

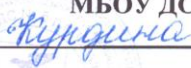
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №5 р.п. Тамала
(МБДОУ ДС №5 р.п.Тамала)

442900, Пензенская область, р.п.Тамала, ул. Восточная,29
Тел. 8(84169)2-10-84, e-mail: DOU5TAMALA @yandex.ru

ПРИНЯТО

Педагогическим советом
МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала
(протокол № 3 от 26.03.2025г.)

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий
МБОУ ДС №5 р.п. Тамала
 Н.И.Курдина
приказ
МБДОУ ДС №5 р.п. Тамала
№ 14 от « 26 » марта 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5
р.п.Тамала

2025 год

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом о материальном стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5 р.п. Тамала (далее – МБДОУ ДС № 5 р.п. Тамала), разработано в соответствии с:

– Трудовым Кодексом РФ (ст.144-145),

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ,

- Постановлением Администрации Тамалинского района Пензенской области «Об индексации заработной платы работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Тамалинского района Пензенской области» (с изменениями);

- решением Собраний представителей Тамалинского района от 26.12.2008 № 325-34/2 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений образования Тамалинского района Пензенской области» (с изменениями)

1.2. Положение распространяется на лиц (далее по тексту - Работники), осуществляющих в дошкольном образовательном учреждении трудовую деятельность на основании заключенных с МБДОУДС № 5 р.п. Тамала 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 внутреннему совместительству.

1.3. 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 МБДОУ ДС № 5 р.п. Тамала в повышение качества обучения, воспитания и выполняемых работ.

1.4. Настоящее Положение является локальным нормативным актом МБДОУДС № 5 р.п. Тамала, регулирующим порядок применения различных видов материального стимулирования и определения его размеров.

1.5. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУДС № 5 р.п. Тамала 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 МБДОУДС № 5 р.п. Тамала 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;
- выплаты молодым специалистам и иные выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.8. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения составляет не более 40 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 (при наличии в МБДОУДС № 5 р.п.Тамала платных образовательных услуг), 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. Установление условий премирования, не связанных с эффективностью труда работников дошкольного образовательного учреждения, не допускается.

1.12. Стимулирующая часть фонда оплаты труда состоит из:

- гарантированной части (постоянные выплаты стимулирующего характера);
- вариативной части (непостоянные выплаты стимулирующего характера, премии за качество выполняемых работ за соответствующий период);
- премиальной части (при наличии фонда экономии заработной платы, единовременные премиальные выплаты).

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

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

Настоящим Положением устанавливаются конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников МБДОУ, отражающие количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

1.14. Настоящее Положение принимается на Общем собрании работников МБДОУДС № 5 р.п.Тамала, утверждается руководителем МБДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

1.15. Руководитель МБДОУДС № 5 р.п.Тамала имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для внесения дополнений и изменений в течение срока действия данного Положения.

1.16. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции в соответствующем порядке, после их принятия предыдущая редакция утрачивает силу.

1.17. Стимулирующая часть фонда оплаты труда подразделяется:

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

- 2) на стимулирующую часть фонда оплаты труда не педагогических работников участвующих в образовательном процессе дошкольного образовательного учреждения, включая руководителя, заместителя заведующего по ВМР, младших воспитателей, делопроизводителя.
- 3) на стимулирующую часть фонда оплаты труда прочих работников не участвующих в образовательном процессе дошкольного образовательного учреждения, включая служащих, рабочих, руководителей структурных подразделений.

2. Порядок и условия распределения выплат стимулирующего характера

- 2.1. Размер выплат стимулирующего характера определяется с учётом разрабатываемых в дошкольном образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников
- 2.2. МБДОУДС № 5 р.п.Тамала в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры выплат стимулирующего характера. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в зависимости от личного вклада каждого работника дошкольного образовательного учреждения в повышение качества предоставляемых услуг.
- 2.3. Оценка качества и эффективности профессиональной деятельности работников дошкольного образовательного учреждения осуществляется Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 2.4. В состав Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда входят представители трудового коллектива:
- руководители структурных подразделений (заместитель заведующего по ВМР, заведующий хозяйством, заведующие складами (продукты и мягкий инвентарь);
 - члены профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБДОУДС № 5 р.п.Тамала;
 - представители трудового коллектива.
- Председатель Комиссии избирается из состава членов Комиссии. Из членов Комиссии избирается секретарь.
- 2.5. Состав Комиссии по распределению стимулирующих выплат из вариативной части фонда оплаты труда (непостоянных выплат стимулирующего характера, премий за качество выполняемых работ за соответствующий период) избирается на общем собрании работников МБДОУ и утверждается приказом руководителя МБДОУДС № 5 р.п.Тамала на начало учебного года.
- 2.6. Руководитель МБДОУДС № 5 р.п.Тамала создает необходимые условия для работы Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.
- 2.7. Выплаты стимулирующего характера работникам МБДОУДС № 5 р.п.Тамала распределяются Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУДС № 5 р.п.Тамала.
- 2.8. В случае увольнения из МБДОУ работника, являющегося членом Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования данной комиссии.

2.9. В компетенцию Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда входит рассмотрение и утверждение персонально каждому работнику МБДОУДС № 5 р.п.Тамала размеров следующих стимулирующих выплат:

- **стимулирующих выплат постоянного характера** (за интенсивность и высокие результаты работы, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, выплаты молодым специалистам и иные выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения), устанавливаемых на учебный год после проведения процедуры тарификации;
- **стимулирующих выплат непостоянного характера** (премий) за качество выполняемых работ за месяц;
- **единовременных (разовых) премий.**

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

2.11. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются ежемесячно за качество выполняемых работ всем категориям работников дошкольного образовательного учреждения, проводимых на основании критериев оценки эффективности труда, утвержденных на Общем собрании работников МБДОУ.

2.12. В системе оценки эффективности профессиональной деятельности работников учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, результатов самооценки работников, а также результатов, полученных в рамках общественной оценки, представляемой комиссией по распределению выплат стимулирующего характера.

2.13. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов составляет итоговый протокол с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Работники МБДОУДС № 5 р.п.Тамала вправе ознакомиться с результатами оценки собственной профессиональной деятельности.

2.14. С момента опубликования протокола в течение 3 дней работники могут подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой эффективности его профессиональной деятельности.

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

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

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

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

2.17. На основании решения Комиссии руководитель МБДОУДС № 5 р.п.Тамала издаёт приказ «Об утверждении размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда» для каждого работника по результатам работы, за соответствующий период (исходя из общего количества баллов и денежного веса 1 балла).

2.18. Руководитель МБДОУ знакомит работников под подпись с приказом «Об установлении размеров стимулирующих выплат за качество выполняемых работ» за соответствующий период.

2.19. Работникам, работающим неполное рабочее время, размер стимулирующих выплат устанавливается согласно объему выполненных работ.

2.20. Руководитель МБДОУ и члены комиссии по распределению выплат стимулирующего характера обеспечивают гласность в вопросах премирования, установления доплат для всех работников.

2.21. Члены комиссии по распределению выплат стимулирующего характера 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. Гарантированная часть стимулирующего фонда оплаты труда работников МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала (стимулирующие выплаты постоянного характера)

3.1. К постоянным выплатам стимулирующего характера относятся:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

Стаж педагогической работы	Повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников
от 2 до 5 лет	0,035
от 5 до 10 лет	0,07
от 10 до 20 лет	0,105
свыше 20 лет	0,15

- за квалификационную категорию.

Квалификационная категория	Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников
Высшая квалификационная категория	0,4
Первая квалификационная категория	0,25

- молодым специалистам

Категория работников	Коэффициент, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам учреждений образования
Молодые специалисты из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников	0,35

К молодым специалистам относятся выпускники высшего и среднего специального учебного заведения, закончившие полный курс обучения (по очной, очно-заочной (вечерней), заочной формам и в форме экстерната) и защитившие дипломный проект (работу), сдавшие государственные экзамены и работающие в течение трех лет после трудоустройства непосредственно в учреждениях образования в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией».

3.2. При принятии решений об установлении работникам размера стимулирующих выплат постоянного характера заведующий МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала руководствуется нормами действующего законодательства, настоящим Положением, коллективным договором.

3.3. Размеры стимулирующих выплат постоянного характера, установленные настоящим Положением, утверждаются приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения на учебный год после проведения процедуры тарификации по согласованию с профсоюзным комитетом и фиксируются в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору работника.

3.4. Стимулирующие выплаты постоянного характера выплачиваются работникам ежемесячно.

4. Вариативная часть стимулирующего фонда оплаты труда работников МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала

(непостоянные выплаты стимулирующего характера, премиальные выплаты за качество выполняемых работ соответствующий период)

4.1. В целях поощрения работников за качество выполняемых работ, достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу трудового коллектива по решению комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам предоставляется стимулирующая выплата непостоянного характера.

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

4.3. Комиссия по распределению стимулирующих выплат непостоянного характера (поощрительных выплат за качество выполняемых работ):

- заседает ежемесячно;
- рассматривает критерии оценки качества и эффективности работы работников, в соответствии с настоящим Положением, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат;

- определяет размер выплат стимулирующего характера по балльной системе (на основании фактических показателей оценки качества и эффективности работы работников дошкольного образовательного учреждения).

4.4. Руководитель МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала представляет в комиссию информацию о наличии средств фонда оплаты труда на стимулирование работников. Руководитель вправе внести в премиальную комиссию свои предложения по вопросам персонального распределения стимулирующих выплат.

4.5. Комиссия по распределению стимулирующих выплат непостоянного характера (поощрительных выплат за качество выполняемых работ) осуществляет свою деятельность строго в соответствии с критериями оценки качества и эффективности работы для каждой группы профессий, принятыми общим собранием работников МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала и утвержденными приказом заведующего МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала.

4.6. Непостоянные выплаты стимулирующего характера распределяются по балльной системе и устанавливаются в абсолютном размере.

4.7. Комиссия по распределению стимулирующих выплат непостоянного характера (поощрительных выплат за качество выполняемых работ) рассматривает критерии оценки качества и эффективности работы работников и распределяет баллы на основании фактических показателей в работе работников МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала.

4.8. 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 МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала.

4.10. Критерии оценки качества и эффективности труда разрабатываются для всех категорий работников МБДОУ:

- для педагогических работников (воспитатели), учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре;
- для заместителя заведующего по воспитательной и методической работе;
- для учебно-вспомогательного персонала (младшие воспитатели);
- для руководителей структурных подразделений: (заведующий хозяйством, заведующий складом (продукты, мягкий инвентарь), шеф-повар;
- для служащих (делопроизводитель, инженер-энергетик);
- для рабочих.

4.11. При определении размера выплаты стимулирующего характера (поощрительных выплат за качество выполняемых работ) педагогическим работникам (воспитатели), музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала учитываются следующие критерии и соответствующие им баллы:

Показатели эффективности деятельности педагогических работников МБДОУ ДС № 5 р.п.Тамала

Критерий	Наименование и обозначение показателя	Метод определения	Оценка ₁ показателя
----------	---------------------------------------	-------------------	--------------------------------

		показателя	(баллы)
Стабильная посещаемость	Посещаемость детей в группах.	50%-69%	3
		70%-100%	5
	Успешная адаптация вновьприбывших воспитанников группы детей раннего возраста		2
Работа с родителями	Привлечение родителей к созданию предметно- развивающей среды		3
	Проведение мероприятий для родителей(дни открытых дверей, конференции, тренинги, опросы и т.д)		2
Качество образования воспитанников	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, концертах и т.п. на федеральном уровне	Победитель (1,2,3 место)	3
		Участие	2
	на областном уровне	Победитель (1,2,3 место)	2
		Участие	1
	на муниципальном уровне	<u>ОЧНО</u> Победитель	5
		2 место	4
		3 место	3
		Участие	2
		<u>ЗАОЧНО</u> Победитель	3
		2 место	2
		3 место	1,5
		участие	1
	на внутрисадовом уровне.	<u>ОЧНО</u> Победитель	
		2 место	1,5
		3 место	1
Профессиональные достижения (участие педагога в конкурсах, фестивалях, концертах и т.д.)	на федеральном уровне	Победитель (1,2,3 место)	3
		Участие	2
	На областном уровне	<u>ОЧНО</u> Победитель	4
		2 место	3
		3 место	2
		участие	1
		<u>ЗАОЧНО</u> Победитель	2
		2 место	2
		3 место	2
		участие	1

	На муниципальном уровне	<u>ОЧНО</u>	
		Победитель	5
		2 место	4
		3 место	3
		Участие	2
		<u>ЗАОЧНО</u>	
		Победитель	3
		2 место	2
		3 место	1,5
		Участие	1
	На внутрисадовом уровне	Победитель	2
		2 место	1
		3 место	1
		Участие	0,5
Распространение и обобщение педагогического опыта	Федеральный уровень	<u>ОЧНО</u>	20
	Областной уровень		10
	Муниципальный уровень		5
	Внутрисадовый уровень		3
	Федеральный уровень	<u>ЗАОЧНО</u>	10
	Областной уровень		5
	Муниципальный уровень		4
	Внутрисадовый уровень		2
Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению пед. опыта	Федеральный уровень		15
	Областной уровень		10
	Муниципальный уровень		5
Пропаганда деятельности ДОУ в СМИ, публикация творческих работ педагогов и воспитанников	Федеральный уровень		15
	Областной уровень		10
	Муниципальный уровень		5
Участие в методической работе	Муниципальный уровень	Открытый просмотр	4
		Выступление	2
	Внутрисадовый уровень	Открытый просмотр	3
		Выступление	1

Использование ИКТ в педагогической деятельности	Создание и использование презентаций в работе с детьми.		2
Изготовление методических пособий по ФГОС	По факту		3
Насыщение предметно-пространственной среды детского сада	ПО ФАКТУ		2
Участие в системе непрерывного пед. образования (курсы, ДПО и т.д.)			5
Реализация проектной деятельности	По факту		3
Участие в наполнении сайта учреждения	По факту		2
Ведение собственной страницы на сайте			4
Осуществление социального партнёрства	Партнёрство с заинтересованными лицами, организациями, объединениями и т.д.		3
Представительство о ОУ в комиссиях, рабочих и аттестационных группах и т.д.	Муниципальный уровень		3
	Внутрисадовый уровень		1
Организация и проведение экскурсий с участием семей воспитанников			5
Выполнение работ, не связанных с прямыми функциональными и обязанностями	Своевременная оплата родителями содержания ребенка в учреждении.	Поступление денежных средств (СВЫШЕ 80%)	1
	Косметический ремонт групповых помещений и т.п.).		3
Награждение педагогов почётными	ДОУ		1
	Отдел образования		2
	Районная администрация		3

грамотами			
	Министерство образования Пензенской области		4

Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе:

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Способ оценк и, баллы
1.	Ведение образовательных документов по дополнительному образованию	составление расписания, разработка и оформление рабочих программ педагогов по дополнительному образованию	до 2
2.	Представление опыта работы на всех уровнях образования	повышение квалификации, участие во всех формах педагогического общения, участие и победа в профессиональных и творческих конкурсах и т.д. (наличие сертификатов, дипломов, удостоверений)	до 2
3.	Организация участия и победы воспитанников и педагогов в индивидуальных и групповых конкурсах, фестивалях различного уровня	участие победа	1 2
4.	Отсутствие замечаний по ведению документации по образовательной деятельности	своевременность и качество оформления	до 2
5.	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж и авторитет ДОУ	уровень ДОУ другие уровни	1 2
6.	За доступность и качество методической информации	систематические выставки, подборки методических публикаций для педагогов и родителей, ведение сайта ДОУ	до 2
7.	Участие в общественной жизни	участие в оформлении помещений, в благоустройстве территории ДОУ, участие в праздниках, различных мероприятиях	до 2

Руководители структурных подразделений: заведующий складом (продукты), заведующий складом (мягкий инвентарь), заведующий хозяйством

№	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество
---	--	------------

		баллов
1	Отсутствие травм.	До 2
2	Качественный учет: основных средств, товарно-материальных ценностей, продуктов питания. Экономное расходование моющих средств, воды, электроэнергии (по показаниям).	До 2
3	За качественное выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью	До 2
4	За состояние складских помещений (условия хранения и сроки реализации продукции), за содержание рабочего места, спецодежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	До 2
5	Отсутствие замечаний за заполнение и ведение документации, своевременное предоставление отчетов, за сохранность имущества и инвентаря	До 2
6	За выполнение погрузочно-разгрузочных работ	До 2
7	Участие в общественной жизни ДОУ.	До 2

Делопроизводитель

№	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	За качественное выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью	До 2
2	Отсутствие замечаний со стороны администрации по своевременному и правильному документообороту	До 2
3	Отсутствие замечаний со стороны руководителя ДОУ, надзорных и контролирующих органов по ведению делопроизводства	До 2
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, родителей	До 2
5	Участие в общественной жизни ДОУ.	До 2

Младшие воспитатели

№	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	Качественное выполнение должностных обязанностей. Участие: - в обучении детей культурно-гигиеническим навыкам (умывание, одевание, прием пищи); - в подготовке и проведении непрерывной образовательной деятельности (помощь воспитателю); - в насыщении пространственной предметно-развивающей среды группы; - в сопровождении детей на различные мероприятия вне ДОУ.	До 2
2	Выполнение разовых работ не входящих в круг обязанностей.	До 2
3	Отсутствие замечаний по содержанию прогулочной площадки группы (обход территории и запись в журнале)	До 2
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны завхоза, работников ДОУ, родителей воспитанников, воспитателя группы	До 2
5	Отсутствие замечаний за содержание рабочего места,	До 2

	спецодежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	
6	За качественное выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью	До 2
7	Отсутствие замечаний по сохранности имущества и инвентаря	До 2
8	Отсутствие замечаний со стороны руководителя МБДОУ, медицинского работника МБДОУ, надзорных и контролирурующих органов	До 2
9	Участие в общественной жизни МБДОУ.	До 2

Работники пищеблока (повар, подсобный рабочий)

№	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	Выполнение разовых работ, не входящих в круг обязанностей.	До 2
2	Участие в общественной жизни ДОУ.	До 2
3	Качественный учет: основных средств, товарно-материальных ценностей, продуктов питания.	До 2
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны завхоза, работников ДОУ	До 2
5	Отсутствие замечаний за содержание рабочего места, спецодежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	До 2
6	За качественное выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью	До 2
7	Отсутствие замечаний по сохранности имущества и инвентаря	До 2
8	Отсутствие замечаний со стороны руководителя МБДОУ, завхоза, медицинского работника МБДОУ, надзорных и контролирурующих органов	До 2

Машинист по стирке и ремонту белья

№	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	Выполнение разовых работ, не входящих в круг обязанностей.	До 2
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны завхоза, работников ДОУ	До 2
3	Отсутствие замечаний за содержание рабочего места, спецодежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	До 2
4	За качественное выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью	До 2
5	Отсутствие замечаний по сохранности имущества и инвентаря	До 2
6	Отсутствие замечаний со стороны руководителя МБДОУ, завхоза, медицинского работника МБДОУ, надзорных и контролирурующих органов	До 2

Уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и ремонту сооружений

№	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество
----------	---	-------------------

		баллов
1	Качественное выполнение разовых поручений администрации и руководителей структурных подразделений.	До 2
2	Выполнение разовых работ не входящих в круг обязанностей.	До 2
3	Отсутствие замечаний по сохранности имущества и инвентаря	До 2
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны завхоза, работников ДОУ, родителей, медицинского работника ДОУ	До 2
5	Отсутствие замечаний со стороны руководителя МБДОУ, завхоза, медицинского работника МБДОУ, надзорных и контролирурующих органов	До 2
6	Участие в общественной жизни ДОУ.	До 2

Сторож

№	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	Отсутствие ЧП на рабочем месте.	До 2
2	Выполнение работ не входящих в круг обязанностей.	До 2
4	Отсутствие замечаний по сохранности имущества и инвентаря	До 2
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны завхоза, работников ДОУ	До 2
6	Отсутствие замечаний со стороны руководителя ДОУ, завхоза	До 2
7	Участие в общественной жизни ДОУ.	До 2

Дворник, грузчик

№	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	Выполнение работ не входящих в круг обязанностей.	До 2
2	Отсутствие замечаний за содержание рабочего места, спецодежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	До 2
3	За качественное выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью	До 2
4	Отсутствие замечаний по сохранности имущества и инвентаря	До 2
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны завхоза, работников ДОУ, родителей	До 2
6	Отсутствие замечаний со стороны руководителя ДОУ, завхоза, надзорных и контролирующих	До 2
7	Участие в общественной жизни ДОУ.	До 2

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений:

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Способ оценки, баллы
1	Отсутствие замечаний за содержание рабочего места, спецодежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	до 2

2	За качественное выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью	до 2
3	Отсутствие замечаний по сохранности имущества и инвентаря	до 2
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны завхоза, работников ДОУ	до 2
5	Отсутствие замечаний со стороны руководителя ДОУ, завхоза, надзорных и контролирующих	до 2
6	Участие в общественной жизни ДОУ	до 2

4.13. Критерии качества и эффективности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются МБДОУ ДС № 5 р.п. Тамала самостоятельно. Перечень критериев может быть изменен по предложению Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

$Счзп = С \times Сб$, где:

Счзп - стимулирующая часть заработной платы;

Сб - стоимость одного балла.

С - сумма всех набранных баллов

Стоимость 1 балла определяется ежемесячно исходя из суммы общего фонда стимулирующей части ФОТ за вычетом постоянных выплат, единоразовых премиальных выплат, поделенной на общее количество набранных баллов.

4.15. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов эффективности профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедуры оценки качества и эффективности профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты, для их исправления или доработки, либо запрашиваются материалы для подтверждения результатов качества и эффективности деятельности.

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

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

5. Премияльная часть стимулирующего фонда оплаты труда работников МБДОУ ДС № 5 р.п. Тамала

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

5.1. При наличии фонда экономии заработной платы работники дошкольного образовательного учреждения могут быть премированы (по согласованию с профсоюзным комитетом): в случаях:

- 1) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ - 3000 рублей;
 - 2) награждения Почетной грамотой Министерства образования Пензенской области - 2000 рублей;
 - 3) награждения Почетной грамотой Администрации Тамалинского района – 1000 рублей;
 - 4) Отдела образования Тамалинского района - 1000 рублей;
 - 5) Участие в районном профессиональном конкурсе «Лучший воспитатель образовательной организации»: 1 место- 5 000 рублей; 2 место- 3 000 рублей; 3 место- 2 000 рублей.
 - 5) Юбиляров, работающих в дошкольном образовательном учреждении, в честь 55 - летия премировать в размере – должностного оклада.
- 5.2. Работники, занимающие штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, премируются на общих основаниях.
- 5.3. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода не выплачивается.

6. Заключительные положения

- 6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового.
- 6.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств заведующий МБДОУ ДС № 5 р.п. Тамала вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 206207823956372999289752484386853790447614924922

Владелец Курдина Надежда Ивановна

Действителен с 23.04.2025 по 23.04.2026