

Согласовано:

С первичной профсоюзной организацией

МАДОУ № 32

 М.М. Бармина

Утверждено

приказом № от 12.01.2026 г.

Заведующий МАДОУ № 32

 А.А. Павлова



Положение

О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Кушвинского муниципального округа детский сад № 32 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому развитию детей

2026 год

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Кушвинского муниципального округа детский сад № 32 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому развитию детей (далее – МАДОУ № 32) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; Положением об оплате труда работников МАДОУ № 32;

1.2. Целью настоящего Положения является усиление материальной заинтересованности работников в добросовестном выполнении своих должностных обязанностей, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, повышение профессионального мастерства, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, укрепления трудовой дисциплины;

1.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разработанных в МАДОУ № 32 показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников;

1.4. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда должна составлять не менее 30% от общего размера фонда оплаты труда МАДОУ № 32 и распределяется по видам:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы;

1.5. Размер и количество выплат стимулирующего характера, выплачиваемых конкретному работнику, не ограничивается;

1.6. Выплаты осуществляются при наличии средств (в пределах фонда оплаты труда).

Глава 2. Основание и порядок выплаты ежемесячных стимулирующих выплат

2.1. Премииальные выплаты по итогам работы за определенный период (конкретный период устанавливается локальным актом в МАДОУ №32) выплачиваются с целью индивидуального поощрения работников за общие

результаты труда по итогам работы в течение предыдущего периода.

2.2. Ежемесячные стимулирующие выплаты работникам устанавливаются на определенный период, установленный в МАДОУ №32 в соответствии с оценкой эффективности деятельности работников.

2.3. Оценка эффективности деятельности работников (далее - оценка) служит целям повышения качества образования и осуществлением материального стимулирования работников за счет выплат из средства стимулирования МАДОУ №32.

2.4. Задачи оценки эффективности деятельности работников:

- получение объективных данных о текущем состоянии, динамике успешности, конкурентоспособности деятельности работников;
- выявление «точек роста» и проблемных направлений для работы по повышению эффективности деятельности работников;
- использование результатов оценки при установлении выплат стимулирующего характера;
- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной деятельности;
- усиление материальной заинтересованности в повышении качества работы.

2.5. Основанием для оценки эффективности деятельности работников служат материалы, справки и иные документы, представленные в экспертную комиссию, созданную в МАДОУ №32, в компетенцию которой входит объективная внешняя оценка эффективности деятельности конкретного работника.

2.6. По итогам оценки данной комиссией на основании протокола заседания комиссии, заведующий МАДОУ №32 издает приказ о премировании работников.

3. Показатели эффективности труда работников МАДОУ № 32

3.1. Показатели эффективности труда педагогических работников (областной бюджет).

3.1.1. Показатели эффективности труда старшего воспитателя:

Показатели		Единица измерен.	Максимальный балл	Самооценка
Показатели эффективности труда старшего воспитателя:				
1. Эффективность деятельности по реализации образовательной программы учреждения в соответствии с ФГОС ДО				
1.1.	Качественное ведение документации, регламентирующей организацию образовательного процесса (образовательная программа, рабочая программа воспитания, годовой план работы учреждения, планы образовательной деятельности педагогов, годовой календарный учебный график, учебный план и т.д.)	Наличие, отсутствие замечаний	10	
1.2.	Качественный контроль реализации педагогическим коллективом образовательной программы учреждения в течение отчётного периода. Контроль соответствия РППС ДОУ требованиям ФГОС ДО (развитие материально-технической и учебной базы образовательного учреждения, обновление и пополнение РППС)	отсутствие замечаний по итогам контроля	7	
1.3.	Результаты взаимодействия с социальными партнёрами – учреждениями образования, культуры и спорта (наличие договоров о сотрудничестве в сфере образования, организация совместных мероприятий, конкурсов, акций и т.д.)	мероприятий, % охвата, результаты	7	
1.4.	Исполнительская дисциплина (выполнение сроков выполнения мероприятий, своевременное предоставление документации, регламентирующей организацию образовательного процесса, своевременное предоставление необходимой отчётности)	отсутствие замечаний по итогам контроля	7	
1.5.	Организация работы различных комиссий (аттестационной, комиссии по распределению стимулирующих выплат, по урегулированию споров, бракеражной комиссии, работа с детьми из социально-неблагополучных семей и др.), рабочих и творческих групп (при организации творческих конкурсов в ДОО), эффективное взаимодействие со специалистами ДОО.	результаты работы	7	
2. Результативность деятельности, направленной на создание условий для сохранения здоровья воспитанников				
2.1.	Контроль организации и систематического проведения мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья детей.	мероприятия, результаты	7	
3. Результативность экспериментальной и инновационной деятельности				
3.1.	Эффективное руководство разработкой и реализацией инновационных направлений деятельности педагогического коллектива: - реализация проекта МАДОУ №32 и МАОУ СОШ №6 «Преимущество дошкольного и общего школьного образования в условиях реализации ФО П: модель, механизмы, условия реализации», - реализация программы Развития МАДОУ №32 по теме «Развитие музейного движения в образовательном пространстве», направление «Декоративно-прикладное творчество народов России»	мероприятия, участники, результаты, наличие материалов	10	
3.2.	Участие в различных формах методической работы ДОО (подготовка материалов для участия в педагогических советах, семинарах, фестивалях, методическом совещании, мастер – классах, презентациях и т.д.)	мероприятия, результаты, наличие материалов	7	

4. Результативность методической работы			
4.1.	Наличие системы методической подготовки педагогических кадров.	мероприятия, % охвата, наличие материалов	7
4.2.	Наличие системы повышения квалификации и аттестации педагогических кадров.	мероприятия, % охвата, наличие материалов	7
5. Организация мероприятий, повышающих конкурентоспособность и имидж учреждения			
5.1.	- Распространение педагогического опыта учреждения на различных уровнях. - Участие педагогов ДОО в конкурсах, фестивалях, акциях, интернет-форумах и др., разного уровня). - Представление методических материалов на профессиональных конкурсах, педагогических чтениях, семинарах-практикумах, конференциях, педфорумах, мастер-классах, открытых формах с детьми и др.	мероприятие, результаты	25
5.2.	Информационная открытость. Ведение госадресника в сообществе VK, информационно-коммуникационной образовательной платформе «МАХ». Наличие публикаций в СМИ, съёмки для телевидения.	системность обновления, соблюдение сроков размещения постов	28
5.3.	Участие детей ДОО в конкурсах, фестивалях, выставках, соревнованиях различных уровней.	мероприятия, кол-во участников, % охвата, результаты	7
5.4.	Эффективное руководство разработкой и проведением мероприятий по реализации Года, объявленного Президентом РФ.	мероприятия, кол-во участников, % охвата, результаты	10
6. Результативность работы с родителями			
6.1.	Эффективность и результативность работы с родителями <i>(включение родителей в образовательный процесс, руководство организацией и проведением различных форм работы, сопровождении семей группы риска и т.д.)</i> .	мероприятия, кол-во участников, % охвата, результаты	7
6.2.	Удовлетворённость родителей деятельностью педагогического коллектива в целом (отсутствие обеспокоенных (зарегистрированных) жалоб в вышестоящие органы, отсутствие конфликтных ситуаций, наличие положительных отзывов о работе учреждения).	факт наличия/отсутствия, результат	7
Всего:			160

3.1.2. Показатели эффективности труда воспитателя:

№ п/п	Показатели	единица измерен.	Максим. альный балл	Само оценка
1.	Эффективность деятельности по реализации образовательной программы учреждения в соответствии с ФГОС ДО			

1.1.	<p>Реализация содержания образовательной программы в полном объеме: -проведение мероприятий (образовательных физкультурно-оздоровительных, художественно-эстетических и др.), запланированных в отчетный период (согласно Годового плана работы МАДОУ № 32, плана на месяц), оценка качества педагогических действий; -разработка программно-методического сопровождения образовательного процесса, подготовка наглядно – печатных материалов, дидактических игр, пособий по всем направлениям образовательной деятельности</p>	<p>мероприятия, результаты, количество участников отсутствие замечаний по итогам контроля</p>	10
1.2.	<p>Исполнительская дисциплина (наличие документов, в соответствии с письмом Минпросвещения от 11.06.2025 № 03-1227 (календарно-тематический план, журнал посещаемости)/выполнение сроков проведения мероприятий. Проведение мероприятий, режимных моментов.</p>	<p>предоставление/ не предоставление, отсутствие замечаний по итогам контроля</p>	10
1.3.	<p>Результаты работы по созданию развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО и реализуемой основной образовательной программы(обновление и пополнение РППС по теме недели, годовых задач); - обновление и пополнение РППС (группы /зала) по теме недели, годовых задач; - участие в оформлении учреждения (холлов, музыкально-физкультурного зала, музея) к тематическим, календарным праздникам/мероприятиям); - создание условий (организация предметно-пространственной среды) для проведения прогулок и реализации проектов.</p>	<p>результаты работы, проведенные мероприятия</p>	8
2. Результативность деятельности, направленной на создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
2.1.	<p>Посещаемость детьми от списочного состава (в % отношении к плановой посещаемости, включая адаптационный период) - 80% и выше – дошк.гр, 75% и выше – гр. раннего возраста - 8 баллов; - менее 70% - 0 баллов</p>	<p>% посещаемости (соответствует или ниже показателя в муниципальном задании)</p>	8
2.2.	<p>Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, реализация здоровьесберегающих технологий, внедрение нетрадиционных форм оздоровительной работы с детьми. - Реализация режимных моментов (систематическое проведение утренней гимнастики, физкультурно – оздоровительных мероприятий, организации двигательного режима на прогулке и т.д.).</p>	<p>план мероприятий, реализуемые технологии, результаты работы</p>	8
3. Эффективная организация и участие в методической работе ДОО			

3.1.	<ul style="list-style-type: none"> - Мероприятия по самообразованию. - Обучение по программам переподготовки, повышения квалификации (раз в три года) - Реализация проектов разной направленности и сроков реализации. - Участие в работе методического объединения, семинарах, семинарах-практикумах. - Просмотр обучающих вебинаров, онлайн-конференции и др. - Реализация проектов разной направленности и сроков реализации. 	форма, тема, организатор результаты, наличие материалов	8
3.2.	Участие в различных формах методической работы ДОО (<i>подготовка материалов для участия в педагогических советах, семинарах, фестивалях, методическом совещании, мастер – классах, презентациях и т.д.</i>)	мероприятия, результаты, наличие материалов	8
4. Результативность экспериментальной и инновационной деятельности			
4.1.	Участие в реализации проекта МАДОУ №32 и МАОУ СОШ №6 «Преимущество дошкольного и общего школьного образования в условиях реализации ФОП: модель, механизмы, условия реализации». <i>Реализация проектов, мероприятий разной направленности и сроков реализации.</i>	форма, тема, результаты, наличие материалов	8
4.2.	Участие в реализации программы Развития МАДОУ №32 по теме «Развитие музейного движения в образовательном пространстве», направление «Декоративно-прикладное творчество народов России». <i>Реализация проектов, мероприятий разной направленности и сроков реализации.</i>	форма, тема, результаты, наличие материалов	8
4.3.	Использование ИКТ, цифровых/электронных образовательных ресурсов, информационно-коммуникационной образовательной платформы «МАХ» (<i>освещение профессиональной деятельности педагога на сайте ДОО в личной странице педагога, «ВКонтакте», в СМИ и др. Наличие публикации методических разработок педагогов).</i>	активность использования информационно-коммуникационных платформ, кол-во родительской общественности, %	8
5. Организация мероприятий, повышающих конкурентоспособность и имидж учреждения			
5.1.	<ul style="list-style-type: none"> - Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности педагогов учреждения на различных уровнях (<i>муниципальн, областных, региональных, всероссийских</i>) до 8 б. - Представление методических материалов педагогом на профессиональных конкурсах, педагогических чтениях, семинарах-практикумах, конференциях, круглом столе, фестивале, педагогическом форуме, открытом мероприятии с детьми, мастер-классе и др.) до 8 б. - Организация и проведение мероприятий с педагогами по поручению (приказам) Управления образования КМО, в том числе мероприятий, направленные на повышение авторитета и имиджа ДОО до 8 б. 	мероприятие, результаты	28

5.2.	<p>Результативность участия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в работе различных комиссий: аттестационной комиссии (соответствие занимаемой должности), комиссия по распределению стимулирующих выплат, по урегулированию споров, бракоразводной комиссии, работа с детьми из социально- неблагополучных семей, своевременное выявление семей «группы риска» и др.), - рабочих и творческих групп, - в составе жюри, - членство в профсоюзной организации (+ 2 балла) 	<p>мероприятия (номер протокола, дата), результаты</p>	<p>8 + 2 балла</p>
5.3.	<p>Участие детей в конкурсах, фестивалях, выставках, соревнованиях различных уровней, взаимодействия с социальными партнерами - учреждениями образования, культуры и спорта.</p>	<p>мероприятия, кол-во участников, % охвата, результаты</p>	<p>8</p>
5.4.	<ul style="list-style-type: none"> - Участие педагога в подготовке и проведении акций, Дней открытых дверей, праздников и др. - Участие в мероприятиях по реализации Года, объявленного Президентом РФ. 	<p>мероприятия, кол-во участников, % охвата, результаты</p>	<p>8</p>
6. Результативность работы с родителями			
6.1.	<ul style="list-style-type: none"> - Эффективность и результативность работы с родителями (включение родителей в образовательный процесс, проведение различных форм, участие в реализации проектов). - Реализация мероприятий Программы просвещения родителей (законных представителей). 	<p>мероприятия, кол-во участников, % охвата, результаты</p>	<p>8</p>
6.2.	<ul style="list-style-type: none"> Наличие/отсутствие задолженности по родительской плате. - отсутствие задолженности – 8 баллов; - сумма долга не выше 500 рублей – 4 балла; - сумма долга свыше 500 рублей – 0 баллов. 	<p>факт наличия/отсутствия, результаты</p>	<p>8</p>
6.3.	<p>Наличие/отсутствие обеспокоенных жалоб со стороны родительской общности.</p>	<p>факт наличия/отсутствия жалоб</p>	<p>0/4</p>
6.4.	<p>Наличие случаев травматизма (в т.ч. микротравм) обучающихся (до –10 баллов). Отсутствие случаев травматизма обучающихся (4 балла).</p>	<p>факт наличия/ факт отсутствия случаев травматизма</p>	<p>-10/4</p>
Всего:		<p>0-152</p>	<p>160</p>

3.1.3. Показатели эффективности труда музыкального руководителя:

№ п/п	критерии оценки	единица измерения		Максимальное число баллов	Самооценка
		баллов	баллов		
1. Эффективность деятельности по реализации образовательной программы учреждения в соответствии с ФГОС ДО					
1.1.	<p>Качественное ведение документации, регламентирующей организацию образовательного процесса, согласно разработанному Положению (рабочая программа педагога, План воспитательно-образовательной работы, мониторинг индивидуальных достижений воспитанников и др.).</p>	<p>наличие, отсутствие замечаний</p>	<p>0 до 5</p>	<p>5</p>	

1.2.	Реализация содержания соответствующего раздела образовательной программы в полном объеме: проведены все мероприятия, запланированные в отчетном периоде (согласно утвержденному Годовому плану работы МАДОУ № 32, плана на месяц); -реализована НОД, в соответствии с утвержденной сеткой НОД и комплексно – тематическим планированием	мероприятия, результаты отсутствия замечаний ПО ИТОГАМ КОНТРОЛЯ	0 до 8	8
1.3.	Разработка учебно - методических и дидактических материалов (подготовка наглядно – печатных материалов, разработка и изготовление дидактических игр, пособий, необходимых педагогу для реализации содержания соответствующего раздела образовательной программы)	результат деятельности	0 до 5	5
1.4.	Исполнительская дисциплина (выполнение сроков проведения мероприятий, своевременное предоставление документации, регламентирующей организацию образовательного процесса по направлению деятельности педагога, своевременное предоставление необходимой отчетности, отсутствие случаев детского травматизма.)	отсутствие замечаний по итогам контроля	0 до 5	5
1.5.	Работа в социальных комиссиях (работа в аттестационной комиссии ДОО, комиссии по распределению стимулирующих выплат, комиссии по урегулированию споров, бракоразводной комиссии, работа с детьми из социально- неблагополучных семей и др.)	план мероприятий, результаты работы	0 до 5	5
2. Результативность инновационной деятельности				
2.1.	Реализация педагогом плана по самообразованию (использование современных (интерактивных) форм работы, использование современных средств обучения, ИНТЕРНЕТ-ресурсов, ведение документации в электронном виде, разработка и реализация проектов (долгосрочных, краткосрочных, совместных с детьми и родителями группы, коллективных проектов учреждения); разработка и реализация программ, технологий, организация информационно-консультативного пункта, выпуск газеты для родителей и т.д.)	тема, план мероприятий, участники, результаты, наличие материалов	0 до 10	10
2.2.	Участие в различных формах методической работы ДОО (подготовка материалов для участия в педагогических советах, семинарах, методических совещаниях, мастер – классах, презентациях и т.д.)	мероприятия, результаты, наличие материалов	0 до 5	5
3. Организация мероприятий, повышающих конкурентоспособность и имидж учреждения				
3.1.	Распространение педагогического опыта учреждения на различных уровнях (муниципальных, областных, региональных, всероссийских). Представление методических материалов педагогом на профессиональных конкурсах, педагогических чтениях, семинарах-практикумах, конференциях, круглом столе, фестивале, педагогическом форуме, открытом мероприятии с детьми, мастер-классе и др.)	мероприятие, результаты	0 до 50	50
3.2.	Информационная открытость. Наличие на сайте ДОО личной страницы, групповой. Наличие публикаций в СМИ, телевидении.	Мероприятия систематичность обновления (не реже 1 раза в месяц, квартал) результаты	0 до 10	10
3.3.	Участие детей ДОО в конкурсах, фестивалях различных уровней (муниципального, областного, всероссийского, международного), взаимодействиями партнерами - учреждениями образования, культуры)	мероприятия, кол-во участников, % охвата, результаты	0 до 10	10
4. Результативность работы с родителями				
4.1.	Эффективность и результативность работы с родителями (включение родителей в образовательный процесс, участие в подготовке и проведении различных форм работы с семьями воспитанников и т.д.)	мероприятия, % охвата, результаты	0 до 5	5
Всего:			0-118	118

мероприятия,
% охвата,
результаты

3.1.4. Показатели эффективности труда инструктора по физической культуре:

Критерии оценки

№ п/п	Критерии оценки	единица измерен.	баллов	Максимальное число баллов	Самостоятельно
1. Эффективность деятельности по реализации образовательной программы учреждения в соответствии с ФГОС ДО					
1.1.	Качественное ведение документации, регламентирующей организацию образовательного процесса, согласно разработанному Положению (рабочая программа педагога, План воспитательно-образовательной работы, мониторинг индивидуальных достижений воспитанников и др.).	наличие, отсутствие замечаний	0 до 5	5	
1.2.	Реализация содержания образовательной программы в полном объеме: -проведены все мероприятия, запланированные в отчетном периоде (согласно утвержденного Годового плана работы МАДОУ №32, плана на месяц); --реализована НОД, в соответствии с утвержденной сеткой НОД и комплексно – тематическим планированием; --реализованы все режимные моменты (систематическое проведение утренней гимнастики, физкультурно – оздоровительных мероприятий и т.д.);	мероприятия, результаты, количество участников отсутствие замечаний по итогам контроля	0 до 5	5	
1.3.	Разработка учебно - методических и дидактических материалов (подготовка наглядно – печатных материалов; разработка и изготовление дидактических игр, пособий по всем направлениям образовательной деятельности; необходимых педагогу для реализации содержания образовательной программы)	результат деятельности	0 до 4	4	
1.4.	Исполнительская дисциплина (выполнение сроков проведения мероприятий, своевременное представление документации, регламентирующей организацию образовательного процесса в группе, своевременное представление необходимой отчетности)	Реализация плана за отчетный период, отсутствие замечаний	0 до 3	3	
1.5.	Результаты работы по созданию развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО и реализуемой основной образовательной программой (обновление и пополнение РППС, создание условий для проведения НОД, праздников, досугов, организации двигательного режима на прогулочных участках, участие в оформлении учреждения к тематическим и календарным праздникам)	результат деятельности	0 до 4	4	
1.6.	Работа в социальных комиссиях (работа в аттестационной комиссии ДОО, комиссии по распределению стимулирующих выплат, комиссии по урегулированию споров, бракеражной комиссии, работа с детьми из социально- неблагополучных семей и др.)	план мероприятий, результаты работы	0 до 7	7	
2. Результативность деятельности, направленной на создание условий для сохранения здоровья воспитанников					
2.1.	Посещаемость детьми ДОУ 80% и выше (в % отношении к плановой посещаемости)	% посещаемости	0 до 5	5	
2.2.	Соблюдение СанПиН (отсутствие замечаний по соблюдению сан – эпидрежима в физкультурном зале; проветривание, влажная уборка зала, личная гигиена детей) Соблюдение ТБ (соблюдение правил безопасности во время пребывания детей на физкультурном занятии). Отсутствие несчастных случаев.	результат деятельности	0 до 5	5	
3. Результативность инновационной деятельности					
3.1.	Реализация инновационных направлений деятельности и использование инновационных технологий в реализации ООП: (использование современных (интерактивных) форм работы, использование современных средств обучения, ИНТЕРНЕТ-ресурсов, ведение документации в электронном виде, разработка и реализация проектов (долгосрочных, краткосрочных, совместных с детьми и родителями группы; коллективных проектов учреждения); разработка и реализация программ, технологий, организация информационно-консультационного пункта, выпуск газеты для родителей и т.д.)	тема, план мероприятий, участники, результаты, наличие материалов	0 до 5	5	

3.2.	Участие в различных формах методической работы ДОУ (подготовка материалов для участия в педагогических советах, семинарах, методических совещаниях, мастер – классах, презентациях и т.д.)	наличие материалов, результатов деятельности	0 до 5	5
4. Организация мероприятий, повышающих конкурентоспособность и имидж учреждения				
4.1.	Распространение педагогического опыта учреждения на различных уровнях (муниципальных, областных, региональных, всероссийских). Представление методических материалов педагогом на профессиональных конкурсах, педагогических чтениях, семинарах-практикумах, конференциях, круглом столе, фестивале, педагогическом форуме, открытом мероприятии с детьми, мастер-классе и др.)	мероприятия, результаты	0 до 50	50
4.2.	Информационная открытость. Наличие на сайте ДОУ личной страницы, групповой. Наличие публикаций в СМИ, телевидении.	мероприятия систематичность обновления (не реже 1 раза в месяц, квартал) результаты	0 до 10	10
4.3.	Участие детей ДОУ в конкурсах, фестивалях, выставках, соревнованиях различных уровней, взаимодействии с социальными партнерами - учреждениями образования, культуры и спорта	мероприятия, кол-во участников, % охвата, результаты	0 до 5	5
5. Результативность работы с родителями				
5.1.	Эффективность и результативность работы с родителями (включение родителей в образовательный процесс, проведение различных форм работы, удовлетворенность родителей деятельностью педагога(отсутствие обеспокоенных (зарегистрированных) жалоб в вышестоящие органы, отсутствие конфликтных ситуаций, наличие положительных рецензий о работе педагога в журнале отзывов)	мероприятия, кол-во участников, % охвата, результаты	0 до 5	5
Всего:			0-118	118

3.2. Показатели эффективности труда прочих работников (областной бюджет).

3.2.1. Показатели эффективности труда специалиста по кадрам:

№ п/п	критерии оценки	баллы
1.	- качественное ведение документации по отделу кадров (хранение и ведение трудовых книжек, личных дел сотрудников, трудовых договоров(своевременное заключение дополнительных соглашений к ним), приказов), отсутствие замечаний по итогам административного контроля	10
2.	- своевременная подготовка и предоставление в МКУ РЦ табеля учета рабочего времени сотрудников, соответствующих приказов, отсутствие замечаний по его ведению	10
3.	своевременная подготовка и предоставление необходимой отчетности по отделу кадров в ПФ, Управление образования КМО	11
Всего		31

3.2.2. Показатели эффективности труда специалиста по охране труда:

№ п/п	критерии оценки	баллы
1.	- осуществление плановых мероприятий по управлению и состоянием охраны труда в ДООУ	10
2.	- разработка новой и актуализация действующей документации по охране труда	10
3.	- взаимоотношение с представителями МАДОУ № 32 по вопросам охраны труда	5
4.	- обеспечение ресурсами и их эффективное использование	6
Всего		31

3.2.3. Показатели эффективности труда младшего воспитателя:

№ п/п	критерии оценки	баллы
1.	- обеспечение высокой посещаемости ДООУ детьми (менее 20% отсутствующих)	3
2.	-создание условий для сохранения и укрепления здоровья детей (соблюдение режима дня, санитарного режима, оказание помощи педагогу в организации закаляющих мероприятий, проведении профилактических и оздоровительных мероприятий).	7
3.	- отсутствие замечаний по итогам санитарного контроля (качественное проведение санитарно – гигиенических мероприятий в группе, соблюдение графика уборки помещений, отсутствие предписаний надзорных органов)	5
4.	- участие в создании и совершенствовании развивающей предметно – пространственной среды группы, участие в ремонте, благоустройстве группы, территории ДООУ, прогулочного участка	7
5.	Участие в мероприятиях ДООУ, членство в профсоюзной организации	4
6.	Ведение журналов: кварцевания, проветривания, учёта работы бактерицидных ламп, обработки игрушек.	5
Всего		31

3.3. Показатели эффективности труда прочих работников (местный бюджет)

3.3.1 Заведующий хозяйством

№ п/п	критерии оценки	баллы
1.	-проведение мероприятий по совершенствованию материально – технического оснащения МАДОУ, качественное проведение текущих и капитальных ремонтов, своевременное устранение аварийных ситуаций (своевременное проведение мероприятий по списанию и постановке на учет материальных ценностей, оформление установленной документации)	16
2.	-эффективность работы с поставщиками товаров и услуг (работа по своевременному заключению и расторжению договоров, дополнительных соглашений к ним (при необходимости), отслеживание выполнения договорных обязательств, своевременное предоставления счетов-фактур, товарных накладных, прочей первичной документации в МКУ РЦ)	16

3.	-обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, отсутствие предписаний и замечаний по качеству работы учреждения в целом со стороны надзорных органов	16
4.	-качественное ведение контроля за деятельностью учебно – вспомогательного и младшего обслуживающего персонала	18
Всего		66

Максимальное количество баллов – 66 баллов.

3.3.2 Машинист по стирке и ремонту спецодежды

<i>№ п/п</i>	<i>критерии оценки</i>	<i>баллы</i>
1.	-качественное содержание вверенных работнику помещений, оборудования в надлежащем санитарном состоянии	28
2.	- качественное выполнение инструкций, требований СанПиН <i>(отсутствие замечаний по итогам санитарного контроля, отсутствие предписаний надзорных органов)</i>	25
3.	- соблюдение графика приема и выдачи белья, отсутствие замечаний	28
4.	- качественное соблюдение инструкций по ОТ и ТБ на рабочем месте, отсутствие неисправностей технологического оборудования по вине работника	25
Всего		106

Максимальное количество баллов – 106 баллов.

3.3.3 Кастелянша

<i>№ п/п</i>	<i>критерии оценки</i>	<i>баллы</i>
1.	-качественное содержание вверенных работнику помещений, оборудования в надлежащем санитарном состоянии	36
2.	- отсутствие замечаний по итогам санитарного контроля, отсутствие предписаний надзорных органов, соблюдение графика приема и выдачи белья, отсутствие замечаний	35
3.	Проведение мероприятий по списанию и постановке на учет мягкого инвентаря, качественное оформление установленной документации	35
Всего		106

Максимальное количество баллов – 106 баллов.

3.3.4 Уборщик служебных помещений

<i>№ п/п</i>	<i>критерии оценки</i>	<i>баллы</i>
1.	-качественное содержание вверенных работнику помещений, оборудования в надлежащем санитарном состоянии	28
2.	-отсутствие замечаний по итогам санитарного контроля, отсутствие предписаний надзорных органов	25
3.	- качественное соблюдение инструкций по ОТ и ТБ на рабочем месте, отсутствие неисправностей электрооборудования (пылесоса, электроводонагревателя), поломок инвентаря по вине работника	25
4.	- соблюдение графика уборки помещений ДООУ, отсутствие замечаний	28
Всего		106

Максимальное количество баллов – 106 баллов.

3.3.5. Дворник

<i>№ п/п</i>	<i>критерии оценки</i>	<i>баллы</i>
1	- содержание территории ДООУ в надлежащем санитарном состоянии <i>(отсутствие замечаний по итогам санитарного контроля, отсутствие предписаний надзорных органов)</i>	36

2.	- сохранность оборудования, инвентаря, отсутствие поломок по вине работника	35
3.	участие в оформлении прогулочных участков (постройка, заливка горок, скашивание травы, полив клумб и т.д.)	35
Всего		106

Максимальное количество баллов – 106 баллов.

3.3.6. Рабочий по комплексному обслуживанию здания

<i>№ п/п</i>	<i>критерии оценки</i>	<i>баллы</i>
1.	-отсутствие замечаний по содержанию вверенного работнику оборудования в надлежащем рабочем состоянии	35
2.	- качественное и своевременное исполнение заявок на устранение неисправностей оборудования, инвентаря	35
3.	- качественное проведение текущих и капитальных ремонтов, своевременное устранение аварийных ситуаций	36
Всего		106

Максимальное количество баллов – 106 баллов.

3.18. Ежемесячно стоимость одного балла, в отдельности по должностям, устанавливается приказом заведующей по МАДОУ №32, при наличии фонда стимулирования.

3.19. Ежемесячная премия выплачивается одновременно с заработной платой.

3.20. Ежемесячные стимулирующие выплаты работникам начисляются за фактически отработанное время в данном периоде.

3.21. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена по одному или нескольким основаниям.

Глава 4. Порядок установления и выплаты единовременного премирования работников МАДОУ №32

4.1. В целях поощрения работников МАДОУ № 32 за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива, в пределах финансовых средств на оплату труда, по решению руководителя применяется единовременное премирование работников в следующих случаях:

1) При объявлении Благодарности, награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – до 1,0 должностного оклада;

2) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – до оклада;

3) при награждении Главой Кушвинского муниципального округа, Почетной грамотой Думы Кушвинского муниципального округа, Управления образования Кушвинского муниципального округа – до оклада;

4) В связи с праздничными днями (23 февраля, 8 марта, День учителя (День дошкольного работника) и юбилейными датами со дня рождения 50, 55, 60, 65, 70 лет и более (каждые 5 лет) – до 1,0 должностного оклада;

5) В связи с юбилейными датами со дня открытия учреждения – до 5000

рублей;

6) За высокие результаты и значительные успехи в деятельности учреждения педагогическому персоналу, учебно-вспомогательному и прочему персоналу при подведении итогов за учебный и календарный год - до 2,0 должностных окладов;

7) При подведении итогов подготовки учреждения к новому учебному году - до 2,0 должностного оклада.

8) За призовые места в муниципальных, региональных, федеральных конкурсах – до оклада;

9) За подготовку победителей и призеров муниципальных, региональных, федеральных конкурсах – до оклада;

10) При достижении 30,35,40 лет и каждые 5 лет трудового непрерывного стажа – до 1 должностного оклада;

11) При увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – до 1,0 должностного оклада.

12) При прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением - до 1,0 должностного оклада;

13) В связи с квартальной, полугодовой, годовой отчетностью в пенсионный фонд, налоговую, Е- услуги - до 5000 рублей.

14) За отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по итогам проверки - до 1,0 должностного оклада.

15) За срочность и качество выполненных поручений заведующего, не входящих в круг обязанностей работника – до 5000 рублей.

16) За выполнение работ, связанных с деятельностью учреждения по укреплению его имиджа, рейтинга среди образовательных учреждений города – до оклада.

4.2. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ № 32, в соответствии с настоящим Положением. Кандидатуры для поощрения рассматриваются членами комиссии по представлению трудового коллектива, либо руководителя ДОУ. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководителем издается приказ по учреждению о назначении единовременных премий.

4.3. Размер единовременной премии устанавливается приказом руководителя в абсолютных размерах, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда, предусмотренных для стимулирования работников.

4.4. Работники, занимающие штатные должности на условиях неполной занятости (менее 1,00 ставки), в том числе по совместительству, премируются на общих основаниях.

4.5. Информация о назначенных поощрениях объявляется на собраниях, педсоветах.

4.6. Единовременная премия выплачивается одновременно с заработной платой.

Глава 5. Порядок установления выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

5.1. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет, устанавливается в следующем порядке:

- стаж педагогической работы в МАДОУ №32 от 1 года до 5 лет – 5 % от установленного должностного оклада;
- стаж педагогической работы в МАДОУ №32 от 5 года до 10 лет – 10 % от установленного должностного оклада;

Глава 6. Порядок установления премиальных выплат по итогам работы

6.1. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются за учебный и финансовый (календарный) год до 2,0 должностного оклада.

Глава 7. Порядок установления материальной помощи

Работодатель в праве, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказать работнику материальную помощь в размере до 1 должностного оклада в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием работника;
- в связи с тяжелой и продолжительной болезнью;
- в связи с значительной утратой имущества;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с утратой близкого родственника.

Глава 8. Порядок уменьшения размеров стимулирующих выплат либо лишения работников МАДОУ № 32 стимулирующих выплат

8.1. Размер ежемесячных стимулирующих выплат (премий) может быть уменьшен, либо они могут не выплачиваться вовсе при отсутствии средств бюджета определенного уровня, предусмотренных на стимулирование работников.

8.2. Размер ежемесячной премии, установленный комиссией, уменьшается в процентном отношении к сумме премии работника при условии неполной выработки месячной нормы рабочего времени в следующих размерах:

- от 1 до 5 рабочих дней – 10 %;
- от 6 до 15 рабочих дней – 20 %;
- свыше 15 рабочих дней – ежемесячная премия не выплачивается.

8.3. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

8.4. Работник может быть полностью лишен стимулирующих выплат в следующих случаях:

- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава

ДОУ, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;

- нарушения должностной инструкции, инструкций по охране жизни и здоровья детей, инструкций по охране труда, повлекшие за собой определенные последствия (случаи детского травматизма);

- нарушения трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;

- нарушения корпоративной этики;

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;

- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;

- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;

- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

8.5. Решение о лишении выплат стимулирующего характера на конкретного работника устанавливается на основании решения комиссии, приказом руководителя на определенный период времени.

Глава 9. Заключительные положения

7.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся на основании приказа заведующей МАДОУ №32 в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации для принятия локальных правовых актов.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 303540294533635982749676679132712847518854643096

Владелец Павлова Алина Анатольевна

Действителен с 13.03.2025 по 13.03.2026