

СОГЛАСОВАНО:

с профсоюзным комитетом первичной
профсоюзной организации
(протокол от «14» октября 2021 г.

№ 1) Председатель
первичной профсоюзной организации

Якушевич Н.А.

Принято:
на Общем собрании работников

Протокол № 4
от «10» октября 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ – детский сад
комбинированного вида № 582

Тверских И.Б.
«10» 10 2021 г.

Приказ № 12/01-00
от «10» 10 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА
ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ – ДЕТСКОГО САДА КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 582
ВЕРХ-ИСЕТСКОГО РАЙОНА Г. ЕКАТЕРИНБУРГА

г. Екатеринбург

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада комбинированного вида № 582 в соответствии:

- с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- с Постановлением Администрации города Екатеринбурга № 1813 от 26.07.2019;
- 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 Законом Свердловской области от 03.12.2013 г. «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 Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы;

- 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 бюджетным дошкольным образовательным учреждением - детским садом комбинированного вида № 582 (далее - МБДОУ или МБДОУ - детский сад комбинированного вида № 582) 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 МБДОУ, регулирующим порядок применения различных видов материального стимулирования и определения его размеров.

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

1.5. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада комбинированного вида № 582 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 МБДОУ 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;
- по итогам работы в виде премиальных выплат;
- иные выплаты в пределах фонда оплаты труда МБДОУ.

1.8. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения должен составлять не более 30 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, 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. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения подразделяется на:

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

2) стимулирующую часть фонда оплаты труда непедагогических работников участвующих в образовательном процессе, включая руководителя, заместителя руководителя по воспитательной и методической работе, младших воспитателей, делопроизводителя;

3) стимулирующую часть фонда оплаты труда прочих работников дошкольного образовательного учреждения: инженера-энергетика, рабочих, руководителей структурных подразделений.

1.12. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективностью труда работников дошкольного образовательного учреждения, не допускается.

1.13. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 1.7 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.

1.14. Размер выплат стимулирующего характера определяется учреждением с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

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

1.16. Настоящее Положение утверждается руководителем МБДОУ – детского сада комбинированного вида № 582 по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации дошкольного образовательного учреждения и принимается на общем собрании работников МБДОУ.

1.17. 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 МБДОУ – детского сада комбинированного вида № 582.

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

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

1.20. Размер выплат стимулирующего характера определяется в абсолютном размере.

1.21. Оценка качества выполняемых работ работников дошкольного образовательного учреждения осуществляется комиссией по распределению

стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.22. Стимулирование работников, имеющим дисциплинарное взыскание снимается на 2 месяца. Исключение при этом составляют выплаты компенсационного характера, закрепленные приказом руководителя и (или) дополнительным соглашением к трудовому договору.

1.23. Работникам, занимающим штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, выплаты стимулирующего характера устанавливается пропорционально отработанному времени.

2. Стимулирующие выплаты постоянного характера

При принятии решений об установлении работникам размера стимулирующих выплат постоянного характера руководитель МБДОУ руководствуется нормами действующего законодательства, настоящим Положением, коллективным договором. Стимулирующие выплаты постоянного характера выплачиваются работникам ежемесячно. Размеры стимулирующих выплат постоянного характера, установленные настоящим Положением, фиксируются в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору работника.

2.1. К стимулирующим выплатам постоянного характера относятся:

- за интенсивность и высокие результаты работы
- выплаты молодым специалистам и иные выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения:

2.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

1) Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников.

2) К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности, авторитет и улучшающие имидж учреждения, выплаты молодым специалистам, а также выплаты за интенсивность труда работника, за сложность, напряженность, особый режим и график работы в случае превышения установленных системой нормирования труда учреждения норм труда.

3) Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику с учётом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определённый срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

2.1.2. Выплаты молодым специалистам и иные выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата в размере 50 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, сроком на два года.

Данная стимулирующая выплата устанавливается молодым специалистам при трудоустройстве впервые в течение года после 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.

3. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ

3.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального поощрения работника за высокий уровень профессиональной подготовленности, получение высокой оценки по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

3.2. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за наличие ученой степени кандидата (доктора) наук по соответствующему профилю и (или) почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) если ученая степень, почетное звание связано с направлением деятельности (должностью, профессией, выполняемой работой) работника:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 20 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы;

- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - в размере 50 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы;

3.3. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

4. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

4.1. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, осуществляемые с учетом стажа работы по специальности в МБДОУ детский сад комбинированного вида № 582. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается работодателем.

4.2. Выплата устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в МБДОУ детский сад комбинированного вида № 582 в следующих размерах:

при выслуге лет от 3 до 6 лет – 200,00 рублей, от 7 до 10 лет – 300,00 рублей, от 10 до 15 лет – 500,00 рублей, от 16 лет и более – 1000,00 рублей

5. Премияльные выплаты по итогам работы

5.1. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени. Условия выплаты и размер премиальных выплат устанавливаются настоящим Положением МБДОУ – детский сад комбинированного вида № 582, утвержденного руководителем учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организации, и (или) коллективным договором, соглашением.

5.2. Размер выплат устанавливается в абсолютном размере.

5.3. Премияльные выплаты имеют единовременный характер. Назначаются в случае экономии финансовых средств комиссией по распределению премиальных выплат в следующем составе: заведующий МБДОУ и руководители подразделений (заместитель заведующего по ВМР, заведующий хозяйством) соответственно установленных критериев настоящего Положения (приложение 2)

5.4. В целях обеспечения социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда применяется единовременное премирование:

№ п/п	Показатели	Размер (руб.) или % от оклада
1	При награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, награждении государственными наградами и наградами муниципального	2 000,00

	образования «город Екатеринбург», Свердловской области, Российской Федерации	
2	В связи с празднованием «Дня учителя», «Дня воспитателя и всех дошкольных работников»	1 000,00
3	В связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет)	2000,00
4	При увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости	До 2 окладов
5	При прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	До 1,5 окладов

5.5. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода не выплачивается

6. Работа комиссии по распределению выплат стимулирующего характера

6.1. Для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в МБДОУ создаётся комиссия в составе: заместитель руководителя по воспитательной и методической работе, заведующий хозяйством, председатель первичной профсоюзной организации или представитель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБДОУ, два члена трудового коллектива. Состав комиссии по распределению выплат утверждается приказом руководителя МБДОУ на учебный год.

6.2. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда по итогам работы осуществляет свою деятельность строго в соответствии с критериями для каждой группы профессий (должностей), принятыми общим собранием работников МБДОУ и утверждёнными приказом руководителя МБДОУ.

6.3. В случае увольнения из дошкольного образовательного учреждения 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.

6.4. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

6.5. В компетенцию комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда входит рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат персонально каждому работнику дошкольного образовательного учреждения

6.6. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда вправе:

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

6.7. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда принимает решения в пределах компетенции, предоставленной ей настоящим Положением.

6.8. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда организует свою работу в форме заседаний.

6.9. Заседание комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда правомочно при участии в нём более половины её членов.

6.10. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда заседает один раз в месяц до 20 числа:

- рассматривает критерии оценки качества выполняемых работ работников, установленных в настоящем Положении;
- определяет размер выплат стимулирующего характера на основании фактических показателей в работе работников дошкольного образовательного учреждения.

6.11. Заседание комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда ведёт председатель, а в его отсутствие - заместитель председателя.

6.12. Секретарь комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда ведёт протокол заседания комиссии и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

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

6.14. Решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Форму голосования (открытое или закрытое) комиссия определяет самостоятельно.

6.15. Работники ежемесячно, до 15 числа представляют в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда заполненные по итогам работы прошедшего месяца листы самооценки, аналитическую информацию о показателях качества выполняемых работ, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат, другую необходимую для принятия решения информацию, документы.

6.16. Руководитель дошкольного образовательного учреждения представляет в комиссию информацию о наличии средств фонда оплаты труда на стимулирование работников. Руководитель вправе внести в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда свои предложения по вопросам персонального распределения стимулирующих выплат.

6.17. Администрация дошкольного образовательного учреждения и комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда обеспечивает гласность в вопросах премирования, всех работников МБДОУ в форме, принятой на общем собрании работников МБДОУ.

6.18. Показатели устанавливаются сроком на учебный год. Показатели пересматриваются, корректируются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и утверждаются на общем собрании работников МБДОУ.

6.19. Руководитель МБДОУ не вправе принуждать членов комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда к принятию определённых решений.

6.20. Члены комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда 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.

6.21. Показатели и размер выплат по каждому показателю устанавливаются МБДОУ самостоятельно. Перечень показателей может быть дополнен или изменен по предложению руководителя МБДОУ, Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, работников образовательной организации по мере необходимости.

6.22. В системе оценки критериев всех работников МБДОУ учитываются:

- результаты, полученные в рамках контроля, представляемые заместителя заведующего по ВМР, заведующего хозяйством, заведующим МБДОУ;
- результаты самооценки работников МБДОУ, представляемые в отчетах о своей работе за соответствующий период.

6.23. 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 эффективности. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту,

представившему результаты, для исправления и доработки или запрашивают материалы для подтверждения результатов деятельности.

6.24. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов составляет итоговый протокол с указанием сумм по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Работники МБДОУ обязаны ознакомиться с результатами оценки эффективности работ.

6.25. С момента опубликования оценочного листа в течение 3 рабочих дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой выполняемых работ.

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

6.26. 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 качества выполняемых работ работника, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

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

6.28. Решения Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда оформляются протоколом.

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

6.30. На основании решения комиссии руководитель МБДОУ издаёт приказ «О выплате выплат стимулирующего характера для каждого работника по результатам работы, за соответствующий период.

6.31. Установленные приказом руководителя МБДОУ выплаты стимулирующего характера согласно листам самооценки, выплачиваются работникам ежемесячно

6.32. Премияльные выплаты могут выплачиваться как ежемесячно, так и раз в квартал, один раз в полугодие, один раз в год по итогам работы работника, в случае экономии финансовых средств МБДОУ.

6.33. Руководитель МБДОУ создает необходимые условия для работы членов комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, в том числе материального поощрения

6.34. Члены комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда 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 стимулирующей части фонда оплаты труда несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

6.37. Заведующий МБДОУ – детский сад комбинированного вида № 582 вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам

материальную помощь. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются Положением о материальной помощи либо настоящим Положением МБДОУ – детский сад комбинированного вида № 582, утвержденного руководителем учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организации, и (или) коллективным договором, соглашением.

6.38. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

№ п/п	Основания	Размер % от оклада
1	В связи со свадьбой, юбилеем, выходом на пенсию	до 100 %
2	В связи с тяжелым материальным положением работника	до 100 %
3	В связи с длительной болезнью или инвалидностью	до 200 %
4	В связи со смертью близкого родственника	до 100 %
5	Членам семьи в связи с его смертью	до 200 %
6	В связи с крупным ущербом, нанесенным имуществу работника (в результате пожара, наводнения, кражи и т.д.)	до 200 %

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового. Изменения (дополнения) в данное Положение вносятся на основании нормативных актов (указов, постановлений) вышестоящих органов в соответствии с законодательством РФ.

7.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель дошкольного образовательного учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

7.4. 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.

Приложение № 1
к Положению о порядке стимулирующих выплат

Размер и условия установления выплат стимулирующего характера

1. Заместитель заведующего по ВМР.

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда	Показатели	Сумма или % от оклада	Период	Подтверждающий документ
I. Интенсивность и высокие результаты работы					
1.1	Реализация мероприятий по сохранению и развитию профессиональных кадров		1000.00	Ежемесячно по факту	Организация мероприятий, разработка индивидуальных маршрутов карьерного роста педагогов, консультирование и другое Аналитическая справка, приложение
1.2	Результаты участия педагогов в профессиональных конкурсах (наличие победителей и призеров)			Ежемесячно по факту	Аналитическая справка
	общероссийских		2000.00		
	региональных		1700.00		
	городских		1500.00		
	МБДОУ		1000.00		
1.3	Увеличение количества педагогов, повысивших имеющуюся квалификационную категорию после очередного межаттестационного периода			На календарный год	Удостоверения свидетельство, приказ
	Соответствие		750,00		
	Первая		1 000,00		
	Высшая		1 500,00		
1.4	Участие педагогического коллектива в инновационной деятельности (инновационные площадки РФ, субъекта, муниципалитета) Обеспечение реализации инновационной деятельности: ведение отчётной документации, анализ и обобщение получаемых результатов, прогнозирование дальнейших мероприятий			Ежемесячно по факту	Аналитическая справка по результатам внедрения новых технологий
	Федерального уровня		2 000,00		
	Регионального уровня		1 500,00		
	Муниципального уровня		1 000,00		
II. За качество выполняемых работ					
2.1	Оформление документации в срок в полном объеме работы		500.00	В месяц	Аналитическая справка
2.2	Организация и работа ППк МБДОУ		500.00	По факту заседаний	Аналитическая справка, копия протокола
За напряженность выполняемых работ					
III. За стаж непрерывной работы, выслугу лет					
3.1		3 - 6	200,00	На календарный год	Выписка из личного дела в аналитической справке
		7 - 10	300,00		
		11 - 15	500,00		
		16 и более	1000,00		

2. Заведующий хозяйством.

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда	Показатели	Сумма	Период	Подтверждающий документ
I. Интенсивность и высокие результаты работы					
1.1	Своевременное и правильное внесение данных в различные электронные системы, другие информационные системы	За каждую	1000,00	Ежемесячно по факту	Аналитическая справка
1.2	Эффективность работы по экономии электроэнергии, воды и др	сравнительный анализ	500,00	Календарный год	Аналитическая справка
1.3.	Своевременность проведения инструктажей		500,0	Полугодие	Аналитическая справка
1.4.	Работа в рабочих комиссиях, творческих группах, ведение делопроизводства	ответственный/секретарь	1000,0	Ежемесячно по факту	Аналитическая справка
		участник	500,0		
1.5	Взаимопомощь сотрудникам МБДОУ		1000,00	Ежемесячно по факту	Аналитическая справка
II. За качество выполняемых работ					
2.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации МДОО, работников МДОО, родителей (законных представителей)	устные и письменные обращения к руководству	500,00	Ежемесячно по факту	аналитическая справка журнал регистрации
2.2	Своевременное и качественное выполнение поступающих заявок	Отсутствие жалоб	1000,00	Ежемесячно по факту	Служебная записка курирующего
2.3	Соответствие проб и смывов требованиям санитарных правил и гигиенических нормативов (при проверках)	соответствует СанПиН	1000,00	На календарный год	результаты экспертизы
2.4	За качественную работу инженерных сетей и эксплуатацию систем жизнеобеспечения ДОО	безаварийная, безотказная бесперебойная работа инженерных сетей	2 000,00	полугодие	аналитическая справка
III. За стаж непрерывной работы, выслугу лет					
3.1		3 - 6	200,00	На календарный год	Выписка из личного дела в аналитической справке
		7 - 10	300,00		
		11 - 15	500,00		
		16 и более	1000,00		

3. Воспитатели.

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда	Показатели	Сумма	Период	Подтверждающий документ/пояснения
I. Интенсивность и высокие результаты работы					
1.1	Работы повышающие эффективность деятельности:				
	- создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно – развивающей среды, эстетика оформления помещений, прогулочного участка, общей территории МДОУ;	-обогащение РППС пособиями, дидактическими играми	500,00	ежемесячно	Выполнение плана работы по обогащению РППС за месяц. План год/ на месяц Подтверждение его исполнения: фото/журнал развития РППС
	- особый подход в создании предметно-развивающей безопасной среды, проектно-ориентированной среды в группах	-ведение микрокабинета -оформление холлов, музыкального зала, территории МБДОУ	500,00	ежемесячно	
1.2	Правильное своевременное ведение документации	Наличие рабочей программы педагога, наличие плана НОД и другой документации согласно номенклатуре дел	1000.00	ежемесячно	Контроль заместителя заведующего по ВМР
1.3	Работа с родителями (законными представителями) по организации образовательной деятельности, присмотра и ухода	своевременная оплата за присмотр и уход, ПОУ	2000.00	ежемесячно	Сальдооборотная ведомость
1.4	Проведение встреч с родителями, используя вариативные формы работы (посредством интерактивной очной встречи, официального сайта, группы в соцсети МБДОУ)		1000.00	ежемесячно	Фото отчет Аналитическая справка
1.5	Исполнение ролей на утренниках, открытых мероприятиях		1000.00	ежемесячно	Аналитическая справка
Работы, улучшающие имидж и авторитет учреждения					
1.6	Содействие получению дополнительного образования воспитанниками через систему ПОУ в МБДОУ	От 70% от посещающих ДОУ воспитанников	1000,00	Ежемесячно	Списки детей, посещающие ПОУ, данные посещаемости ПОУ
1.7	Участие в инновационной и экспериментальной деятельности, реализация авторских программ, технологий		1000.00	Ежемесячно	фотоотчет
1.8	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта (в ссылка на учреждение)	В печатных сборниках района, города, России; университетов	1000.0	Ежемесячно По факту	Копия публикации
		В интернет пространстве	500.0		
1.9	Участие в конкурсном движении с воспитанниками, профессиональных конкурсах	Федеральный уровень	2000.0	Ежемесячно По факту	Положение Сертификат участника, благодарственное письмо
		Региональный уровень	очно		
		Муниципальный уровень	1000.00 заочно		
		Уровень МБДОУ	800.0		
Интенсивность труда работника:					
1.10	Работа в рабочих комиссиях, творческих группах, ведение	Ответственный/ секретарь	2000.00	Ежемесячно по факту	Приказ руководителя о назначении

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда	Показатели	Сумма	Период	Подтверждающий документ/пояснения
	делопроизводства	участник	500.0		ответственного лица, секретаря, членов комиссии Копия протокола
1.11	Взаимодействие с педагогами МБДОУ				
	Проведение совместных мероприятий, корпоративного обучения, конкурсов, трансляция педагогического опыта (участие в исследовательских проектах, выступление на семинарах, конференциях, мастер классах)	модератор	1000,00	Ежемесячно по факту	аналитическая справка/конспект/фот отчет
		участник	500,00		
1.12	За сложность, напряженность:				
	перенаполняемость групп по площади группы (более 27 детей) по факту посещения	За одного ребенка в течение месяца	700,00	Ежемесячно по количеству дней посещения	данные табеля посещаемости с подсчетом количества детей
	перенаполняемость групп раннего возраста по площади группы (более 20 детей) по факту посещения	За одного ребенка в течение месяца	800.00		
1.13	Открытость образовательных услуг	Ведение собственной страницы на сайте МБДОУ	1000.00	Ежемесячно	Аналитическая справка Скрин/ фотоотчет
1.14	Разработка и реализация образовательных проектов, методических разработок		1000.00	Ежемесячно	Паспорт проекта, Методическая разработка
II.	За качество выполняемых работ				
2.1	Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений		500.00	Ежемесячно	Отсутствие обращений Приказ руководителя
2.2	Отсутствие травматизма		500.00	Ежемесячно	
2.3	Соблюдение санитарно-эпидемиологического, противопожарного, антитеррористического режимов МБДОУ. Отсутствие замечаний		500.00	Ежемесячно	По итогам контроля Приказ руководителя
III.	За стаж непрерывной работы в МБДОУ				
3.1		3 - 6	200,00	календарный	Выписка из личного дела
		7 - 10	300,00		
		11 - 15	500,00		
		16 и более	1000,00		
3.2	Молодой специалист		50% от оклада	На календарный год	Диплом, приказ о приеме на работу



4. Учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор ФК

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда	Показатели	Сумма	Период	Подтверждающий документ/пояснения
I.	Интенсивность и высокие результаты работы				
1.1	Работы повышающие эффективность деятельности:				
	- создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно – развивающей среды, эстетика оформления помещений, прогулочного участка, общей территории МДОО; - особый подход в создании предметно-развивающей безопасной среды, проектно-ориентированной среды в группах	-обогащение РППС пособиями, дидактическими играми -ведение микрокабинета -оформление холлов, музыкального зала, территории МБДОУ к различным праздникам, мероприятиям	500,00 500,00	ежемесячно ежемесячно	Выполнение плана работы по обогащению РППС за месяц. План год/ на месяц Подтверждение его исполнения: фото/журнал РППС
1.2	Правильное своевременное ведение документации	Наличие рабочей программы, наличие плана работы на месяц и другой документации согласно номенклатуре дел	1000.00	ежемесячно	Контроль заместителя заведующего по ВМР
1.3	Проведение встреч с родителями, используя вариативные формы работы (посредством интерактивной очной встречи, официального сайта, группы в соцсети МБДОУ)		1000.00	ежемесячно	Фото отчет Аналитическая справка
1.4	Исполнение ролей на утренниках, открытых мероприятиях		1000.00	ежемесячно	Аналитическая справка
1.5	Взаимовыручка		1000.00	ежемесячно	Аналитическая справка
	Работы, улучшающие имидж и авторитет учреждения				
1.6	Участие в инновационной и экспериментальной деятельности, реализация авторских программ, технологий		1000.00	Ежемесячно	фотоотчет
1.7	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта (ссылка на учреждение)	В печатных сборниках района, города, России; университетов	1000.00	Ежемесячно По факту	Копия публикации
		В интернет пространстве	500.00		
1.8	Участие в конкурсном движении с воспитанниками, том числе с ОВЗ, профессиональных конкурсах	Федеральный уровень	2000.00	Ежемесячно По факту	Положение Сертификат участника, благодарственное
		Региональный уровень Муниципальный уровень	очно 1000.00 заочно		

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда	Показатели	Сумма	Период	Подтверждающий документ/пояснения
		Уровень МБДОУ	800.0		письмо
	Интенсивность труда работника:				
1.9	Работа в рабочих комиссиях, творческих группах, ведение делопроизводства	Ответственный/секретарь	2000.00	Ежемесячно по факту	Приказ руководителя О назначении ответственного лица, секретаря, членов комиссии Копия протокола
		участник	500.0		
1.10	Взаимодействие с педагогами МБДОУ				
	Проведение совместных мероприятий, корпоративного обучения, конкурсов, трансляция педагогического опыта (участие в исследовательских проектах, выступление на семинарах, конференциях, мастер классах)	модератор	1000,00	Ежемесячно по факту	аналитическая справка/конспект /фотоотчет
		участник	500,00		
За сложность, напряженность:					
1.11	Открытость образовательных услуг	Ведение собственной страницы на сайте МБДОУ	1000.00	Ежемесячно	Аналитическая справка Скрин фотоотчет
1.12	Разработка и реализация образовательных проектов, методических разработок		1000.00	Ежемесячно	Паспорт проекта, Методическая разработка
II. За качество выполняемых работ					
2.1	Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений		500.00	Ежемесячно	Отсутствие обращений Приказ руководителя
2.2	Отсутствие травматизма		500.00	Ежемесячно	
2.3	Соблюдение санитарно-эпидемиологического, противопожарного, антитеррористического режимов МБДОУ. Отсутствие замечаний		500.00	Ежемесячно	По итогам контроля Приказ руководителя
III. За стаж непрерывной работы в МБДОУ					
3.1		3 - 6	200,00	календарный	Выписка из личного дела
		7 - 10	300,00		
		11 - 15	500,00		
		16 и более	1000,00		
3.2	Молодой специалист		50% от оклада	На календарный год	Диплом, приказ о приеме на работу

5. Младший воспитатель.

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда	Показатели	Сумма	Период	Подтверждающий документ
I.	Интенсивность и высокие результаты работы, за сложность, напряженность				
1.1.	Работа в группе раннего возраста		700.00	ежемесячно	Приказ руководителя
1.2	Взаимовыручка		700.00	ежемесячно	Аналитическая справка
II.	За качество выполняемых работ				
2.1	Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений, соблюдение норм и санитарных правил		500.00	ежемесячно	Чек - листы
2.2	Участие в проведении культурно-массовых мероприятий (изготовление костюмов, создание РППС, исполнение ролей на празднике, организационные моменты и т.д)		800.00	ежемесячно	Аналитическая справка фотоотчет
III.	За стаж непрерывной работы, выслугу лет				
3.1		3 - 6	200,00	На календарный год	Выписка из личного дела
		7 - 10	300,00		
		11 - 15	500,00		
		16 и более	1000,00		

6. Повар, подсобный рабочий кухни

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда	Показатели	Сумма	Период	Подтверждающий документ
I.	Интенсивность и высокие результаты работы				
1.1.	Взаимопомощь работникам (кроме совмещения, расширения зоны обслуживания)	Участие при подготовке и в проведении мероприятий с детьми и их родителями;	1000,00	ежемесячно по факту	Приказ руководителя ДОО
1.2	Высокий уровень производственной деятельности	Отбор суточной пробы точно в полном объеме Своевременность отдачи блюд на группы	1000,00	ежемесячно по факту	Чек листы контроля пищеблока
1.3	Индивидуальный подход в приготовлении блюд		1000,00	ежемесячно по факту	Приказ руководителя ДОО
II.	За качество выполняемых работ				
2.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации МДОО, работников МДОО, родителей (законных представителей)	устные и письменные обращения к руководству	500,00	ежемесячно по факту	аналитическая справка заведующего хозяйством
2.2	Соответствие проб и смывов требованиям санитарных правил и гигиенических нормативов (при проверках)	соответствует СанПиН	1000,00	На период между результатами	результаты экспертизы
2.3	За образцовое содержание оборудования	безаварийная, безотказная бесперебойная работа оборудования	500,00	ежемесячно по факту	аналитическая справка завхоза
III.	За стаж непрерывной работы, выслугу лет				
3.1		3 - 6	200,00	На календарный год	Выписка из личного дела сотрудника
		7 - 10	300,00		
		11 - 15	500,00		
		16 и более	1000,00		

7. Кладовщик.

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда	Показатели	Сумма	Период	Подтверждающий документ
I. Интенсивность и высокие результаты работы					
1.1	Взаимопомощь работникам (кроме совмещения, расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ)	Озеленение, благоустройство территории детского сада, помощь в проведении ремонтных работ, помощь в проведении мероприятий для воспитанников, их родителей.	1000,00	ежемесячно по факту	Аналитическая справка
1.2	Своевременное и правильное внесение данных в электронные, информационные системы	За каждую	1000,00	ежемесячно по факту	Аналитическая справка
1.3	Высокая эффективность складского хозяйства		1000,00	ежемесячно по факту	Приказ руководителя ДОО
II. За качество выполняемых работ					
2.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации МДОО, работников МДОО, родителей (законных представителей)	устные и письменные обращения к руководству	1000,00	ежемесячно по факту	аналитическая справка
2.2	Соответствие проб и смывов требованиям санитарных правил и гигиенических нормативов (при проверках)	соответствует СанПиН	1000,00	На период между результатами	результаты экспертизы
2.3	Высокие оценки бракеражной комиссии по качеству приготовленных блюд в течении полугодия	соответствует СанПиН	1000,00	ежемесячно по факту	журнал бракеража
2.4	За качественный контроль и ведение документации, производственного контроля ХАССП	качественная технология приготовления пищи	1 000,00	ежемесячно по факту	аналитическая справка заведующего хозяйством
2.5	Стабильность работы за отчетный период		1000,00	ежемесячно по факту	аналитическая справка
III. За стаж непрерывной работы, выслугу лет					
3.1		3 - 6	200,00	На календарный год	Выписка из личного дела сотрудника
		7 - 10	300,00		
		11 - 15	500,00		
		16 и более	1000,00		

8. Делопроизводитель

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда	Показатели	Сумма	Период	Подтверждающий документ
I.	Интенсивность и высокие результаты работы				
1.1	Взаимопомощь работникам (кроме совмещения, расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ)	Озеленение, благоустройство территории детского сада, помощь в проведении ремонтных работ, помощь в проведении мероприятий для воспитанников, их родителей.	1000,00	ежемесячно	Аналитическая справка
1.2	Своевременное и правильное внесение данных в электронные, информационные системы		2000,00	ежемесячно	Аналитическая справка
II.	За качество выполняемых работ				
2.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации МДОО, работников МДОО, родителей (законных представителей)	устные и письменные обращения к руководству	500,00	ежемесячно	Аналитическая справка
III.	За стаж непрерывной работы, выслугу лет				
3.1		3 - 6	200,00	На календарный год	Справка специалиста по кадрам
		7 - 10	300,00		
		11 - 15	500,00		
		16 и более	1000,00		

9. Машинист по стирке белья, дворник, уборщик служебных помещений, инженер-энергетик, инженер-теплотехник, рабочий по обслуживанию зданий, кастелянша

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда	Показатели	Сумма	Период	Подтверждающий документ
I.	<i>Интенсивность и высокие результаты работы</i>				
1.1.	Взаимопомощь работникам (кроме совмещения, расширения зоны обслуживания)	Помощь на группах, отзывчивость на просьбы руководства, коллег Участие при подготовке и в проведении мероприятий с детьми и их родителями;	1000,00	ежемесячно по факту	Аналитическая справка
1.2	Высокий уровень производственной деятельности	Своевременность и качество уборки/стирки/глажки белья, мелких ремонтных работ, учета	1000,00	ежемесячно по факту	Аналитическая справка
1.3	Стабильность работы за отчетный период		1000,00	ежемесячно по факту	Аналитическая справка
II.	<i>За качество выполняемых работ</i>				
2.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации МДОО, работников МДОО, родителей (законных представителей)	устные и письменные обращения к руководству	500,00	ежемесячно по факту	Аналитическая справка
2.2	Выполнение особо важных срочных поручений значимых для учреждения		1000,00	На период между результатами	результаты экспертизы
2.3	За образцовое содержание оборудования, уборочного инвентаря		500,00	ежемесячно по факту	аналитическая справка завхоза
III.	<i>За стаж непрерывной работы, выслугу лет</i>				
3.1		3 - 6	200,00	На календарный год	Выписка из личного дела сотрудника
		7 - 10	300,00		
		11 - 15	500,00		
		16 и более	1000,00		

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575796

Владелец Ноговицына Ирина Владимировна

Действителен с 30.06.2022 по 30.06.2023