

СОГЛАСОВАНО:

с профсоюзным комитетом первичной
профсоюзной организации МБДОУ-детского
сада присмотра и оздоровления № 143
Председатель ЦПО И.М. Пономарева
Протокол от № 3 от 07.07.2022г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ - детского сада
присмотра и оздоровления № 143
И.А. Сальникова
Приказ №1/8 от 07.02.2022.



ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения -
детский сад присмотра и оздоровления № 143
Верх-Исетского района г. Екатеринбурга

Принято:

на Общем собрании работников
МБДОУ-детского сада
присмотра и оздоровления № 143
Протокол № 9 от 04.07.2022г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детский сад присмотра и оздоровления № 143» (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 2021 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020 г. (протокол № 13), руководствуясь статьей 35 Устава муниципального образования «город Екатеринбург»;
- 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 бюджетным дошкольным образовательным учреждением - детский сад присмотра и оздоровления № 143 (далее - МБДОУ или МБДОУ-детский сад присмотра и оздоровления № 143) 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. 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 МБДОУ составляет не более 30 % от общего фонда оплаты труда работников МБДОУ - детского сада присмотра и оздоровления № 143.

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 МБДОУ 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:

	Критерии	Конкретизация критерия	Период	Способ оценки
Педагоги				
1	Работа с детьми с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, мигранты)	Реализация индивидуальных образовательных маршрутов	квартал	3%
2	Работа в группе воспитанников раннего возраста	- уровень района; - муниципальный уровень	год	5%
3	Участие в инновационной или в экспериментальной деятельности, в работе стажировочных площадок		квартал	2% 3%
4	Ведение документации, включая электронный документооборот, в части протоколов ПМПК	Реализация индивидуальных образовательных маршрутов	полугодие	3%
Заместитель заведующего				
1	За работу в системе КАИС	Ведение информационных систем, баз данных в соответствии с законодательством РФ	полугодие	10 % оклада
2	За работу с сайтом МСОКО	Ведение информационных систем, баз данных в соответствии с законодательством РФ	полугодие	10 % оклада
3	За организацию работы сайта МБДОУ	Ведение информационных систем, баз данных в соответствии с законодательством РФ	полугодие	10 % оклада
4	За работу ответственного за организационные вопросы по аттестации педагогических работников ДОУ	Ведение отчетной документации, анализ и обобщение получаемых результатов, прогнозирование дальнейших мероприятий	полугодие	10 % оклада
Заведующий хозяйством				
1	За работу в системе «Парус»	Ведение информационных систем, баз данных в соответствии с законодательством РФ	полугодие	10 % оклада
2	За работу с в ЕИС	Ведение информационных систем, баз данных в соответствии с законодательством РФ	полугодие	10 % оклада
3	За работу с АСУ «Энергоплан»	Ведение информационных систем, баз данных в соответствии с законодательством РФ	полугодие	10 % оклада
4	За особые условия работы (снег, вывоз мусора, нечистот)	Планирование, организация, проведение	полугодие	10 % оклада
5	За ведение медицинской документации: организацию вакцинации, диспансеризации, профосмотров и периодических медицинских осмотров сотрудников	Планирование, организация, проведение	полугодие	10 % оклада
6	Разъездной характер работы		полугодие	10 % оклада
Младший воспитатель				
1	Работа в группе для детей в возрасте от 1,5 до 3 лет		год	5%

➤ **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 МБДОУ - детский сад пресмотра и оздоровления № 143 в следующих размерах:

Стаж работы в МБДОУ № 143	Сумма выплаты
от 3 до 5 лет	150,00 рублей
от 6 до 10 лет	200,00 рублей
от 11 до 15 лет	250,00 рублей
от 16 до 20 лет	300,00 рублей
свыше 21 года	350,00 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 УСТАНОВЛИВАЮТСЯ 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 МБДОУ 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 МБДОУ создаётся комиссия в составе:

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

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

Состав комиссии по распределению выплат стимулирующего характера утверждается приказом заведующего МБДОУ 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 МБДОУ 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 МБДОУ поощрительных выплат за качество выполняемых работ за соответствующий период являются:

Показатели оценки эффективности деятельности (за качество выполняемых работ) педагогических работников

(для расчета поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда) воспитатели

	Критерии	Конкретизация критерия	Период	Способ оценки, баллы
1.	Разработка методических и дидактических материалов (проектов, дидактических игр, пособий, авторских программ) по отдельным направлениям образовательной деятельности	- уровень ДОУ; - уровень района; - уровень города; - федеральный уровень	месяц	1 2 3 4
2.	Представление своего профессионального опыта на конкурсах, конференциях, семинарах, мастер-классах	- уровень ДОУ; - уровень района; - уровень города; - федеральный уровень	месяц	1 2 3 4
3.	Участие детей в конкурсах, выставках, фестивалях	- уровень ДОУ; - уровень района; - уровень города; - федеральный уровень	месяц	1 2 3 4
4.	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	- посещаемость воспитанников не менее 75%;	месяц	1
		- организация спортивных, оздоровительных мероприятий в группе	месяц	1

5.	За эффективность работы с родителями	- проведение с родителями собраний, консультаций, тренингов.	квартал/ месяц	1
		- вовлечение родителей в образовательный процесс (открытые занятия, мастер – класс, конкурсы и т.п.);	квартал	1
		- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей;	месяц	1
		- мотивация родителей на своевременную (до 15 числа текущего месяца) оплату за содержание ребёнка в детском саду	месяц	1
6.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	- создание комфортных условий пребывания детей, эстетика оформления помещений.	месяц	1
		- создание условий для представления результатов достижений воспитанников в форме творческих выставок, выставок продуктов проектной деятельности (семейных, индивидуальных, коллективных).	месяц	1
7.	Количество заключенных договоров на детей, посещающих дополнительные услуги	- от 9 до 12 - от 13 и больше	квартал	1 2
8.	Ведение документации	наличие качественно и своевременно оформленной документации	месяц	1
9.	Участие в общественных работах (субботники, выполнение работ по благоустройству территории, участие в ремонтных работах и др.)	отдельные виды деятельности	месяц/ квартал	1

музыкальный руководитель

	Критерии	Конкретизация критерия	Период	Способ оценки, баллы
1.	Разработка методических и дидактических материалов (проектов, дидактических игр, пособий, авторских программ) по отдельным направлениям образовательной деятельности	- уровень ДОУ; - уровень района; - уровень города; - федеральный уровень	месяц	1 2 3 4
2.	Представление своего профессионального опыта на конкурсах, конференциях, семинарах, мастер-классах	- уровень ДОУ; - уровень района; - уровень города; - федеральный уровень	месяц	1 2 3 4
3.	Развитие творческих способностей воспитанников (участие	- уровень ДОУ; - уровень района;	месяц	1 2

	воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях и др.)	- уровень города; - федеральный уровень		3 4
4.	За эффективность работы с родителями	- подготовка рекомендаций и проведение индивидуальных консультаций для родителей	месяц	1
		- проведение открытых мероприятий;	месяц	1
		- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей;	месяц	1
5.	Разработка сценариев, организацию, оформление и проведение праздников	- частично; - в полном объеме	месяц	1 2
6.	Качественное ведение документации	наличие качественно и своевременно оформленной документации	месяц	1
7.	Участие в общественных работах (субботники, выполнение работ по благоустройству территории, участие в ремонтных работах и др.)	отдельные виды деятельности	месяц/ квартал	1

инструктор по физической культуре

	Критерии	Конкретизация критерия	Период	Способ оценки, баллы
1.	Разработка методических и дидактических материалов (проектов, дидактических игр, пособий, авторских программ) по отдельным направлениям образовательной деятельности	- уровень ДОУ;	месяц	1
		- уровень района;		2
		- уровень города;		3
		- федеральный уровень		4
2.	Представление своего профессионального опыта на конкурсах, конференциях, семинарах, мастер-классах	- уровень ДОУ;	месяц	1
		- уровень района;		2
		- уровень города;		3
		- федеральный уровень		4
3.	Участие детей в конкурсах, выставках, фестивалях	- уровень ДОУ;	месяц	1
		- уровень района;		2
		- уровень города;		3
		- федеральный уровень		4
4.	За эффективность работы с родителями	- подготовка рекомендаций и проведение консультаций, тренингов, мастер-классов, бесед	месяц	1
		- вовлечение родителей в образовательный процесс (открытые занятия, мастер – класс, и т.п.)	месяц	1
		- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей;	месяц	1
5.	Разработка сценариев, организацию, оформление и проведение праздников	- частично;	месяц	1
		- в полном объеме		2
6.	За организацию и проведение мероприятий с детьми, нацеленных на приобщение к здоровому образу	- уровень ДОУ;	месяц	1
		- уровень района;		2
		- уровень города;		3

	жизни	- федеральный уровень		4
7.	Качественное ведение документации	наличие качественно и своевременно оформленной документации	месяц	1
8.	Участие в общественных работах (субботники, выполнение работ по благоустройству территории, участие в ремонтных работах и др.)	отдельные виды деятельности	месяц/ квартал	1

учитель – логопед

	Критерии	Конкретизация критерия	Период	Способ оценки, баллы
1.	Разработка методических и дидактических материалов (проектов, дидактических игр, пособий, авторских программ) по отдельным направлениям образовательной деятельности	- уровень ДОУ; - уровень района; - уровень города; - федеральный уровень	месяц	1 2 3 4
2.	Представление своего профессионального опыта на конкурсах, конференциях, семинарах, мастер-классах	- уровень ДОУ; - уровень района; - уровень города; - федеральный уровень	месяц	1 2 3 4
3.	Результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками	наличие положительной динамики в сравнении с предыдущим периодом	полугодие	1
4.	За разработку сценариев, организацию, оформление и проведение праздников	- частично; - в полном объеме	месяц	1 2
5.	За эффективность работы с родителями	подготовка рекомендаций и проведение индивидуальных консультаций для родителей	месяц	1
		вовлечение родителей в образовательный процесс(открытые занятия, мастер – класс и т.п.)	месяц	1
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей;	месяц	1
6.	Качественное ведение документации	наличие качественно и своевременно оформленной документации	месяц	1
7.	Участие в общественных работах (субботники, выполнение работ по благоустройству территории, участие в ремонтных работах и др.)	отдельные виды деятельности	месяц/ квартал	1

педагог-психолог

	Критерии	Конкретизация критерия	Период	Способ оценки, баллы
1.	Разработка методических и	- уровень ДОУ;	месяц	1

	дидактических материалов (проектов, дидактических игр, пособий, авторских программ) по отдельным направлениям образовательной деятельности	- уровень района; - уровень города; - федеральный уровень		2 3 4
2.	Представление своего профессионального опыта на конкурсах, конференциях, семинарах, мастер-классах	- уровень ДООУ; - уровень района; - уровень города; - федеральный уровень	месяц	1 2 3 4
3.	Проведение мероприятий, направленных на повышение психологической грамотности работников, установление благоприятного психологического климата в ДООУ	Факт проведения	месяц	1
4.	За эффективность работы с родителями	проведение с родителями консультаций, тренингов, мастер-классов, бесед	месяц	1
		вовлечение родителей в образовательный процесс (открытые мероприятия, мастер класс и т.п.)	месяц	1
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей;	месяц	1
5.	Проведение мероприятий, направленных на повышение психологической грамотности работников, установление благоприятного психологического климата в ДООУ	Факт проведения	месяц	1
6.	Качественное ведение документации	Наличие качественно и своевременно оформленной документации	месяц	1
7.	Участие в общественных работах (субботники, выполнение работ по благоустройству территории, участие в ремонтных работах и др.)	отдельные виды деятельности	квартал	1

**Показатели оценки эффективности выполняемых работ
учебно-вспомогательного персонала, рабочих, служащих, руководителей структурных
подразделений, заместителя руководителя, заведующего хозяйством за качество
выполняемых работ**

заместитель заведующего

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Период	Способ оценки, баллы
1.	Повышение авторитета и имиджа ДООУ, обобщение опыта (участие в конференциях, форумах, вебинарах; участие/ проведение семинаров, мастер-классов,	- уровень ДООУ; - уровень района; - уровень города; - федеральный уровень	месяц	1 2 3 4

	педагогических мастерских, открытых мероприятий; публикации, в том числе в сети Интернет) (личное участие или подготовка педагогов к участию)			
2.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе интернет-конкурсах, разработка конкурсных методических материалов (личное участие или подготовка педагогов к участию)	- уровень ДОУ; - уровень района; - уровень города; - федеральный уровень	месяц	1 2 3 4
3.	Участие педагогического коллектива в инновационной деятельности (инновационные площадки РФ, субъекта, муниципалитета)	- уровень ДОУ; - уровень района; - уровень города; - федеральный уровень	месяц	1 2 3 4
4.	Положительная динамика повышения квалификации педагогических работников	- охват педагогических работников, включенных в новые модели повышения квалификации; положительная динамика повышения квалификации педагогических работников по ФГОС ДО	полугодие	1 1
5.	Аттестация педагогических работников	положительная динамика количества педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категорию	полугодие	1
6.	За организацию, руководство и координацию работы творческих групп	организация творческой группы, наличие плана работы и его эффективная реализация, информирование о результатах работы	месяц	1
7.	Эффективность работы с родителями	ежемесячное проведение с родителями консультаций, тренингов, мастер-классов, клубов по интересам, бесед, родительских собраний	месяц	1
8.	За организацию и проведение воспитательных мероприятий в ДОУ	- авторская разработка положений и сценариев конкурсов, мероприятий среди педагогов, детей и родителей, - организация и проведение систематических выставок, конкурсов, мероприятий среди педагогов, детей и родителей	месяц	1 2

9.	За качественное ведение документации по образовательной деятельности в ДОУ	Своевременность и качество оформления образовательной программы ДОУ, материалов оперативного и тематического контроля, документации по образовательной и воспитательной деятельности и пр.	месяц	1
10	За отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОУ	Предписания, акты, результаты контроля со стороны администрации ДОУ, надзорных и контролирурующих органов	месяц	1

Заведующий хозяйством

Выплаты за качество выполняемых работ

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Период	Способ оценки, баллы
1.	Работа с организациями, предоставляющими услуги по договорам	Наличие действующих договоров	квартал	1
2.	Обеспечение контроля подготовки и реализации ремонтных работ (организация ремонта здания и оборудования, своевременное предотвращение или устранение аварийных ситуаций).	Проведение ремонтных работ	квартал	1
3.	За содержание зданий, территорий и имущества в соответствии с ОТ и ТБ, СанПиН, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей и т.д.	Предписания, акты, результаты контроля со стороны администрации ДОУ, надзорных и контролирурующих органов		1
4.	Обеспечение сохранности зданий, инженерных сооружений и сооружений, мебели и оборудования, систематическая работа с кадрами вспомогательного и технического персонала, грамотное руководство МОП	Результаты контроля со стороны администрации ДОУ	месяц	1
5	Качественное ведение документации, своевременная отчетность	Результаты контроля со стороны администрации ДОУ	месяц	1
6.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих и надзорных органов	контроль со стороны администрации ДО	месяц	1

Младший воспитатель**Выплаты за качество выполняемых работ**

	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Период	Способ оценки, баллы
1	Создание условий для сохранения здоровья детей (помощь педагогу в проведении закаливающих процедур, снижении заболеваемости; поддержание здоровьесберегающей среды в группе)	Докладные записки, обращения	месяц	1
2	Умение эстетично, в соответствии с культурой приема пищи, организовать питание детей в группах	результаты контроля со стороны администрации ДО	месяц	1
3	Неукоснительное соблюдение требований СанПиН, ОТ и ТБ, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей и т.д.	результаты контроля со стороны администрации ДО	месяц	1
4	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников и коллег по поводу конфликтных ситуаций	результаты контроля со стороны администрации ДО	месяц	1
5	Отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных и контролирующих органов, медицинского работника	Отзывы, акты, справки, предписания, результаты контроля со стороны администрации МБДОУ		1
6	Участие в общих мероприятиях МДОУ (исполнение ролей на утренниках, помощь в оформлении и др.)	за каждое мероприятие	месяц	1
7	Участие в общественных работах (субботники, выполнение работ по благоустройству территории, участие в ремонтных работах и др.)	отдельные виды деятельности	квартал	1

Делопроизводитель:

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Период	Способ оценки, баллы
1.	За качественное выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью	Контроль администрации	месяц	1
2.	За отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных и контролирующих органов	Отзывы, акты, справки, предписания, результаты контроля со стороны администрации МБДОУ	месяц	1

3.	За отсутствие нарушений в приеме и ведении документации	Контроль администрации	месяц	1
4.	Своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений руководителя организации по делопроизводству	Контроль администрации	месяц	1
5.	Оказание качественной консультативной помощи сотрудникам по различным вопросам делопроизводства	По факту	месяц	1
6.	За увеличение объема работ	Контроль администрации	месяц	1

Работники пищеблока (повар, подсобный рабочий.):

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Период	Способ оценки, баллы
1.	Высокая оценка бракеражной комиссии по качеству приготовленных блюд	Результаты контроля бракеражной комиссии	месяц	1
2.	За отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, работников, воспитанников	Докладные записки, обращения	месяц	1
3.	За отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных и контролирующих органов, медицинского работника, руководителя структурного подразделения	Отзывы, результаты контроля со стороны администрации МБДОУ, акты, справки, предписания	месяц	1
4.	За выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью	Контроль администрации, отзывы работников	месяц	1

Машинист по стирке и ремонту белья, швея:

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Период	Способ оценки, баллы
1.	За качественное ведение документации	Контроль администрации	месяц	1
2.	За отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных и контролирующих органов, медицинского работника	Отзывы, результаты контроля со стороны администрации, акты, справки, предписания	месяц	1
3.	За бережное использование прачечного оборудования	Контроль администрации, обслуживающей организации	месяц	1
4.	За соблюдение санитарно-эпидемиологических требований	Контроль администрации	месяц	1
5.	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	Контроль администрации Отзыв воспитателя группы Факт участия	месяц	1

6.	За увеличение объема работ	Отзывы, результаты контроля со стороны администрации	месяц	1
----	----------------------------	--	-------	---

Кладовщик (продукты):

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Период	Способ оценки, баллы
1.	За своевременность оперативность и качество подготовки отчетов	Контроль администрации	месяц	1
2.	За слаженность работы с поставщиками по качеству поставляемых продуктов	Контроль администрации Отзыв воспитателя группы	месяц	1
3.	За отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных и контролирующих органов, руководителя структурного подразделения, медицинского работника	Отзывы, результаты контроля со стороны администрации МБДОУ, акты, справки, предписания	месяц	1
4.	За отсутствие нарушений в приеме продукции и ведении документации	Контроль администрации	месяц	1
5.	За обеспечение качественного питания по результатам контроля	Контроль администрации	месяц	1
6.	За выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью	Контроль администрации, отзывы работников	месяц	1

Уборщик служебных помещений:

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Период	Способ оценки, баллы
1.	За содержание помещений ДОУ в соответствии с требованиями санитарно-эпидемиологических норм	Контроль администрации	месяц	1
2.	За отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, родительской общественности	Отзывы, докладные записки, обращения	месяц	1
3.	За отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных и контролирующих органов, руководителя структурного подразделения, медицинского работника	Отзывы, результаты контроля со стороны администрации МБДОУ, акты, справки, предписания	месяц	1
4.	За качественное содержание санитарных комнат	Контроль администрации, отзывы работников	месяц	1
5.	За увеличение объема работ: во время ремонтных работ, в период карантин, в осенне-весенний	Контроль администрации, отзывы работников	месяц	1

	период, в период проведения массовых мероприятий			
6.	За выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью	Контроль администрации, отзывы работников	месяц	1

Дворник, грузчик:

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Период	Способ оценки, баллы
1.	За сохранность уборочного инвентаря	Контроль администрации	месяц	1
2.	За отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников, работников	Отзывы, докладные записки, обращения	месяц	1
3.	За отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных и контролирующих органов, руководителя структурного подразделения	Отзывы, результаты контроля со стороны администрации МБДОУ, акты, справки, предписания	месяц	1
4.	За увеличение объема выполняемой работы (большое количество снега и листьев)	Контроль администрации	месяц	1
5.	За соблюдение требований охраны труда	Контроль администрации	месяц	1
6.	За обеспечение свободного доступа к эвакуационным лестницам, калиткам	Контроль администрации, отзывы работников	месяц	1

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, инженер-энергетик:

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Период	Способ оценки, баллы
1.	За отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных и контролирующих органов, руководителя структурного подразделения	Отзывы, результаты контроля со стороны администрации МБДОУ, акты, справки, предписания	месяц	1
2.	За увеличение объема работ в связи с ремонтными работами	Результаты контроля со стороны администрации МБДОУ, отзывы сотрудников	месяц	1
3.	За отсутствие травм на рабочем месте	Контроль администрации	месяц	1
4.	За экстренный выход на работу с целью устранения аварийных ситуаций	Контроль администрации	месяц	1
5.	За подготовку ДОУ к новому учебному году, летнему периоду,	Отзывы работников, по факту участия, контроль	месяц	1

	зимнему периоду	администрации		
б.	За качественную (безаварийную, безотказную бесперебойную) работу инженерных сетей и эксплуатацию систем жизнеобеспечения ДОУ	Результаты контроля со стороны администрации МБДОУ	месяц	1

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 МБДОУ 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 МБДОУ 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 – 2000 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) - 2000 рублей;
- 6) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости – 2000 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.