

Согласованно:
Председатель профкома № 96
Михайлова
И.П. Михайлова
протокол № 3 от 17.07.2020

УТВЕРЖДЕНО
на собрании работников МАДОУ
«Детский сад № 7»
протокол № 3 от 17.07.2020

Приложение № 2
К коллективному договору
МАДОУ «Детский сад №7»
Принято на собрании работников
Протокол № 3 от 17.07.2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах работникам
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 7»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение устанавливает систему стимулирования труда работников ДОУ, реализующих программу дошкольного образования и применяется в отношении всех категорий персонала: педагогического персонала, осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, прочего персонала (административно – управленческий, учебно – вспомогательный, младший обслуживающий персонал).

1.2. Целью настоящего Положения является усиление материальной заинтересованности работников в добросовестном выполнении своих должностных обязанностей, повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие 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. Правовой основой для установления стимулирующих выплат являются следующие нормативные документы:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный Закон «Об образовании в РФ» № 273 – ФЗ от 29.12.2012г.;
- Закон Томской области от 12.08.2013г. № 149 - ОЗ «Об образовании в Томской области»;
- Постановление Администрации, ЗАТО Северск от 27.11.2012 № 3291 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, в отношении которых Управление образования Администрации, ЗАТО Северск осуществляет функции и полномочия учредителя».
- Постановление Администрации, ЗАТО Северск от 27.09.2010 № 2597 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений, ЗАТО Северск»;
- Постановление Администрации, ЗАТО Северск от 13.10.2009 № 3444 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих муниципальных, бюджетных, казенных и автономных учреждений, ЗАТО Северск».

1.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в ДОУ трудовую деятельность на основании трудовых договоров.

1.1. Размер выплат стимулирующего характера для конкретного работника определяется в соответствии с личным вкладом работника в выполнении уставных задач учреждения и качеством его работы.

1.2. Размер надбавки (стимулирующих выплат) может устанавливаться в баллах и в фиксируемой сумме каждому работнику.

1.3. Выплаты стимулирующего характера по п.п. 3.6, 3.7, 4, настоящего Положения производятся за результаты труда в текущем месяце.

1.4. Настоящее Положение принимается на собрании и является приложением к коллективному договору.

1. Виды выплат стимулирующего характера

В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.1. Выплаты, доплаты, надбавки, установленные законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, Томской области, ЗАТО Северск (пункт 3.1, 3.2 «Положения о стимулирующих выплатах работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7»);

2.2. Премия за результаты труда и качество выполненной работы (таблица №1 «Положения о стимулирующих выплатах работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7»);

2.3. Единовременные (разовые) выплаты стимулирующего характера (таблица №2 «Положения о стимулирующих выплатах работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7»).

2. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера

3.1. В учреждении устанавливаются надбавки за наличие квалификационной категории, специальных званий, начинающих со слов «Заслуженный...», «Народный...», молодым специалистам назначаются и выплачиваются в соответствии с порядком и условиями, определенными Администрацией Томской области.

Надбавки за наличие:

- первой квалификационной категории – 1350 руб.;
- высшей квалификационной категории – 2025 руб.;
- специального звания, начинающегося со слов «Заслуженный...» - 1000 руб.;
- специального звания, начинающегося со слов «Народный ...» - 2000 руб.;
- молодой специалист (до 28 лет включительно, поступивший на работу в областную государственную образовательную организацию либо муниципальную образовательную организацию в Томской области, не позднее трех месяцев со дня окончания обучения в профессиональной образовательной организации высшего образования) – 1000 руб.

3.2. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень устанавливается педагогическим работникам ДООУ, имеющим ученую степень:

- кандидат наук – 300 рублей;
- доктор наук – 500 рублей.

Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень выплачивается по основному месту работы или основной должности работника.

3.3. Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается педагогическим работникам в зависимости от общего стажа педагогической работы в муниципальных образовательных учреждениях в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет - 600 рублей;
- от 5 до 10 лет - 800 рублей;

от 10 лет и более - 1000 рублей.

Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы.

3.4. Работникам учреждения устанавливаются премии за результаты труда и качество выполненной работы.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются МАДОУ самостоятельно и устанавливаются в коллективном договоре (таблица №1 «Положения о стимулирующих выплатах работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7»).

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий и другие.

Показатели, критерии оценки, сроки, размер выплат устанавливаются в соответствии с Таблицей № 1 к данному Положению.

3.5. Работникам МАДОУ выплачиваются единовременные (разовые) выплаты стимулирующего характера (таблица №2 «Положения о стимулирующих выплатах работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7»»). Выплата премий производится по приказу заведующего МАДОУ по согласованию с профкомом на основании протокола заседания комиссии.

3.6. В основу установления размера премии за результаты труда и качество выполненной работы, а также единовременные (разовые) выплаты положено следующее:

- каждому показателю соответствует определенное количество баллов,
- размер выплаты работнику устанавливается на основе следующих расчетов:
- определяется общая сумма баллов по всем показателям,
- высчитывается стоимость одного балла в денежном выражении (Фст.: общую сумму баллов)
- количество баллов, набранных конкретным работником, умножается на стоимость одного балла.

3.7. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение качества работы, проявление творчества и новаторства в труде, продолжительную и безупречную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- Объявление **Благодарности** МАДОУ - к благодарности представляются работники МАДОУ, проработавшие не менее одного года в дошкольном образовательном учреждении и зарекомендовавшие себя добросовестно выполняющими свои трудовые обязанности. Благодарность может быть объявлена и за конкретно выполненное задание качественно и досрочно. Благодарность объявляется приказом по МАДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом. При объявлении благодарности выдается денежное вознаграждение в размере **500 рублей** из средств стимулирующей части ФОТ.;

- Награждение **Почетной грамотой** МАДОУ производится по решению работодателя МАДОУ с учетом мнения профсоюзного комитета МАДОУ за высокие производственные показатели в честь профессиональных и государственных праздников с выплатой премии на сумму **1000 рублей** из средств стимулирующей части ФОТ;

- Занесение на **доску Почета** МАДОУ производится по приказу МАДОУ с учетом мнения профсоюзного комитета МАДОУ за высокие показатели в работе, долголетнюю и безупречную работу с выплатой премии **500 рублей** из средств стимулирующей части ФОТ.

- Благодарность Управления образования Администрации, ЗАТО Северск – **600 рублей**

- Почетная грамота Управления образования Администрации, ЗАТО Северск – **1000 рублей**

- Почетная грамота Администрации Томской области – **1500 рублей**

- Почетная грамота Законодательной Думы Томской области – **1500 рублей**

За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению: награждению орденами, медалями, Почетными грамотами, нагрудными значками и присвоению Почетных званий.

Все виды поощрений заносятся в трудовую книжку работника.

3.8. Размер стимулирующей выплаты (доплаты) может быть уменьшен, либо не выплачен полностью в следующих случаях:

№ п/п	Вид нарушения	Размер снижения выплаты (процент) стимулирующей выплаты
1.	Несоблюдение трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка	100 %
2.	Нарушения должностной инструкции	100 %
3.	Нарушения правил техники безопасности	100 %
4.	Нарушение правил пожарной безопасности	100 %
5.	Нарушение охраны труда	100 %
6.	Наличие травматизма воспитанника	Потеря д/дней 100%; без потери д/дней 50%
7.	Нарушение СанПиН	100 %
8.	При наличии обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников, замечаний административно-управленческого персонала МАДОУ и при наличии протоколов	100%
9.	Применение, в т.ч. однократное, методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью ребенка	100%
1.	Неисполнения приказов и распоряжений заведующего МАДОУ	-20 %
2.	Нарушения режима дня	-20 %
3.	Наличия замечаний со стороны надзорных органов	-30 %

3.9. Выплаты производятся на основании приказа заведующего МАДОУ, по согласованию с профсоюзным комитетом.

3. Порядок распределения и установления выплат стимулирующего характера

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются дифференцированно в зависимости от выполнения установленных показателей стимулирования.

4.2. Оценка результативности профессиональной деятельности работника осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее - комиссия) учреждения с участием представителя профсоюзного комитета с составлением протокола по итогам полученной от заместителей заведующего аналитической информации о выполнении качественных показателей, являющихся основанием для стимулирования на основании представленных работниками служебных записок по следующей форме:

В комиссию по распределению
стимулирующих выплат
от _____
(ФИО, должность)
_____ (количество рабочих дней)

Служебная записка

Прошу в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников МАДОУ «Детский сад № 7» согласовать стимулирующие выплаты за _____ (месяц, год) согласно таблицам:

№	Показатель	Баллы	

1.		заявлен- ные работ- ником	снято комис- сией	основа- ние комиссии	добав- лено ко- миссией	основание комиссии	факт
2.							
3.						ИТОГО	

Примечание: Работник заполняет только столбец «показатель» и «заявленные баллы». Остальные столбцы заполняет комиссия и знакомит под подпись каждого работника с фактическим количеством баллов.

Устанавливаются следующие сроки предоставления служебных записок и заседаний комиссий по распределению стимулирующих выплат:

№	Мероприятие	Срок
1.	Предоставление работниками служебной записки в комиссию по распределению стимулирующих выплат	Ежемесячно, до 24 числа месяца, текущим за отчетным
2.	Заседание комиссии по распределению стимулирующих выплат	Ежемесячно, до 25 числа месяца, текущим за отчетным
3.	Ознакомление работников с решением комиссии, подача заявлений на пересмотр решения комиссии	Ежемесячно, до 24 числа месяца, текущим за отчетным
4.	Повторное заседание комиссии с оформлением протокола по распределению стимулирующих выплат	Ежемесячно, до 26 числа месяца, текущим за отчетным
5.	Оформление приказа на стимулирующие выплаты	Ежемесячно, до 27 числа месяца, текущим за отчетным

Стимулирующие выплаты зависят от результатов работы.

4.3. Стимулирующие выплаты производятся по приказу заведующего на основании протокола комиссии, с учетом мнения профсоюзного комитета ДОУ.

4.4. Выплаты стимулирующего характера, установленные работникам настоящего Положения, не производятся в случаях указанных в пункте 3.8. на основании справок, служебных записок, докладных административно-управленческого персонала МАДОУ, актов надзорных органов.

4.5. В основу установления выплат за качество работы и результаты труда положено следующее - каждому показателю соответствует определенное количество баллов. Надбавка работнику устанавливается на основе следующих расчетов:

- определяется общая сумма баллов по всем показателям всех работников;
- высчитывается стоимость одного балла в денежном выражении (Фст: общую сумму баллов);
- количество баллов, набранных конкретным работником, умножается на стоимость одного балла.

4.6. Единовременная премия выплачивается по итогам фактически выполненной работы.

4.7. При определении размера единовременной премии учитывается степень важности, качество, оперативность, интенсивность труда, добросовестное и творческое отношение к работе в премируемый период.

4.8. Максимальный размер выплаты единовременной премии, назначаемой работнику, не может превышать суммы указанной в таблице №2 – 10000 рублей.

4.9. Перечень показателей на выплату единовременной премии и ее размер определен в таблице №2 настоящего Положения.

4.10. Премирование производится на основании приказа заведующего с учетом мнения профсоюзного органа ДОУ.

4.11. Премия устанавливается в пределах обеспечения финансовыми средствами.

4.12. Экономия фонда оплаты труда, которая образуется на конец текущего года, распределяется на всех работников по следующим критериям:

- пропорционально фактически отработанным дням в течение календарного года;

- пропорционально части занимаемой ставки.
- годовая премия выплачивается по основному месту работы.
- годовая премия работникам не выплачивается при наличии дисциплинарного взыскания

в течение года.

4.13. Для определения суммы выплаты годовой премии производится расчет по каждому работнику следующим образом:

- суммируется общее количество фактически отработанных дней в календарном году по каждому работнику и общее количество дней за год всеми работниками, не учитываются дни временной трудоспособности и отпусков без сохранения заработной платы;

- общее количество фактически отработанных дней умножаем на часть занимаемой ставки;

- рассчитывается стоимость одного дня по формуле: $C_d = П_{год} / \Sigma \text{ д.общ.}$,

где C_d – стоимость одного дня;

$П_{год}$ – премия годовая;

$\Sigma \text{ д.общ.}$ – сумма общих фактически отработанных дней для всех работников.

– рассчитывается общая сумма годовой премии работника по формуле:

$\Sigma \text{ пр.} = \Sigma \text{ д.общ.} * C_d$,

где $\Sigma \text{ пр.}$ – сумма годовой премии работника;

$\Sigma \text{ д.общ.}$ – сумма общих фактически отработанных дней работником в календарном году;

C_d – стоимость одного дня.

5. Механизм распределения стимулирующих выплат

5.1. Общий фонд стимулирующих выплат распределяется следующим образом:

– Выплаты по пунктам 3.6, 3.7, настоящего Положения;

– Оставшиеся финансовые средства по пункту 4. настоящего Положения.

5.2. Для определения суммы выплаты за выполнение показателей п. 4. производится расчет стоимости стимулирующего балла по категориям работников следующим образом:

Стимулирующий балл складывается из отношения стимулирующего месячного фонда (за вычетом выплат в соответствии с п.4.1.) к общей сумме баллов за месяц.

Таким образом, стоимость одного балла рассчитывается по следующей формуле:

$C_b = (Фст - ДВ) / \Sigma \text{ б.общ.}$

где C_b – стоимость одного балла;

$Фст$ – фонд стимулирования;

$ДВ$ – сумма выплат в рублях

$\Sigma \text{ б.общ.}$ – сумма общих баллов для всех работников;

5.3. Стимулирующие выплаты производятся по результатам работы на основании протокола комиссии по стимулирующим выплатам.

5.4. Все виды стимулирования выплачиваются работникам МАДОУ на основании приказа заведующей с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.5. Все виды стимулирующих выплат, а также материальной помощи производятся в пределах годового фонда оплаты труда ДОУ.

5.6. Надбавка стимулирующего характера не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента.

Таблица № 1

**Показатели и критерии для определения размеров премий работникам
МАДОУ «Детский сад № 7» за результаты труда и качество выполненной работы
Педагогические работники (воспитатели, старший воспитатель, учителя-логопеды, инструктор по
физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог).**

Старший воспитатель

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Установленный размер выплаты (баллы)	Отчетная документация, предоставляемая на комиссию	
1.	Фактическая посещаемость группы от нормативной наполняемости:				
	70-85%	По факту	1	Анализ посещаемости по детодням	
	85-100%		2		
2.	Заболеваемость воспитанников ниже уровня:				
	4 случая - сад	По факту	1	Анализ заболеваемости	
	3 случая - ясли		2		
3.	Участие в инновационной деятельности, эффективность реализации инновационных технологий:				
	использование информационных образовательных технологий;	По факту	2	-	
	разработка и реализация учебно-методических проектов.		2	Проект	
	реализация модифицированных, авторских программ		3	-	
	Работа в рамках инновационной площадки		3		
4.	Положительная результативность работы с педагогами:				
	отсутствие обоснованных жалоб от родителей	Ежемесячно	2	-	
	своевременная оплата родительских взносов		2	Анализ ведомости родительской платы	
	Подготовка и помощь участия молодых педагогов в конкурсах, открытых мероприятиях с транслированием опыта работы	По факту	2	Подтверждающий документ Карты индивидуального развития педагогов	
5.	Работа по объединению педагогов и специалистов:				
	методические объединения, творческие группы; работа в жюри, комиссиях.	По факту	2	Протокол	
6.	Участие по распространению педагогического опыта: Результативное участие в конференциях, семинарах, участие в форумах.				
	уровень МАДОУ	По факту участия	2	Документ, подтверждающий участие	
	Муниципальный уровень		4		
	Региональный и Всероссийский уровень		6		
	Публикации		2		
7.	Организация и проведение семинаров, круглых столов, форумов и т.д. На базе МАДОУ				
	Муниципальный уровень	По факту участия	2	Документ, подтверждающий участие	
	Областной уровень		4		
8.	Высокие результаты участия в смотрах, конкурсах, профессионального мастерства (при предъявлении синей гербовой печатью государственных образовательных организаций и по решению экспертной группы дошкольной организации о степени значимости конкурса для имиджа организации)				
		По факту участия	Заочное	Очное	Диплом, подтверждающий участие/победу
			Призер, победитель		
	уровень МАДОУ		0,5	1	
	Муниципальный уровень		1	2	
	Региональный уровень		3	4	
	Федеральный, международный		1	5	
9.	Высокие результаты участия в смотрах, конкурсах, соревнованиях воспитанников (при предъявлении синей гербовой печатью государственных образовательных организаций и по решению экспертной группы дошкольной организации о степени значимости конкурса для имиджа организации)				
		По факту	Заочное	Очное	

		участия	Призер, победитель		Диплом, подтверждающий участие/победу
	Муниципальный уровень		1	2	
	Региональный уровень		3	5	
	Федеральный, международный		2	5	
10.	Участие в психолого-педагогическом консилиуме на уровне ДОУ	По факту	1		Протокол ППК
11.	Осуществление бесплатной кружковой работы с воспитанниками	По факту	3		Табель посещаемости воспитанников
12.	Подготовка и оснащение массовых праздничных мероприятий дошкольного учреждения:				
	оформление зала и помещений	По факту	1		-
	изготовление декораций и атрибутов		2		-
	пошив костюмов		3		-
13.	Результат комплексных проверок в ДОУ	По факту	3		-
14. Участие в конкурсе «Воспитатель года»					
	Муниципальный уровень: -участие -призовое место Областной уровень: -участие -призовое место	По факту участия	5		Диплом, подтверждающий участие/победу
			7		
			5		
			10		
15. Участие в инновационной деятельности, эффективность реализации инновационных технологий:					
	-разработка и реализация долгосрочных педагогических и детско-педагогических проектов (от 1 месяца) с использованием современных образовательных технологий, про демонстрируемых на пед. часе ДОУ	По факту	2		При наличие плана
	- использование ИКТ технологий 1		1		
	- использование нетрадиционных технологий изобразительного искусства		2		
	-реализация на группе математического комплекса «Мате: плюс» и др. 1		2		

Воспитатели

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Установленный размер выплаты (баллы)	Отчетная документация, предоставляемая на комиссию	Самооценка педагога	Оценка комиссии
Премия за результаты труда и качество выполненной работы					
1. Фактическая посещаемость группы от нормативной наполняемости:					
70-85%	Ежемесячно (сентябрь-май)	1	Анализ посещения детей в ДОУ		
85-100%		2			
4. Заболеваемость воспитанников ниже уровня					
4 случая – сад	Ежемесячно	2	Сводный анализ заболеваемости		
3 случая -ясли		2			

2. Результативность работы с родителями:					
отсутствие обоснованных жалоб.	Ежемесячно	2	Записка от старшего воспитателя		
своевременная 100% оплата родительских взносов.		2			
3. Реализация индивидуальных адаптированных образовательных программ для детей с ОВЗ и детей-инвалидов, на основании заключения ТПМПК	Ежемесячно (сентябрь-май)	(1 дето день за одного ребенка 30 рублей, путем умножения ежедневной надбавки за фактические дето дни за каждого ребенка)	План		
воспитатели;					
педагог-психолог, учитель-логопед,					
музыкальный руководитель, инструктор по ФК					
4. Вовлечение родителей в реализацию образовательных, коррекционных и воспитательных задач:					
на группе: реализация детско-родительских проектов проведение мастер-классов	По факту	2	Охват родителей от списочного состава группы, согласно данным мониторинга		
в МАДОУ участие в конкурсах участие в мастер-классах (не менее 50% от численности группы)		1			
5. Ведение и регулярное обновление личного сайта педагога или сайта группы (освещение не менее 2-3 событий, методические разработки, фотоотчеты, консультационный материал и т.д. в течение месяца)	Ежемесячно	1	Наличие ссылки личной страницы педагога/группы расположенный на официальном сайте ДОУ		
6. Подготовка и участие воспитанников в мероприятиях ДОУ (за одно образовательное событие)	По факту участия	1	Подтверждающий документ		
7. Подготовка к открытым мероприятиям	По факту	1	Справка от старшего воспитателя		
8. Проведение мастер-классов с детьми или родителями:					
До 20 участников	По факту	1	Список участников		
Более 20 участников		2			
9. Взаимодействие и обмен опытом с молодыми специалистами и малоопытными педагогами (стаж работы менее 3-х лет); - с воспитателями, не имеющими опыта работы с детьми с ТНР (в течение 1 года) и детьми ОВЗ на группах комбинированной и компенсирующей направленности	По факту	2	Приказ с закреплением за педагогом		
10. Подготовка к учебному году (по образовательной деятельности);					
- летне-оздоровительный период;	Июнь	2	Свод анализ		
- зимний период.	Декабрь				

11. Положительные результаты адаптации ребенка к детскому саду.	По факту	2	Свод анализ		
12. Результат комплексных проверок ДОУ	По факту	3	Акт		
13. Высокие результаты участия в смотрах, конкурсах, профессионального мастерства (при предъявлении синей гербовой печатью государственных образовательных организаций и по решению экспертной группы дошкольной организации о степени значимости конкурса для имиджа организации)					
	По факту участия	Заочное	Очное	Диплом подтверждающий победу	
		Призеры и победители			
уровень МАДОУ		0.5	1		
Муниципальный уровень		1	2		
Региональный уровень		3	4		
Федеральный, международный	1	5			
10. Высокие результаты участия в смотрах, конкурсах, соревнованиях воспитанников (при предъявлении синей гербовой печатью государственных образовательных организаций и по решению экспертной группы дошкольной организации о степени значимости конкурса для имиджа организации)					
	По факту участия	Заочное	Очное	Диплом подтверждающий победу	
		Призеры и победители			
Муниципальный уровень		1	2		
Региональный уровень		3	5		
Федеральный, международный	2	5			
11. Трансляция педагогического опыта на различных образовательных мероприятиях					
публикация,	По факту	2	Подтверждающий документ		
конференция, семинар, ГМО		2			
неделя молодого специалиста и прочее		1			
12. Участие в работе объединений педагогов:					
методические объединения, творческие группы; работа в жюри, комиссиях.	По факту	1	Протокол		
13. Участие в разработке методических продуктов:					
программа развития МАДОУ, образовательные программы, основная образовательная программа	По факту	2	Проект, программа		
методические пособия, рекомендации, локальные документы МАДОУ		2			
реализация модифицированных, авторских программ		3			
14. Участие в инновационной деятельности, эффективность реализации инновационных технологий:					
-разработка и реализация долгосрочных педагогических и детско-педагогических проектов (от 1 месяца) с использованием современных образовательных технологий, про демонстрируемых на пед. часе ДОУ	По факту	2	При наличие плана		
- использование ИКТ технологий		1			
- использование нетрадиционных технологий изобразительного искусства: ниткография,		2			

пластилинография, монотипия и т.д.					
-реализация на группе математического комплекса «Мате: плюс» и др.		2			
15. Подготовка и оснащение массовых праздничных мероприятий дошкольного учреждения:					
оформление зала и помещений,	По факту	1	Служебная записка от старшего воспитателя		
изготовление декораций и атрибутов,		2			
пошив костюмов.		3			
16. Оформление цветников, рабаток, клумб на детских площадках и уход за ними	По факту	2	Служебная записка от старшего воспитателя		
17. Участие в конкурсе «Воспитатель года»					
Муниципальный уровень: -участие - 10 финалистов - 5 финалистов -призовое место	По факту	2	Диплом, подтверждающий участие/победу		
Областной уровень: -участие -призовое место		3			
		5			
		7			
18. Подготовка протоколов комиссии по распределению стимула (секретарь)	По факту	1	Протокол		
19. Осуществление бесплатной кружковой работы с воспитанниками	По факту	3	Программа кружка, табель посещаемости		

Специалисты (педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, инструктор по физическому воспитанию, музыкальный руководитель)

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Установленный размер выплаты (баллы)	Отчетная документация, предоставляемая на комиссию
Премия за результаты труда и качество выполненной работы			
1. Результативность работы с родителями: отсутствие обоснованных жалоб.	Ежемесячно	2	Записка от старшего воспитателя
2. Реализация индивидуальных адаптированных образовательных программ для детей с ОВЗ и детей-инвалидов, на основании заключения ТПМПК педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по ФК	Ежемесячно (сентябрь-май)	(1 дето день за одного ребенка 30 рублей, путем умножения ежедневной надбавки за фактические дето дни за каждого ребенка)	План
3. Вовлечение родителей в реализацию образовательных, коррекционных и воспитательных задач:			
на группе: реализация детско-родительских проектов проведение мастер-классов	По факту	2	Служебная записка от

в МАДОУ участие в конкурсах		1	старшего воспитателя	
4. - Взаимодействие и обмен опытом с молодыми специалистами и малоопытными педагогами (стаж работы менее 3-х лет); - с воспитателями, не имеющими опыта работы с детьми с ТНР (в течение 1 года) и детьми ОВЗ на группах комбинированной и компенсирующей направленности	По факту	2	Приказ с закреплением за педагогом	
5.Подготовка к учебному году (по образовательной деятельности);	Июнь	4	Справка от старшего воспитателя	
6.Результат комплексных проверок ДОУ	По факту	3	-	
7.Высокие результаты участия в смотрах, конкурсах, профессионального мастерства (при предъявлении синей гербовой печатью государственных образовательных организаций и по решению экспертной группы дошкольной организации о степени значимости конкурса для имиджа организации)				
	По факту участия	Призеры и победители		Диплом подтверждающий победу
уровень МАДОУ		0.5	1	
Муниципальный уровень		1	2	
Региональный уровень		3	4	
Федеральный, международный		1	5	
8.Высокие результаты участия в смотрах, конкурсах, соревнованиях воспитанников (при предъявлении синей гербовой печатью государственных образовательных организаций и по решению экспертной группы дошкольной организации о степени значимости конкурса для имиджа организации)				
	По факту участия	Заочное	Очное	Диплом подтверждающий победу
		Призеры и победители		
Муниципальный уровень		1	2	
Региональный уровень		3	5	
Федеральный, международный	2	5		
9.Трансляция педагогического опыта на различных образовательных мероприятиях				
публикация,	По факту	2		Подтверждающий документ
конференция, семинар, ГМО		2		
неделя молодого специалиста и прочее		1		
10.Участие в работе объединений педагогов:				
методические объединения, творческие группы; работа в жюри, комиссиях.	По факту	1	Протокол	
11.Участие в разработке методических продуктов:				
программа развития МАДОУ, образовательные программы	По факту	2		Проект, программа
методические пособия, рекомендации, локальные документы МАДОУ		2		
реализация модифицированных, авторских программ		3		
12.Использование информационных образовательных технологий	По факту	2	Служебная записка от старшего воспитателя	
13.Подготовка и оснащение массовых праздничных мероприятий дошкольного учреждения:				
оформление зала и помещений,	По факту	1		Служебная записка от старшего воспитателя
изготовление декораций и атрибутов,		2		
пошив костюмов.		3		
14.Успешность усвоения воспитанниками программных задач по результатам диагностики	Октябрь, январь, Май	3	По данным диагностики	

15. Подготовка протоколов комиссии по распределению стимула (секретарь)	По факту	1	Приказ
16. Участие в инновационной деятельности, эффективность реализации инновационных технологий:			
-разработка и реализация долгосрочных педагогических и детско-педагогических проектов (от 1 месяца) с использованием современных образовательных технологий, про демонстрируемых на пед. часе ДОУ	По факту	2	При наличие плана
- использование ИКТ технологий		1	
17. Проведение мастер-классов с детьми или родителями:			
До 20 участников	По факту	1	Список участников
Более 20 участников		2	
18. Ведение и регулярное обновление личного сайта педагога или сайта группы (освещение не менее 2-3 событий, методические разработки, фотоотчеты, консультационный материал и т.д. в течение месяца)	Ежемесячно	1	Наличие ссылки личной страницы педагога/группы расположенный на официальном сайте ДОУ
19.Подготовка и участие воспитанников в мероприятиях ДОУ (за одно образовательное событие)		1	Служебная записка от старшего воспитателя
20. Подготовка к открытым мероприятиям	По факту	1	Служебная записка от старшего воспитателя
21. Работа в городском ПМПК	По факту	2	Служебная записка от старшего воспитателя
22. Осуществление бесплатной кружковой работы с воспитанниками	По факту	3	Программа кружка, табель посещаемости
24.Проведение «Школы ответственного родительства»	Ежемесячно	2	План работы, табель посещаемости

Младший воспитатель

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника	Периодичность вы- плат	Установлен- ый размер вы- таты в (баллах)
1.	Образцовое содержание закреплённых помещений и территорий	Ежемесячно	1
2.	Работа на две группы в течение 2 недель и более при высоком качестве выполнения работ	Ежемесячно	1
3.	Оказание помощи воспитателям в создании предметно-простран- ственной среды	Ежемесячно	1
4.	За интенсивность работы в период адаптации	Июль - сентябрь	1
5.	Выполнение плана дето дней, посещаемость от списочного состава: ясли – 80%, сад - 90%	Ежемесячно	1

6.	Качественное и своевременное создание теплового контура (за одно окно)	По факту	0,5
----	--	----------	-----

Специалист по кадрам

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника	Периодичность выплат	Установленный размер выплаты в (баллах)
1.	Результат комплексных проверок ДОУ	По факту	2
2.	Взаимодействие с ПФР по ведению электронных трудовых книжек	Ежемесячно	4
3.	Подготовка документов к архивному хранению	Январь-Март	1
4.	Своевременное предоставление отчетной документации в вышестоящие органы, в надзорные федеральные органы	Ежемесячно	4

Делопроизводитель

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника	Периодичность выплат	Установленный размер выплаты в (баллах)
1.	Подготовка отчетов (движение воспитанников, отчет о движении контингента, отчет о контингенте, по исполнению МЗ)	Ежемесячно	3
2.	Выполнение работ по переоформлению официальных документов ДОУ, заключению договоров	По факту	3
3.	Подготовка документов к архивному хранению	Январь-Март	2

Начальник хозяйственного отдела, заведующий хозяйством

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника	Периодичность выплат	Установленный размер выплаты в (баллах)
1.	Результат комплексных проверок ДОУ	По факту	3
2.	Обеспечение сохранности вверенного имущества	Ежемесячно	4
3.	Эффективность контроля по содержанию зданий и территорий учреждения. Отсутствие замечаний к содержанию зданий и территорий	Ежемесячно	1
4.	Подготовка учреждения и территории сада к зимнему периоду.	Сентябрь-октябрь	4
5.	Подготовка помещений учреждения к новому учебному году.	По факту	3
6.	Подготовка территории и участков детского сада к летнему периоду.	По факту	3
7.	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний сотрудников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	Ежемесячно	1
8.	Предотвращение аварийных ситуаций: - контроль за исправностью систем освещения, отопления, канализации, пожарной сигнализации, вентиляции, тревожной кнопки; эффективность исполнения заявок сотрудников.	По факту	3
9.	Контроль за экономным использованием энергоресурсов (свет, вода).	Ежемесячно	2
10.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников или лиц их заменяющих.	Ежемесячно	1

Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды, кастаньяша

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника	Периодичность выплат	Установленный размер выплаты в (баллах)
1.	Содержание помещений согласно нормам, Сан Пин, закрепленных за кастаньяшей и машинистом по стирке и ремонту спецодежды	Ежемесячно	3
2.	Отстирывает трудно выводимых пятен без потери качества спецодежды	Ежемесячно	4

Сторож

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника	Периодичность выплат	Установленный размер выплаты в (баллах)
1.	Соблюдение контрольно-пропускного режима	Ежемесячно	1
2.	Очистка от снега ворот, калиток, дорожек, подходов к зданию и всех крылец, посыпка песком в выходной день при неблагоприятных условиях погоды	Ноябрь - Март	2
3.	Эффективное решение создавшихся проблемных ситуаций во время дежурства, своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	По факту	2
4	Обеспечение контроля допуска в ДОУ посторонних лиц согласно положению о внутриобъектовом и пропускном режиме ДОУ	Ежемесячно	1

Дворник

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника	Периодичность выплат	Установленный размер выплаты в (баллах)
1.	Результат комплексных проверок ДОУ	По факту	1
2.	Содержание в образцовом порядке территории, закрепленной за дворником	Ежемесячно	3
3.	Своевременная очистка пожарных лестниц, веранд от снега и льда	Ноябрь-март	3

Вахтер

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника	Периодичность выплат	Установленный размер выплаты в (баллах)
1.	Соблюдение контрольно-пропускного режима.	Ежемесячно	3
2.	Эффективное решение создавшихся проблемных ситуаций во время дежурства, своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	По факту	1
3.	Результат комплексных проверок в ДОУ	По факту	1

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника	Периодичность выплат	Установленный размер выплаты в (баллах)
1.	Своевременное и качественное проведение ремонтных работ, выполнения заявок	Ежемесячно	2
2.	Обеспечение сохранности вверенного имущества	Ежемесячно	1
3.	Результат комплексных проверок в ДОУ	По факту	1

Уборщик служебных помещений

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника	Периодичность выплат	Установленный размер выплаты в (баллах)
1.	Образцовое санитарно-гигиеническое содержание закрепленных помещений	Ежемесячно	3
2.	Результат комплексных проверок в ДОУ	По факту	2

Специалист по охране труда

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника	Периодичность выплат	Установленный размер выплаты в (баллах)
1.	Разработка локальных документов ДОУ в области охраны труда и пожарной безопасности	По факту	3
2.	Результат комплексных проверок в ДОУ	По факту	3

Инженер-энергетик

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника	Периодичность выплат	Установленный размер выплаты в (баллах)
1.	Обеспечение бесперебойной работы, правильной эксплуатации, своевременного ремонта энергетического оборудования, электрических, тепловых и слаботочных систем	Ежемесячно	2
2.	Результат комплексных проверок в ДОУ	По факту	2

Повар

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника	Периодичность выплат	Установленный размер выплаты в (баллах)
1.	Своевременное и качественное ведение документации по питанию воспитанников	Ежемесячно	3
2.	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды.	Ежемесячно	2
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при соблюдении: своевременное приготовление пищи, санитарное состояние помещений, обработка и хранение продуктов	Ежемесячно	1
4.	Результат комплексных проверок в ДОУ	По факту	1

Подсобный рабочий

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника	Периодичность выплат	Установленный размер выплаты в (баллах)
1.	Интенсивность и напряженность труда (мытьё стен, генеральные уборки)	Ежемесячно	1
2.	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды, инвентаря	Ежемесячно	2
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ не входящих в должностные обязанности	Ежемесячно	1
4.	Результат комплексных проверок в ДОУ	По факту	2

Кладовщик

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника	Периодичность выплат	Установленный размер выплаты в (баллах)
1.	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды, инвентаря	Ежемесячно	4
2.	Результат комплексных проверок в ДОУ	По факту	3

Заведующий производством

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника	Периодичность выплат	Установленный размер выплаты в (баллах)
1.	Контроль за качеством приемки продуктов от поставщиков	Ежемесячно	3
2.	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды, инвентаря.	Ежемесячно	2
3.	Контроль над работой пищеблока	Ежемесячно	3
4.	Результат комплексных проверок в ДОУ	По факту	2

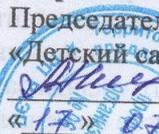
Единовременные премии (выплаты)

Таблица № 2

№	Должность	Условия выплаты	Размер выплаты, рублей	Периодичность выплаты	Отчетная документация, предоставляемая на комиссию
1.	Все работники учреждения	Создание экологически комфортной среды на территории ДОУ:		По факту	Служебная записка руководителя подразделения
		- оформление цветников, клумб на территории ДОУ и уход за ними;	1000		
		- формовка кустов на территории ДОУ	2000		
2.	Все работники учреждения	Эстетическое оформление:	1000	По факту	Служебная записка руководителя подразделения
		-детских площадок и скульптурных фигур на территории ДОУ малыми архитектурными формами			
3.	Все работники учреждения	Благоустройство помещений ДОУ и детских площадок: - окраска МАФов и построек на территории ДОУ	1000 за одно помещение или одну площадку	По факту	Служебная записка руководителя подразделения
		Активное участие в общественных мероприятиях МАДОУ по благоустройству территории, субботники	1000		
	Педагогические работники	Своевременное исполнение срочных и непредвиденных работ, поручений руководителя ДОУ	2000	По факту	Служебная записка от старшего воспитателя
		Наполнение сайта ДОУ: -заметка на сайт ДОУ	200	По факту	Сайт ДОУ
		- методические материалы: педагогические проекты, программы, методические справочники.	300		

учреждения	Роль главного персонажа на средней, старшей и подготовительной к школе группах	400р.		
	Роль эпизодического персонажа на средней, старшей и подготовительной к школе группах	200 р.		
Педагогические работники	Интенсивная работа на группе в период отсутствия одного из педагогов	300 р.	1 смена	-
Педагогические работники	Степень вовлеченности воспитанников в дополнительных платных образовательных услугах (более 70% воспитанников группы пользуются платными услугами)	500 р.	1 раз в квартал	Анализ зачисления воспитанников на доп. услуги
Педагогические работники	Разработка индивидуальной коррекционно-развивающей программы для детей с ОВЗ, имеющих заключение городского ПМПК.	1 программа – 500 р.	По факту	-
Председатель, заместитель председателя профкома	Ведение общественной работы (профсоюзная деятельность)	400	По факту	Согласно разделу 8. Гарантии профсоюзной деятельности п. 8.7
Все работники учреждения	Видеосъемка и монтаж сюжетов о деятельности МАДОУ	500 за один сюжет	По факту	-
Все работники учреждения	За оформление презентаций о деятельности МАДОУ для распространения педагогического и управленческого опыта организации	350 за одну презентацию	По факту	-
Все работники учреждения	Премия за важность и качество выполняемой работы	от 1000 до 10000	По факту	Служебная записка руководителя подразделения
Все работники учреждения	Премия за оперативность и интенсивность труда, согласно объему и срокам выполнения работы	от 1000 до 7000	По факту	Служебная записка руководителя подразделения
Все работники учреждения	Премия за эстетический и творческий подход в работе	от 1000 до 7000	По факту	Служебная записка руководителя подразделения

Выплата единовременной премии производится согласно пункта 3.5. раздела 3 настоящего положения

работодателя: ИО Заведующего МАДОУ «Детский сад № 7»  О.Н. Шырятсева 2020 г.	От работников: Председатель ППО № 96 МАДОУ «Детский сад № 7»  Л.П. Михайлова 2020 г.
---	---