования	2
	Удовлетворенность родителей качеством образовательной услуги менее 95% (по результатам тестирования за квартал)	Результаты анкетирования	0
	3.3 Отсутствие обоснованных жалоб родителей и сотрудников детского сада	Отсутствие зарегистрированных письменных обращений родителей воспитанников	2
4.Высокий уровень организации безопасности образовательного процесса	4.1. Отсутствие случаев травматизма	Случаи травматизма отсутствуют	3
	4.2. Имеются случаи травматизма	Случаи травматизма	0

		зарегистрированы	
5.Уровень исполнительской дисциплины	7.1. Своевременное и качественное оформление отчетов и документации	Отсутствие замечаний	2
	7.2. Своевременное выполнение мероприятий детского сада в соответствии с годовым планом, планом работы на месяц.	100% выполнение мероприятий, в установленные сроки	2
		Мероприятия не проводятся	0
6. Высокий уровень адаптации воспитанников к детскому саду.	Более 70% воспитанников успешно адаптировались к детскому саду	Карты адаптации воспитанников	1

Младший воспитатель

Наименование критерия	Индикатор (характеристика) состояния показателя	Критерий оценки результативности	Кол-во баллов
1.Создание условий для сохранения здоровья детей (помощь педагогу в проведении закаливающих процедур, снижении заболеваемости; поддержание здоровьесберегающей среды в группе)	Участие в создании условий для сохранения здоровья детей (помощь педагогу в проведении закаливающих процедур, снижении заболеваемости; поддержание здоровьесберегающей среды в группе)	Условия создаются систематически	2
		Условия не создаются	0
2.Отсутствие обоснованных жалоб родителей и сотрудников детского сада	Письменные обращения родителей (законных представителей)	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений	2
		Письменные жалобы имеются	0
3.Обеспечение требований к санитарному состоянию помещению прогулочных веранд	Санитарное состояние помещений	санитарное состояние помещений соответствует требованиям	2
		Наличие замечаний по результатам плановых проверок	0
4. Своевременное заполнение документации журналов	Своевременное и качественное оформление отчетов и документации	Документация ведется без замечаний	2
		Документация ведется с замечаниями	0

Делопроизводитель

Наименование критерия	Критерия оценивания	Условия получения выплат	К-во баллы
1.Соблюдение требований по кадровому делопроизводству.	Отсутствие замечаний и нарушений со стороны контролирующих органов, администрации учреждения.	Замечания имеются	0
		Замечания отсутствуют	2
2.Уровень исполнительской дисциплины	Своевременное оформление отчетов и документации	Отчеты и документация представляются в срок	2
		Отчеты и документация представляются с нарушением сроков	0

3.Проведение качественных и своевременных работ по пенсионному фонду, медицинскому страхованию, работа с военкоматом.	Своевременное оформление документации, отсутствие замечаний	Мероприятия проводятся систематически	2
		Мероприятия не проводятся	0
4.Проведение своевременной работы по устранению дебиторской и кредиторской задолженности оплаты за присмотр и уход.	Своевременное оформление документации, отсутствие замечаний	Работа ведется без замечаний	2
		Наличие замечаний	0

Специалист по охране труда и технике безопасности

Наименование критерия	Критерия оценивания	Условия получения выплат	К-во баллы
1.Соблюдение требований по кадровому делопроизводству.	Отсутствие замечаний и нарушений со стороны контролирующих органов, администрации учреждения.	Замечания имеются	0
		Замечания отсутствуют	2
2.Уровень исполнительской дисциплины	Своевременное оформление отчетов и документации	Отчеты и документация представляются в срок	2
		Отчеты и документация представляются с нарушением сроков	0
3.Проведение качественных и своевременных работ по пенсионному фонду, медицинскому страхованию, работа с военкоматом.	Своевременное оформление документации, отсутствие замечаний	Мероприятия проводятся систематически	2
		Мероприятия не проводятся	0
4.Проведение своевременной работы по устранению дебиторской и кредиторской задолженности оплаты за присмотр и уход.	Своевременное оформление документации, отсутствие замечаний	Работа ведется без замечаний	2
		Наличие замечаний	0

Кухонный работник, грузчик, дворник, кастелянша, машинист по стирке и ремонту белья, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, шеф-повар, кладовщик

Наименование критерия	Критерии оценивания	Условия получения выплат	Кол-во баллов
1. Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства	1.1.Отсутствие замечаний по поддержанию санитарного состояния помещений, рабочих мест	отсутствуют	2
		имеются	0
2.Уровень исполнительской дисциплины	2.1.Обеспечение сохранности оборудования	Сохранность обеспечивается	1
		Сохранность не обеспечивается	0
3.Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников и коллег по поводу конфликтных ситуаций.	3.1.Письменные обоснованные обращения сотрудников, родителей воспитанников	Жалобы имеются	0
		Жалобы отсутствуют	1

1. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников для выплат стимулирующего характера установленных в абсолютном размере (поощрительные выплаты) с выплатой 1 раз в квартал

Название критерия	Критерий оценивания	Сумма руб.
1.Участие детей в официальных мероприятиях различного уровня и направленности	Сертификат, по итогам конкурса.	2000
2.Победы/призовые места детей в официальных мероприятиях различного уровня и направленности	Грамота диплом, по итогам конкурса	3000
3.Участие в конкурсах профессионального мастерства (заключительный этап)	Диплом, по итогам конкурса	5000
4.Наличие победы/призового места в конкурсах профессионального мастерства	Диплом, по итогам конкурса	5000.
5.Публичное представление результатов педагогической деятельности на методических мероприятиях детского сада.	Положение, сертификат участника	1000
6.Публичное представление результатов педагогической деятельности на методических мероприятиях района, города.	Положение, сертификат участника	2000
7.Участие в реализации муниципального сетевого, инновационного проекта, экспериментальной площадке.	Приказ по учреждению, отчет по выполненным мероприятиям	2000
8.Высокие результаты работы по итогам за учебный год	Результаты диагностики, результаты ВСОКО	2500
9.Выполнение значимых и особо важных работ для учреждения	Приказ руководителя	7000

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников для выплат стимулирующего характера установленных в абсолютном размере (поощрительные выплаты) с выплатой 1 раз в месяц.

Название критерия	Критерий оценивания	Сумма руб.
1.Выполнение функций эксперта или тьютора, консультанта, наставника	Приказ по учреждению	3000
3.Ведение сайта учреждения, страницы ВК, МАХ	Размещение информации на сайте	4000

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 133397933100110045794213742499444592196809849216

Владелец Зотова Наталья Александровна

Действителен с 07.08.2025 по 07.08.2026