

Приложение № 4
к коллективному договору

Профсоюзный комитет первичной
профсоюзной организации МАДОУ
детский сад № 179
Протокол от № 3 от 13.06.2023 г.
Председатель ППО Гайдарова Н.С.Гейдарова

Заведующий МАДОУ
детский сад № 179



Г.Краснодара

16.06.2023

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 179

Принято:

на Общем собрании работников

МАДОУ-детского сада

№ 179

Протокол № 1 от «06» 06 2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 179» (далее - Положение) разработано в соответствии:

- с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- с Постановлением Главы Екатеринбурга № 1813 от 26.07.2019 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург»» (с изменениями);
- с Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 10.05.2017 № 744 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий» (с изменениями);
- с Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 11.09.2018 № 2247 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «город Екатеринбург» (с изменениями);
- с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021 г. (протокол № 11);
- с Законом Свердловской области от 09.12.2013 г. № 119-ОЗ «О нормативах финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общего образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, муниципальных общеобразовательных организациях и обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях за счёт субвенций, предоставляемых из областного бюджета»;
- с приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области № 628-Д от 14.12.2015 г. «Об установлении перечня непедагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений и муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Свердловской области, оплата труда которых финансируется за счёт субвенций, предоставленных из областного бюджета»;
- с Соглашением между Министерством образования и молодежной политики свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 год;
- с Отраслевым соглашением по организациям системы образования города Екатеринбурга на 2021-2023 гг.;
- с коллективным договором.

1.2. Положение распространяется на лиц (далее по тексту - работники), осуществляющих в дошкольном образовательном учреждении трудовую деятельность на основании заключенных с Муниципальным автономным дошкольным образовательным учреждением - детский сад комбинированного вида № 179 (далее - МАДОУ или МАДОУ детский сад № 179) трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами дошкольного образовательного учреждения как по основному месту работы в соответствии со штатным расписанием, так и по внешнему и внутреннему совместительству.

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

1.4. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников дошкольного образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, в повышении мотивации по реализации инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.5. Настоящее Положение утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Учреждения и принимается на Общем собрании работников.

1.6. В течение срока действия данного Положения, имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для внесения дополнений и изменений: руководитель дошкольного образовательного учреждения, профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации дошкольного образовательного учреждения.

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

2. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирование работников дошкольного образовательного учреждения осуществляется из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников МАДОУ составляет не более 30 % от общего фонда оплаты труда работников МАДОУ детского сада № 179.

2.3. 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 средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

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

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

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

2.6. 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 непедагогических работников, участвующих в образовательном процессе, включая руководителя, заместителя руководителя по воспитательно-методической работе, младших воспитателей, делопроизводителя;

3) на стимулирующую часть фонда оплаты труда прочих работников дошкольного образовательного учреждения: служащих, рабочих, руководителей структурных подразделений.

2.7. Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы;

5) выплаты молодым специалистам и иные выплаты в пределах фонда оплаты

труда учреждения.

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

Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 2.7, устанавливаются при наличии условий, закреплённых в п. 2.8 настоящего Положения.

2.8. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 2.7, устанавливаются при наличии следующих основных условий:

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

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

2.9. Установление условий премирования, не связанных с качеством и эффективностью труда работников дошкольного образовательного учреждения, не допускается.

2.10. Стимулирующая часть фонда оплаты труда состоит из:

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

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

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

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

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

- при награждении нагрудными знаками муниципального образования «город Екатеринбург», органов государственной власти;
- при награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург» и Свердловской области;
- в связи с празднованием Дня учителя, Дня воспитателя и всех дошкольных работников;
- при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию по старости;
- за организацию приносящей доход деятельности;
- за призовые места, занятые образовательными организациями в международных, общероссийских, областных и городских выставках, конкурсах, фестивалях;
- за включение образовательных организаций в рейтинги лучших образовательных организаций Российской Федерации, субъекта Российской Федерации.

Премирование руководителя учреждения может осуществляться в том числе за счёт

средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

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

3. Гарантированная часть стимулирующего фонда оплаты труда (стимулирующие выплаты постоянного характера)

3.1. К стимулирующим выплатам постоянного характера относятся выплаты:

➤ **за интенсивность и высокие результаты работы:**

За превышение численности детей в группе относительно установленным нормам	доплата 100 рублей за 1 ребёнка
за занятые призовые места воспитанниками в конкурсах, выставках, фестивалях:	
- на уровне района;	500,00 руб.
- на городском уровне;	750,00 руб.
- на региональном уровне;	1000,00 руб.
- на российском уровне	1500,00 руб.
за осуществление инновационной деятельности (проектной, экспериментальной и др.)	1000,00 руб.

➤ **выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:**

Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработавших в МАДОУ детский № 179 в следующих размерах:

Стаж работы в МАДОУ детский сад № 179	Сумма выплаты
от 7 до 10 лет	500,00 рублей
от 11 до 15 лет	1000,00 рублей
от 16 до 20 лет	1500,00 рублей
свыше 21 года	2000,00 рублей

➤ **выплаты молодым специалистам и иные выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения:**

1) выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, не имеющими квалификационной категории, к окладу, ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность и напряженность в размере 50%, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в дошкольном образовательном учреждении системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Данная стимулирующая выплата устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего

образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;
- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

2) в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в дошкольном образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста;

3) в случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в дошкольном образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности:

СПИСОК ДОЛЖНОСТЕЙ,

ПО КОТОРЫМ СОВПАДАЮТ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ,
УЧЕБНЫЕ ПРОГРАММЫ, ПРОФИЛИ РАБОТЫ И УСТАНАВЛИВАЮТСЯ ВЫПЛАТЫ
ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты
Учитель музыки общеобразовательной организации	Музыкальный руководитель
Руководитель физвоспитания	Инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель	Воспитатель

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные в дошкольном образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно Списка должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются выплаты за квалификационную категорию.

4) после истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории, педагогическому работнику могут быть сохранены повышения и/или повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в дошкольном образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в

следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию;
- окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального Закона 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника (на основании решения суда);
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

Основанием для выполнения п. 3.1 п.п. 1-5 являются Соглашение между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2023 годы, Отраслевое соглашение по организациям системы образования города Екатеринбурга на 2021-2023 годы, коллективный договор.

3.2. При принятии решений об установлении работникам размера стимулирующих выплат постоянного характера руководитель МАДОУ руководствуется нормами действующего законодательства, настоящим Положением, коллективным договором.

3.3. Стимулирующие выплаты постоянного характера выплачиваются работникам ежемесячно.

3.4. 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.

4. Вариативная часть стимулирующего фонда оплаты труда

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

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

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

4.3. Для распределения стимулирующих выплат в МАДОУ создаётся комиссия в составе:

- председатель - заместитель заведующего по ВМР,
- члены комиссии: председатель первичной профсоюзной организации или представитель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МАДОУ, 2 работник МАДОУ.

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

Состав комиссии по распределению выплат стимулирующего характера утверждается приказом заведующего МАДОУ на начало учебного года.

4.4. В случае увольнения из дошкольного образовательного учреждения работника,

являющегося членом комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования данной комиссии.

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

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

- стимулирующих выплат, устанавливаемых на учебный год (премий, доплат, надбавок);
- стимулирующих выплат (премий) за качество выполняемых работ за месяц;
- единовременных премий.

4.7. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера вправе:

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

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

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

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

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

- рассматривает критерии оценки эффективности работы работников (за качество выполняемых работ), установленных в п. 4.19. настоящего Положения;
- определяет размер выплат стимулирующего характера по бальной системе (на основании фактических показателей в работе работников дошкольного образовательного учреждения).

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

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

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

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

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

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

работников.

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

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

4.18. 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.

4.19. Основными критериями для оценки качества и эффективности труда работников МАДОУ поощрительных выплат за качество выполняемых работ за соответствующий период являются:

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников

1. Заместителю заведующего по воспитательной и методической работе		
	Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)	Кол-во баллов
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, информационная открытость ДОО	
1.1.	Стабильность работы в отчетный период	5
1.2.	наличие актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности Учреждения на ее официальном сайте (в соответствии с пунктом 2 ст.29, и пунктом 2 статьи 30 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»	5
2.	Выплаты за качество выполняемых работ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	
2.1.	Разработка и реализация собственных образовательных проектов за каждый образовательный проект за каждый цифровой проект	2 3
2.2.	Согласование образовательных проектов, составленных педагогами за каждый образовательный проект за каждый цифровой проект	1 1
2.3.	Результативность организации подготовки педагогами воспитанников к участию в конкурсных мероприятиях уровня городского районного победитель призер участник	3 2 3 2 1
2.4.	Качественная организация образовательного процесса в Учреждении отсутствие замечаний руководителя	3
2.5.	Участие в методических мероприятиях (педагогические чтения, психолого-педагогические семинары, теоретические и научно-практические конференции, мастер-классы, педагогические и методические советы, конкурсы профессионального мастерства, школы передового опыта и другие) на уровне детского сада района города области, региона, РФ	1 2 3 5
2.6.	Участие в профессиональных методических объединениях	

	(рабочие группы, творческие микрогруппы, проектные команды, лаборатории, консилиумы, ассоциации педагогов, сетевые сообщества, консультационные центры, и другие) <i>за каждое</i>	3
2.7.	Участие в конкурсах профессионального мастерства <i>детского сада</i> <i>района</i> <i>города</i> <i>области, региона, РФ</i>	1 5 7 10
2.8.	Организация и контроль опытно-экспериментальной, исследовательской деятельности в условиях базовых экспериментальных площадок	7
2.9.	Публикация статей, методических материалов и разработок уровня <i>за каждую публикацию в журналах, сборниках</i> <i>федерального,</i> <i>регионального, городского</i> <i>за каждый методический материал, разработку, размещенную в Интернет</i>	5 3 1
2.10.	Результаты проверок органов надзора и контроля: МОПОСО, Управления образования, Госпотребнадзора, Прокуратуры, Инспекции труда и т.д. - имеются необоснованные нарушения - отсутствие нарушения	10
2.11.	Предоставление информации на сайт Учреждения <i>за каждую публикацию, материал</i>	3
2.12.	Подготовка и проведение массовых мероприятий, исполнение ролей <i>за каждую роль</i>	2
2.13.	Высокая степень вариативности развивающей предметно-пространственной среды <i>предметное содержание среды</i> <i>пространственная организация и изменения, вносимые в среду</i>	3 5
2.14.	Контроль своевременного ведения документации педагогов <i>отсутствие замечаний руководителя</i>	3
2.15.	Образцовое содержание рабочего места и закрепленных помещений <i>отсутствие замечаний руководителя</i>	5
2.16.	Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений	3
2.17.	Разработка и реализация программ для обучения детей - инвалидов	5
3.	Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.	<i>без ограничений</i>
2. Педагогическим работникам		
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Количество баллов
1.2.	Работа в группе для детей в возрасте от 3 до 4 лет (сложность и напряженность работы с детьми данного возраста) <i>воспитатели</i> <i>специалисты</i>	4 3
1.3.	Создание условий для детей с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, дети - инвалиды) в <i>группах общеразвивающей направленности</i>	5
1.4.	Работа по устранению задолженности по родительской плате за присмотр и уход <i>100% оплата</i>	5
1.5.	Участие в профессиональных методических объединениях (рабочие группы, творческие микрогруппы, проектные команды, лаборатории, консилиумы, ассоциации педагогов, сетевые сообщества, консультационные центры, и другие)	3 <i>за каждое</i>
1.6.	Личное участие в конкурсах профессионального мастерства <i>городского уровня</i> <i>победитель- лауреат- участник</i> <i>районного уровня</i> <i>победитель- лауреат- участник</i>	20 – 15 – 10 соответственно 10 – 8 – 5 соответственно
1.7.	Участие в опытно-экспериментальной, исследовательской деятельности в условиях базовой экспериментальной площадки, городского «пилотного» проекта	5

1.8.	Публикация статей, методических материалов и разработок в журналах, сборниках <i>федерального уровня</i> <i>регионального, городского уровня</i>	за каждую 7 5
1.9.	Подготовка и проведение массовых мероприятий	5
1.10.	Исполнение ролей	за каждую 3
1.11.	Предоставление педагогического опыта (педагогические чтения, психолого-педагогические семинары, теоретические и научно-практические конференции, мастер-классы, педагогические и методические советы, школы передового опыта и другие) <i>на уровне Учреждения</i> <i>на уровне района</i> <i>на уровне города</i> <i>на уровне области, региона, РФ</i>	2 5 10 15
1.12.	Стабильность работы в отчетный период	3
1.12.	Деятельность в составе рабочей группы, комиссии и др.	1 за каждый
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
2.1.	Стабильная посещаемость воспитанников, низкие показатели заболеваемости <i>отсутствуют менее 20%</i>	2
2.2.	Отсутствие травматизма детей	5
2.3.	Качественное осуществление образовательного процесса <i>отсутствие зам. зав. по ВМР, руководителя, администрации Учреждения надзорных органов</i>	5
2.4.	Качественное и своевременное ведение документации педагогов <i>отсутствие замечаний руководителя, зам. зав. по ВМР</i>	5
2.5.	Качественная подготовка воспитанника (ов) к участию в конкурсных мероприятиях <i>городского уровня</i> <i>победитель- лауреат- участник</i> <i>районного уровня</i> <i>победитель- лауреат- участник</i>	10 – 7 – 5 соответст венно 5 – 3 – 2 соответст венно
2.6.	Высокая доля вовлеченности родителей, участвующих в родительских собраниях и других массовых мероприятиях для родительской общественности <i>свыше 80%</i>	3
2.7.	Оказание качественной помощи наставника молодому специалисту <i>за каждый согласованный и реализуемый план работы на месяц с молодым специалистом</i>	5
2.8.	Высокая степень вариативности, развивающей предметно - пространственной среды <i>предметное содержание среды</i> <i>пространственная организация и изменения, вносимые в среду</i> <i>оформление других помещений детского сада</i>	3 5 3
2.9.	Образцовое содержание закрепленных помещений <i>отсутствие замечаний администрации детского сада, Учреждения, надзорных органов</i>	5
2.10.	Качественное выполнение поручений руководителя <i>однократно</i> <i>многократно</i>	1 5
2.11.	Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений	5
2.12.	Качественная работа с участниками образовательных отношений, направленная на увеличение количества детей, посещающих платные образовательные услуги <i>100 % детей группы посещают ПОУ</i>	10

3.	Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год	без ограничений
3. Младшим воспитателям		
	Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)	Кол-во баллов
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	Увеличение объема работ, связанного с профилактическими мероприятиями по предупреждению заболеваемости воспитанников (сезонные, карантин)	3
1.2.	Работа в группе для детей в возрасте от 3 до 4 лет (сложность и напряженность работы с детьми данного возраста)	3
1.3.	Работа в группе с фактически превышенной посещаемостью обучающихся более 25 человек за каждого обучающегося	1
1.4.	Стабильность работы в отчетный период	5
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
2.1.	Стабильная посещаемость воспитанников, низкие показатели заболеваемости отсутствуют менее 20%	2
2.2.	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя однократное многократное	1 5
2.3.	Образцовое содержание рабочего места отсутствие замечаний руководителя	5
2.4.	Высокий уровень трудовой дисциплины отсутствие замечаний руководителя	3
2.5.	Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений	2
3.	Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.	без ограничений
4. Делопроизводителю		
	Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)	Кол-во баллов
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	Использование оргтехники для сокращения времени ведения делопроизводства	5
1.2.	Использование компьютерного программного обеспечения (включая текстовые редакторы), предназначенного для быстрого сбора, обработки информации	10
1.3.	Размещение информации в Парусе, АИС образование	5
1.4.	Стабильность работы в отчетный период	5
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
2.1.	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя однократное многократное	3 5
2.2.	Образцовое содержание закреплённого помещения отсутствие замечаний	5
2.3.	Высокий уровень трудовой дисциплины отсутствие замечаний	3
2.4.	Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений	5
3.	Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.	без ограничений
5. Заведующему хозяйством		
	Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)	Кол-во баллов

1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	Участие в проведении ремонтных работ (с затратой собственных физических сил) <i>м2</i> <i>площадь до 20</i> <i>площадь свыше 20 м2</i> <i>площадь свыше 60 м2</i>	1 10 15
1.2.	Оперативное устранение аварийных ситуаций	10
1.3.	Предоставление информации о расходе электроэнергии в организацию, обслуживающую Учреждение по договору электроснабжения	10
1.4.	Оформление, отправка в соответствии с установленным графиком сведений в информационную систему «Автоматизированная идентификационная система» (АИС) для мониторинга энергоэффективности и другие организации по требованию вышестоящих организаций	10
1.5.	Использование технических средств и программного обеспечения <i>за каждую программу</i> <i>(модуль программы «Парус»)</i> <i>«Табель учета рабочего времени сотрудников»</i> <i>программа «Диадок»</i> <i>программа «Меркурий»</i> <i>другие программы</i>	3
1.6.	Стабильность работы в отчетный период	5
	Организация, учет и контроль прохождения медосмотров работников	5
	Организация, учет и контроль вакцинации работников в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок	5
2.	Выплаты за качество выполняемых работ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	
2.1.	Качественное энергосбережение: соблюдение сезонных тарифов экономических показателей водо-, энерго-, теплотребления в отчетном периоде	5
2.2.	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя	5
2.3.	Соблюдение сроков поверки и регламента приборов учета	5
2.4.	Своевременное предотвращение или устранение аварийных ситуаций	5
2.5.	Качественное ведение отчетно-учетной документации <i>отсутствие замечаний руководителя</i>	5
2.6.	Образцовое содержание рабочего места <i>отсутствие замечаний руководителя</i>	5
2.7.	Качественный контроль выполнения должностных обязанностей МОП <i>отсутствие замечаний руководителя</i>	5
2.8.	Высокий уровень трудовой дисциплины <i>отсутствие замечаний руководителя</i>	3
2.9.	Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций	2
2.10.	Создание доступной среды для обучения детей - инвалидов	5
2.11.	Результаты проверок органов надзора и контроля: МОПОСО, Управления образования, Госпотребнадзора, Роспотребнадзора, Прокуратуры, Инспекции труда и т.д. - имеются необоснованные нарушения - отсутствие нарушения	10
3.	Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.	<i>без ограничений</i>
6. Кладовщику		
	Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)	<i>Кол-во баллов</i>
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	Разработка меню для детей с аллергической реакцией <i>за каждого ребенка</i>	2
1.2.	Использование технических средств и программного обеспечения	

	за каждую программу «Составление меню» (модуль программы «Парус») «Табель учета посещаемости воспитанников» (модуль программы «Парус») «Табель учета питания сотрудников» (модуль программы «Парус») Другие программы	3
1.3.	Стабильность работы в отчетном периоде	3
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
2.1.	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя	однократное 1 многократное 3
2.2.	Образцовое содержание складских помещений	отсутствие замечаний 5
2.3.	Высокий уровень трудовой дисциплины	отсутствие замечаний 3
2.4.	Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций	2
3.	Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.	без ограничений
8. Поварам, подсобному рабочему		
	Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)	Кол-во баллов
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	Приготовление пищи для детей с аллергической реакцией	за каждого ребенка 2
1.2.	Качественная первичная обработка овощей, заложенных по меню	1
1.3.	Стабильность работы в отчетный период	5
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
2.1.	Высокая оценка бракеражной комиссией органолептических* показателей приготовленной пищи	3
2.2.	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя	однократное 1 многократное 5
2.3.	Образцовое содержание пищеблока	отсутствие замечаний 5
2.4.	Высокий уровень трудовой дисциплины	отсутствие замечаний 3
2.5.	Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений	2
3.	Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.	без ограничений
9. Машинисту по стирке и ремонту спец.одежды, Кастелянше		
	Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)	Кол-во баллов
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	Пошив шторм, праздничных костюмов, спец.одежды для работников детского сада и др.	10
1.2.	Контроль соблюдения правил эксплуатации выдаваемого мягкого инвентаря, спец.одежды, спец.обуви, съемного инвентаря	5
1.3.	Стабильность работы в отчетный период	5
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
2.1.	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя	

		однократное многократное	3 5
2.2.	Образцовое содержание закрепленных помещений	отсутствие замечаний	5
2.3.	Высокий уровень трудовой дисциплины	отсутствие замечаний	3
2.4.	Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений		2
3.	Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.		без ограничений
10. Уборщикам служебных помещений			
	Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)		Кол-во баллов
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	За интенсивность работ: во время ремонтных работ, в период карантин, в осенне – весенний период, в период проведения массовых мероприятий		10
1.3.	Стабильность работы в отчетный период		5
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
2.1.	Сохранность и ремонт вверенного инвентаря детского сада	сохранность инвентаря ремонт инвентаря	3 5
2.2.	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя	однократное многократное	3 5
2.3.	Образцовое содержание закрепленных помещений	отсутствие замечаний	5
2.4.	Высокий уровень трудовой дисциплины	отсутствие замечаний	3
2.5.	Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений		2
3.	Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.		без ограничений
11. Рабочему по комплексному обслуживанию зданий и ремонту сооружений			
	Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)		Кол-во баллов
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	Проведение мелкого ремонта мебели		5
1.2.	Стабильность работы в отчетный период		5
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
2.1.	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя	однократное многократное	3 5
2.2.	Образцовое содержание закрепленных помещений	отсутствие замечаний	5
2.3.	Высокий уровень трудовой дисциплины	отсутствие замечаний	3
2.4.	Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений		2
3.	Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.		без ограничений
12. Дворнику			
	Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)		Кол-во баллов

1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	Интенсивность работы в связи с сезонными особенностями (листва, снег)	10
1.2.	Уборка прилегающей территории на расстоянии 2 метра от забора	3
1.3.	Стабильность работы в отчетный период	5
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
2.1.	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя	однократное 3 многократное 5
2.2.	Образцовое содержание закреплённой территории	отсутствие замечаний 5
	Высокий уровень трудовой дисциплины	отсутствие замечаний 3
2.3.	Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений	2
3.	Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.	без ограничений

4.20. Размер непостоянных выплат стимулирующего характера (поощрительных выплат за качество выполняемых работ) высчитывается по формуле:

$$\text{Счзп} = (\text{Б } 1.1 + \text{Б } 1.2 + \text{Б } 1.3) \times \text{Сб},$$

где:

Счзп - стимулирующая часть заработной платы;

Сб - стоимость одного балла.

Б 1.1, Б 1.2., Б 1.3. - баллы за качество выполняемых работ;

Денежный вес одного балла определяется следующим образом: размер стимулирующей части ФОТ делится на общую сумму баллов всех работников.

Оценочные критерии:

0 баллов - показатель отсутствует;

1 балл - показатель слабо выражен;

2 балла - показатель ярко выражен.

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

- результаты, полученные в рамках контроля, представляемые руководителем образовательного учреждения, заместителем заведующего по ВМР, заведующим хозяйством, уполномоченным по охране труда (на основании актов, справок);

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

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

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

В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты, для исправления и

доработки или запрашивает материалы для подтверждения результатов деятельности.

4.23. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании.

Работники дошкольного образовательного учреждения вправе ознакомиться с результатами оценки собственной профессиональной деятельности.

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

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

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

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

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

4.27. Решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат оформляются протоколом.

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

4.29. На основании решения комиссии руководитель учреждения издаёт приказ «Об утверждении размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда» для каждого работника за качество выполняемых работ, за соответствующий период (исходя из общего количества баллов и денежного веса 1 балла).

4.30. Установленные приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения поощрительные выплаты за качество выполняемых работ, выплачиваются работникам в течение месяца.

4.31. Заведующий МАДОУ знакомит работников под подпись с приказом «Об установлении размеров стимулирующих выплат непостоянного характера (поощрительных выплат за качество выполняемых работ)» за соответствующий период.

4.32. Заведующий МАДОУ создает необходимые условия для работы комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

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

4.34. 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.

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

4.36. Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда руководителю дошкольного образовательного учреждения производится Департаментом образования Администрации города Екатеринбурга.

5. Премияльная часть стимулирующего фонда оплаты труда

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

5.1. При наличии фонда экономии заработной платы по итогам календарного года, к Дню дошкольного работника, к Дню Учителя и т.д. сотрудники учреждения могут быть премированы (по решению комиссии по распределению выплат стимулирующего характера).

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.

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

1) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации – 1500 рублей;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и молодежной политики Свердловской области - 1000 рублей;

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

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

5) в связи юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения) - 3000 рублей;

6) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости проработавшим в организации не менее 10 лет – 5000 рублей.

5.5. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда, работникам может оказываться материальная помощь, условия выплаты и размер которой устанавливаются «Положением о материальной помощи», принятым по согласованию с профсоюзным комитетом.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение является частью Коллективного договора.

6.2. Изменения и дополнения в Положение вносятся на основании ст.43 ТК РФ.

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

6.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо

работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 520251343390373548250310750880108285629354443697

Владелец Роскош Татьяна Евгеньевна

Действителен с 29.04.2025 по 29.04.2026