

Первичная профсоюзная организация
Профессионального союза работников
народного образования и науки РФ
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения - детский сад № 373

Председатель М.О.Боярская

М.П. 2022г.



Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение -
детский сад № 373

Заведующий К.А.Носова

М.П.



ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 373

Принято:

на Общем собрании работников
МБДОУ-детского сада № 373

Протокол № 2
от «1» декабря 2022г.

г. Екатеринбург

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада № 373 (далее-Положение) в соответствии со следующими документами:

- Трудовым Кодексом РФ;
- Постановлением Администрации г. Екатеринбурга № 1813 от 26.07.2019 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург»
- Законом Свердловской области от 09.12.2013 г. N 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»;
- приказом Министерства образования Свердловской области № 628-Д от 14.12.2015 г. «Об установлении перечня непедагогических работников муниципальных дошкольных образовательных организаций и муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Свердловской области, оплата труда которых финансируется за счёт субвенций, предоставленных из областного бюджета»;
- Соглашением между Министерством образования и молодежной политики 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 - детского сада № 373 (далее - МБДОУ) 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. МБДОУ 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 обучения, воспитания и выполняемых работ.

1.5. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада № 373 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;

- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 1.7. устанавливаются при наличии условий, закреплённых в п. 1.12 настоящего Положения.

1.8. 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.

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

1.10. 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 непедagogических 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: заместителя руководителя по административно-хозяйственной части, служащих, рабочих, руководителей структурных подразделений.

1.11. Установление условий премирования, не связанных с эффективностью труда работников дошкольного образовательного учреждения, не допускается.

1.12. 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.

Конкретные показатели (критерии) оценки качества выполняемых работ работников МБДОУ устанавливаются настоящим Положением и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

1.13. Настоящее Положение утверждается руководителем МБДОУ-детский сад № 373 по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации дошкольного образовательного учреждения и принимается на Общем собрании работников МБДОУ.

1.14. 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-детский сад № 373.

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

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

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

заработной платы.

1.18. Оценка качества выполняемых работ работников дошкольного образовательного учреждения осуществляется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.19. Право на поощрительные выплаты за качественные и эффективные результаты труда имеют все работники МБДОУ-детского сада № 373 (работники, работающие как по основному месту работы, так и совместители).

1.20. Стимулирование заведующего МБДОУ осуществляется в соответствии с «Положением о стимулировании руководителей образовательных учреждений».

С целью поощрения заведующего МБДОУ 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.

2. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы

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

критерий	Размер выплаты	период
– за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения	5 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;	ежемесячно
– за сложность и напряженность работы	5 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;	ежемесячно
– за работу в группе раннего возраста с 2 до 3 лет	5 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;	ежемесячно
– организация и ведение работы детско-родительских клубов	3 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждого ребенка	На период действия клубов в соответствие с планом работы

– за работу с детьми-инвалидами при реализации ИПРА (индивидуальной программы реабилитации и абилитации)	3 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждого ребенка	В период нахождения данного ребенка в группе и фактического выполнения ИПРА
– за работу с детьми с ОВЗ при реализации АОП (адаптированной образовательной программы)	3 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждого ребенка	В период нахождения данного ребенка в группе и фактического выполнения АОП
– за превышение количества детей на логопедическом пункте при реализации коррекционной работы	1% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждого ребенка	На период превышения количества детей

2.2. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена по одному или нескольким основаниям.

2.3. Размеры стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, установленные настоящим Положением, устанавливаются приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения на определенный срок.

2.4. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам ежемесячно в течение определенного срока действия критерия или выполнения данных функций.

3. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ

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

3.2. К стимулирующим выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за наличие ученой степени кандидата (доктора) наук по соответствующему профилю и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов «народный» или «заслуженный», а также за другие качественные показатели:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный», - в размере 10 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы;

- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный», - в размере 20 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы;

3.3. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ может быть установлена по одному или нескольким основаниям.

3.4. Размеры стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, установленные настоящим Положением, устанавливаются приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения на учебный год после проведения процедуры тарификации

по согласованию с профсоюзным комитетом и фиксируются в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору работника.

3.5. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются работникам ежемесячно.

4. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера за стаж непрерывной работы

4.1. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, осуществляемые с учётом стажа работы по специальности в учреждении.

4.2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается учредителем - Департаментом образования Администрации города Екатеринбурга.

4.3. За стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются стимулирующие выплаты в следующих размерах:

Стаж непрерывной работы в МБДОУ- детский сад № 373	Сумма, рублей
от 1 года до 5 лет	300
от 6 лет до 10 лет	600
от 11 лет до 15 лет	800
свыше 16 лет	1000

4.4. Размеры стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет, установленные настоящим Положением, устанавливаются 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.

4.5. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет выплачиваются работникам ежемесячно.

5. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера по итогам работы в виде премиальных выплат

5.1. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

- стимулирующие выплаты, устанавливаемые по итогам работы за месяц на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника учреждения, установленные в п. 5.2 настоящего Положения;
- единовременные премиальные выплаты.

5.2. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые по итогам работы за месяц

5.2.1. Размер выплат стимулирующего характера по итогам работы за месяц определяется по бальной системе и устанавливается в абсолютном размере.

5.2.2. Для распределения стимулирующих выплат по итогам работы в МБДОУ создается комиссия по стимулированию работников МБДОУ, которая действует в соответствии с Положением о данной комиссии МБДОУ.

5.2.3. Комиссия по распределению стимулирующих выплат по итогам работы осуществляет свою деятельность строго в соответствии с критериями для каждой группы профессий, принятыми Общим собранием работников МБДОУ и утверждёнными приказом руководителя МБДОУ.

5.2.4. В случае увольнения из дошкольного образовательного учреждения работника, являющегося членом комиссии по распределению выплат стимулирующего характера по

итогах работы, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования данной комиссии.

5.2.5. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера по итогам работы избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

5.2.6. Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат по итогам работы:

- руководит деятельностью комиссии;
- председательствует на заседаниях Комиссии;
- подписывает протоколы совместно с членами комиссии.

При отсутствии на заседании Комиссии председателя и (или) секретаря Комиссии, их обязанности могут выполнять заместитель председателя Комиссии или другие члены Комиссии, выбранные на заседании.

5.2.7. Секретарь комиссии по распределению стимулирующих выплат по итогам работы:

- уведомляет за неделю до проведения заседания членов Комиссии о времени, месте и дате проведения заседания Комиссии;
- осуществляет приём подтверждающих результаты документов, листов самооценки от педагогических работников;
- ведёт регистрацию присутствующих членов Комиссии на заседании;
- знакомит членов Комиссии с представленными материалами, листами самооценки;
- оформляет протоколы заседаний Комиссии и передаёт их председателю Комиссии.

Секретарь комиссии по распределению стимулирующих выплат по итогам работы ведёт протокол заседания комиссии и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания Комиссии.

5.2.8. В компетенцию комиссии по распределению выплат стимулирующего характера по итогам работы 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 месяц;
- единовременных премий.

5.2.9. Комиссия по распределению стимулирующих выплат по итогам работы вправе:

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

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

5.2.11. Комиссия по распределению стимулирующих выплат по итогам работы организует свою работу в форме заседаний.

5.2.12. Заседание Комиссии правомочно при участии в нём более половины её членов.

5.2.13. Комиссия по распределению стимулирующих выплат по итогам работы заседает один раз в месяц:

- рассматривает критерии оценки эффективности деятельности работников, установленных в п. 5.19. настоящего Положения;
- определяет размер выплат стимулирующего характера по итогам работы за месяц по бальной системе (на основании фактических показателей в работе работников дошкольного образовательного учреждения).

5.2.14. Члены Комиссии обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в их компетенцию.

5.2.15. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Форму голосования (открытое или закрытое) Комиссия определяет самостоятельно.

5.2.16. Руководитель дошкольного образовательного учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений ежемесячно представляют в Комиссию аналитическую информацию о показателях эффективности деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам выплат стимулирующего характера по итогам работы, 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 по итогам работы за месяц свои предложения по вопросам персонального распределения стимулирующих выплат.

5.2.17. Администрация дошкольного образовательного учреждения и Комиссия обеспечивает гласность в вопросах премирования, установления доплат для всех работников МБДОУ в форме, принятой на Общем собрании работников МБДОУ.

5.2.18. Показатели оценки эффективности деятельности работников устанавливаются сроком на учебный год. Показатели оценки эффективности пересматриваются, корректируются Комиссией и утверждаются на Общем собрании работников МБДОУ.

5.2.19. Основными показателями оценки эффективности деятельности работников являются:

**I. Показатели оценки эффективности
деятельности педагогических работников
МБДОУ - детского сада № 373**

Воспитатель:

№ п/п	Показатели оценки эффективности деятельности работников	Критерии оценки	Графа заполняется комиссией по распределению стимулирующего фонда в соответствии с выполнением критериев за месяц	Источник информации
I.	Осуществление воспитательно-образовательной деятельности в	– оказание услуг соответствующего качества и объема (строгое соблюдение режима дня, выполнение НОД, совместной деятельности педагогов с воспитанниками, пополнение РППС в группе дидактическими пособиями, играми, материалами собственной разработки, использование инновационных технологий	I балл	Результаты контрольной деятельности, аналитическая записка педагога по реализации образовательных технологий

соответствии с ФГОС ДО	– взаимодействие с педагогом-психологом, музыкальным руководителем, педагогом-психологом, инструктором по физической культуре, учителем-логопедом, учителем-дефектологом	1 балл	Реализация совместных проектов в МБДОУ (конструкт педагогического проекта), фактическое проведение	
	– организация питания и гигиены воспитанников в группе, формирование ЗОЖ	1 балл	Результаты контрольной деятельности	
Создание элементов образовательной инфраструктуры, общественная активность	– Оформление и благоустройство группы (тематическое оформление, оформление к праздникам, развлечениям прогулочного участка, создание «говорящей» среды	1 балл	Фактическое выполнение, результаты контроля, смотров-конкурсов	
	– Активное участие, в организации и проведении массовых мероприятий для детей, участие в подготовке организации проведения семинаров на базе МБДОУ, помощь в разработке методических материалов для МБДОУ	1 балл	Фактическое участие	
3	Выполнение плана Муниципального задания (процент лето/дней)	Фактическая посещаемость воспитанников в процентах от численности детей в группе при нормальных условиях: > 50-70% > 71-100%	Табель посещаемости детей	
4	Организация участия и победы воспитанников в индивидуальных и групповых конкурсах, фестивалях различного уровня в очных, очно-заочных, заочных, интернет-конкурсах, фестивалях, выставках ведомственного характера.	Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, проектах, соревнованиях различного уровня: – участие в мероприятиях уровня МБДОУ – участие в мероприятиях районного, городского (муниципального), областного (регионального), всероссийского (федерального) уровня	1 балл 2 балла	Дипломы участника, сертификаты, бланки жюри
		Наличие победителей воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, проектах, соревнованиях различного уровня (1,2,3 места, лауреаты, финалисты, победители в номинациях): – победители в мероприятиях уровня МБДОУ – победители в мероприятиях районного, городского (муниципального) уровня – победители в мероприятиях областного (регионального), всероссийского (федерального) уровня	2 балла 4 балла 5 баллов	Дипломы победителя, сертификаты, бланки жюри
5	Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования	– отсутствие детского травматизма	1 балл	Журнал учета травматизма
		– отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан, отсутствие замечаний со стороны Администрации МБДОУ по результатам контроля	1 балл	Журнал обращения
6	Информационная открытость для всех участников образовательного	– проведение индивидуальных консультаций с родителями (законными представителями)	1 балл	Журнал консультаций
		– вовлечение родителей в образовательный процесс, подготовка и разработка	1 балл	Результаты контрольной деятельности

	информационных бюллетеней, методических рекомендаций для родителей, педагогов по повышению компетентности в вопросах развития, образования и воспитания детей, оформленне информационного стенда		
	– активное взаимодействие с участниками образовательных, направленное на увеличение количества детей, осваивающих программы дополнительного образования	1 балл	
	– организация и привлечение родителей (законных представителей) в участие в образовательном процессе, при проведении мероприятий для детей, организации развивающей среды для детей в группе, изготовление костюмов и атрибутов и т.д.	1 балл	Фактическое участие родителей (законных представителей)
7. Реализация мероприятий по самообразованию повышающих имидж МБДОУ	– Повышение профессионального мастерства (самообразование, овладение новыми образовательными технологиями на курсах повышения квалификации, вебинарах, семинарах, конференциях в очном режиме и онлайн-формате)	1 балл	Сертификаты, удостоверения, свидетельства
	Результаты участия в профессиональных конкурсах: – участие в мероприятиях уровня МБДОУ – участие в мероприятиях районного, городского (муниципального), областного (регионального), всероссийского (федерального) уровня	1 балл 2 балла	Дипломы участника, сертификаты, бланки жюри
	Наличие побед, призового места, финалиста в профессиональных конкурсах для педагогов: – победители в мероприятиях уровня МБДОУ – победители в мероприятиях районного, городского (муниципального) уровня – победители в мероприятиях областного (регионального), всероссийского (федерального) уровня	2 балла 4 балла 5 баллов	Дипломы победителя, сертификаты, бланки жюри
	Транслирование опыта результатов педагогической деятельности на методических, творческих, спортивных мероприятиях разного уровня: – участие в мероприятиях уровня МБДОУ – участие в мероприятиях районного, городского (муниципального) уровня – участие в мероприятиях областного (регионального), всероссийского (федерального) уровня	1 балл 2 балла 3 балла	Дипломы сертификаты,
8. Высокий уровень исполнительской дисциплины	– Ведение документации группы, своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, планов, программ.	1 балл	Результаты контроля

Педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре:

Показатели оценки эффективности деятельности работников	Критерии оценки	Графа заполняется комиссией по распределению стимулирующего фонда в соответствии с выполнением критериев за месяц	Источник информации
1. Осуществление воспитательно-образовательной, коррекционной деятельности в соответствии с ФГОС ДО	<ul style="list-style-type: none"> – оказание услуг соответствующего качества и объема (строгое соблюдение режима дня, выполнение НОД, совместной деятельности педагогов с воспитанниками, пополнение РППС в кабинете дидактическими пособиями, играми, материалами собственной разработки, реализация инновационных технологий – взаимодействие с воспитателем, педагогом-психологом, музыкальным руководителем, педагогом-психологом, инструктором по физической культуре, учителем-логопедом, учителем-дефектологом, участие в ППк МБДОУ 	1 балл	Результаты контрольной деятельности, аналитическая записка педагога по реализации образовательных технологий
Создание элементов образовательной инфраструктуры	– Активное участие в организации и проведении массовых мероприятий для детей, участие в подготовке организации проведения семинаров на базе МБДОУ, помощь в разработке методических материалов для МБДОУ	1 балл	Фактическое участие
2. Организация участия и победы воспитанников в индивидуальных и групповых конкурсах, фестивалях различного уровня в очных, очно-заочных, заочных, интернет-конкурсах, фестивалях, выставках вedomственного характера.	<p>Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, проектах, соревнованиях различного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> – участие в мероприятиях уровня МБДОУ – участие в мероприятиях районного, городского (муниципального) уровня, участие в мероприятиях областного (регионального), всероссийского (федерального) уровня <p>Наличие победителей воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, проектах, соревнованиях различного уровня (1,2,3 места, лауреаты, финалисты, победители в номинациях):</p> <ul style="list-style-type: none"> – победители в мероприятиях уровня МБДОУ – победители в мероприятиях районного, городского (муниципального) уровня – победители в мероприятиях областного (регионального), всероссийского (федерального) уровня 	<p>1 балл</p> <p>2 балла</p> <p>2 балла</p> <p>4 балла</p>	<p>Дипломы участника, сертификаты, бланки жюри</p> <p>Дипломы победителя, сертификаты, бланки жюри</p>

			5 баллов	
3.	Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования	– отсутствие детского травматизма на занятиях специалиста	1 балл	Журнал учета травматизма
		– отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан, отсутствие замечаний со стороны Администрации МБДОУ по результатам контроля		Журнал обращений
4.	Информационная открытость для всех участников образовательного процесса, трансляция педагогического опыта	– проведение индивидуальных консультаций с родителями (законными представителями)	0,5 балла	Журнал консультаций
		– вовлечение родителей в образовательный процесс, подготовка и разработка информационных бюллетеней, методических рекомендаций для родителей, педагогов по повышению компетентности в вопросах развития, образования и воспитания детей, оформление информационного стенда	0,5 балла	Результаты контрольной деятельности, фактическое размещение информации в родительском уголке
5.	Реализация мероприятий по самообразованию, повышающих квалифи-циацию педагогов МБДОУ	– Повышение профессионального мастерства (самообразование, овладение новыми образовательными технологиями на курсах повышения квалификации, вебинарах, семинарах, конференциях в очном режиме и онлайн-формате)	1 балл	Сертификаты, удостоверения, свидетельства
		Результаты участия в профессиональных конкурсах:		
		– участие в мероприятиях уровня МБДОУ	1 балл	Дипломы участника, сертификаты, бланки жюри
		– участие в мероприятиях районного, городского (муниципального), областного (регионального), всероссийского (федерального) уровня	2 балла	
		Наличие побед, призового места, финалиста в профессиональных конкурсах для педагогов:		
– победители в мероприятиях уровня МБДОУ	2 балла	Дипломы победителя, сертификаты, бланки жюри		
– победители в мероприятиях районного, городского (муниципального) уровня	4 балла			
– победители в мероприятиях областного (регионального), всероссийского (федерального) уровня	5 баллов			
	Транслирование опыта результатов педагогической деятельности на методических, творческих, спортивных мероприятиях разного уровня:			Свидетельства, сборники публикаций, подтверждающие документы
	– участие в мероприятиях уровня МБДОУ	1 балл		
	– участие в мероприятиях районного, городского (муниципального) уровня	2 балла		
	– участие в мероприятиях областного (регионального), всероссийского (федерального) уровня	3 балла		
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	– Ведение документации кабинета специалиста, своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, планов, программ.	1 балл	Результаты контроля

II. Показатели оценки эффективности деятельности

заместителя руководителя (заведующего), заведующего хозяйством, учебно-вспомогательного персонала, рабочих, служащих
МБДОУ - детского сада № 373

Заместитель руководителя (заведующего):

№	Показатели оценки эффективности деятельности работников	Критерии оценки	Графа заполняется комиссией по распределению стимулирующего фонда в соответствии с выполнением критериев за месяц	Источник информации
1	Создание организационно-управленческих условий, обеспечивающих качество результата образования.	– Организация внутренней оценки качества образования (ВСОКО) в МБДОУ	1 балл	Аналитические справки по результатам контрольной деятельности
2	Создание элементов образовательной инфраструктуры	– Оформление и благоустройство помещений (тематическое оформление, оформление к праздникам, развлечениям, территории МБДОУ, создание «говорящей» среды	1 балл	Фактическое выполнение, результаты контроля, смотров-конкурсов
– Активное участие в организации и проведении массовых мероприятий для детей, участие в подготовке организации проведения мероприятий на базе МБДОУ, помощь в разработке методических материалов для МБДОУ		1 балл	Фактическое участие	
3	Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования	– Отсутствие нарушений, предписаний надзорных и контрольных органов по организации воспитательно-образовательного процесса	1 балл	Акты проверки, аналитические справки руководителя
4	Создание условий для участия и поддержки педагогов и детей в творческих и профессиональных конкурсах	– Наличие побед, призового места, участие в финале педагогов, воспитанников	1 балл	Дипломы, сертификаты победителей педагогов и воспитанников
		– Наличие побед, призового места, участие в финале в профессиональных конкурсах зам зам по ВМР, учреждения МБДОУ	5 баллов	Дипломы, сертификаты победителя личного участия, МБДОУ
		– Победа в конкурсе на получение гранта, начиная с регионального уровня	10 баллов	Подтверждающие документы
		– Транслирование опыта результатов	1 балл	Дипломы, сертификаты

		профессиональной деятельности педагогов		
5.	Создание организационно-содержательных условий, обеспечивающих качество результата образования	<p>Организация и проведение методических мероприятий с педагогами на высоком творческом уровне (семинары, школа молодого педагога, творческие и методические объединения, мастер-классы, профессиональные конкурсы):</p> <ul style="list-style-type: none"> – организация уровня МБДОУ – организация районного, городского (муниципального) уровня – организация областного (регионального), всероссийского (федерального) уровня 	<p>1 балл</p> <p>2 балла</p> <p>3 балла</p>	<p>Дипломы, грамоты, благодарственные письма, фактическое проведение</p>
		– систематические выставки, подборки методических материалов для педагогов и родителей МБОУ	1 балл	Фактические разработки
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	– Ведение документации, своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, планов, программ.	1 балл	Результаты контроля

Звездующий хозяйством:

№ п/п	Показатели оценки эффективности деятельности работников	Критерии оценки	Графа заполняется комиссией по распределению стимулирующего фонда в соответствии с выполнением критериев за месяц	Источник информации
1.	Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования	– Отсутствие предписаний надзорных и контрольных органов, содержащих нарушения, относящихся к полномочиям зам зав по АХЧ	1 балл	Акты проверки, аналитические справки руководителя
		– отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан, отсутствие замечаний со стороны Администрации МБДОУ	1 балл	Результаты контроля
		– Качественная организация и выполнение работ по ремонту и сохранению зданий и сооружений, групповых и других помещений. Предупреждение аварийных ситуаций	2 балла	Журнал административного контроля
2.	Создание элементов образовательной инфраструктуры, общественной активности	– благоустройство помещений и территории МБДОУ	1 балл	Фактическое выполнение,
3.	За качественную работу менеджмента	– выполнение СанПина, требований ПБ и электробезопасности, охраны труда в помещениях и территории МБДОУ (отсутствие случаев детского и взрослого травматизма)	1 балл	Журналы контроля

	исходной и эксплуатационно-технической документации МДОУ	– оперативное устранение возможных аварий; оперативность выполнения заявок и устранения неполадок; своевременное предотвращение аварийных ситуаций.	1 балл	Безаварийная работа МБДОУ
4	Высокий уровень организации и контроля работы персонала МБДОУ	– Выполнение младшим обслуживающим персоналом требований законодательства в сфере образования	1 балл	Журналы контроля
5	Организованное проведение мероприятий, повышающих имидж и авторитет МБДОУ	– Активное участие в общественной жизни коллектива, в организации и проведении массовых мероприятий МБДОУ	1 балл	Фактическое участие
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	– Ведение документации, своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, планов, программ.	1 балл	Результаты контроля

Делопроизводитель:

№ п/п	Показатели оценки эффективности деятельности работников	Критерии оценки	Графа заполняется комиссией по распределению стимулирующего фонда в соответствии с выполнением критериев за месяц	Источник информации
1	Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования	– Отсутствие замечаний со стороны администрации по своевременному и правильному документообороту, выполнение поручений администрации	1 балл	отзывы, акты, справки, результаты контроля со стороны Администрации МБДОУ
		– Отсутствие замечаний со стороны надзорных и контролирующих органов по ведению делопроизводства	3 балла	отзывы, акты, справки, предписания, результаты контроля со стороны надзорных и контролирующих органов
2	Создание элементов образовательной инфраструктуры	– Участие в подготовке проведения мероприятий на базе МБДОУ.	1 балл	Фактическое выполнение, результаты контроля.
3	Организованное проведение мероприятий, повышающих имидж и авторитет	– Проявление инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда, участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.	1 балл	Фактическое участие

	МБДОУ			
	Реализация мероприятий по самообразованию повышающих имидж МБДОУ	– Повышение профессионального мастерства (самообразование, овладение на курсах повышения квалификации, вебинарах, семинарах, конференциях в очном режиме и онлайн-формате по делопроизводству и работе с электронными системами)	2 балла	Сертификаты, удостоверения, свидетельства
4.	Производственная мобильность	– Оперативность выполнения задач по подготовке срочных документов	1 балл	Фактическое выполнение
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	– Ведение документации, своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, планов, программ.	1 балл	Результаты контроля
6.	Эффективность использования ресурсов МБДОУ	– ответственное отношение к сохранности материальных ценностей образовательного учреждения	1 балл Результаты контроля	

Младший воспитатель:

№ п/п	Показатели оценки эффективности деятельности работников	Критерии оценки	Графа заполняется комиссией по распределению стимулирующего фонда в соответствии с выполненным критерием за месяц	Источник информации
1.	Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования	– Отсутствие замечаний со стороны надзорных и контролирующих органов по выполнению требований СанПиПа	1 балл	отзывы, акты, справки, предписания, результаты контроля со стороны надзорных и контролирующих органов
2.	Эффективность использования ресурсов МБДОУ	– экономия водопотребления, энергосбережения, материальных ресурсов	1 балл	Журнал контроля
		– ответственное отношение к сохранности материальных ценностей образовательного учреждения	1 балл	
3.	Организация процесса присмотра и ухода за детьми	– организация питания детей (соблюдение режима питания, соблюдение выдачи норм питания)	1 балл	Результаты контрольной деятельности, журналы контроля
		– создание условий в группе для формирования культурно-гигиенических навыков детей	1 балл	

		– степень участия в воспитательно-образовательном процессе, помощь воспитателю	1 балл	Результаты контрольной деятельности. журналы контроля
		– отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников МБДОУ, родителей (законных представителей), замечаний Администрации МБДОУ	1 балл	Результаты контрольной деятельности. журналы контроля
4.	Производственная мобильность	– выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью: за оперативность и качество результата труда.	1 балл	Фактическое выполнение
5.	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж и авторитет МБДОУ	– Проявление инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда, участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.	1 балл	Фактическое участие
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	– Отсутствие и оперативное устранение замечаний по соблюдению чистоты рабочего места, спецодежды и внешнего вида	1 балл	Результаты контроля Администрации

Работники пищеблока (повар, подсобный рабочий):

№ п/п	Показатели оценки эффективности деятельности работников	Критерии оценки	Графа заполняется комиссией по распределению стимулирующего фонда в соответствии с выполнением критериев за месяц	Источник информации
1.	Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования	– Выполнение санитарных требований, требований по охране труда, пожарной и электробезопасности, отсутствие замечаний со стороны Администрации МБДОУ, медсестры, органов контроля и надзора.	1 балл	Журнал контроля санитарного состояния пищеблока МБДОУ
		– Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений.	1 балл	Журнал обращений, заявления
2.	За качественное выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью в период карантина	– За увеличение объема работ в период карантина	1 балл	Фактическое выполнение

1.	Эффективность использования ресурсов МБДОУ	– Бережное отношение к имуществу и инвентарю МБДОУ	1 балл	Аналитические карты контроля	справки
		– правильная эксплуатация технологического оборудования и других основных средств пищеблока, экономия водопотребления, энергосбережения, материальных ресурсов	1 балл	Аналитические карты контроля	справки
		– ответственное отношение к сохранности материальных ценностей образовательного учреждения	1 балл	Аналитические карты контроля	справки
2.	Отсутствие обрывов в работе пищеблока. вылаче готовой продукции	– Соблюдение и осуществление постоянного контроля технологии приготовления блюд, напитков и кулинарных изделий, норм закладки продуктов.	1 балл	Аналитические карты контроля	справки
		– Контроль качества сырья, поступающего на пищеблок	1 балл	Аналитические карты контроля	справки
3.	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж и авторитет МБДОУ	– Проявление инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда, участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.	2 балла	Фактическое участие	
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	– Отсутствие и оперативное устранение замечаний за соблюдение чистоты на рабочем месте, спецодежды и внешнего вида	1 балл	Результаты контроля Администрации	

Кладовщик:

№ п/п	Показатели оценки эффективности деятельности работников	Критерии оценки	Графа заполняется комиссией по распределению стимулирующего фонда в соответствии с выполнением критериев за месяц	Источник информации	
1.	Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования	– Выполнение санитарных требований, требований по охране труда, пожарной и электробезопасности, отсутствие замечаний со стороны Администрации МБДОУ, медсестры, органов контроля и надзора.	1 балл	Журнал контроля санитарного состояния пищеблока МБДОУ	
		– Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений.	1 балл	Журнал обращений, заявления	
2.	Эффективность использования ресурсов МБДОУ	– Ответственное отношение к сохранности материальных ценностей МБДОУ	1 балл	Аналитические карты контроля	справки
		– Правильная эксплуатация технологического оборудования и других основных средств, экономия водопотребления, энергосбережения, материальных ресурсов	1 балл	Аналитические карты контроля	справки

3.	Отсутствие сбоев в работе пищеблока, выдаче готовой продукции,	Контроль качества сырья, поступающего на пищеблок, обеспечение качества приобретаемых продуктов, срока их реализации	1 балл	Административная ведомость, карты контроля
		– Выполнение требований норм расхода продуктов питания на 1 ребенка, ведение накопительной ведомости	1 балл	Накопительная ведомость
4.	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж и авторитет МБДОУ	– Проявление инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда, участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.	2 балла	Фактическое участие
5.	Производственная мобильность	– Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью: за оперативность и качество результата труда	1 балл	Фактическое участие
6.	За качественное выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью в период карантина	– За увеличение объема работ в период карантина	1 балл	Фактическое выполнение
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	– Отсутствие и оперативное устранение замечаний по соблюдению чистоты рабочего места, спецодежды и внешнего вида	1 балл	Результаты контроля Администрации

**Машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, ка-
стелянша:**

№ п/п	Показатели оценки эффективности деятельности работников	Критерии оценки	Графа заполняется комиссией по распределению стимулирующего фонда в соответствии с выполнением критериев за месяц	Источник информации
1.	Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования	– Выполнение санитарных требований, отсутствие замечаний со стороны Администрации МБДОУ, медсестры, органов контроля и надзора.	1 балл	Журнал контроля санитарного состояния пищеблока МБДОУ
		– Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений.	1 балл	Журнал обращений, заявления

2.	Эффективность использования ресурсов МБДОУ	– Своевременное уведомление о неполадках в оборудовании помещений	1 балл	Журнал административного контроля
3.	Контроль качества мягкого инвентаря	– Соблюдение графика смены белья. Постоянное наличие необходимого количества подготовленного сменного белья, салфеток для вытирания рук лезьями и спецодежды (чистого, поглаженного, отремонтированного)	1 балл	Журнал административного контроля
4.	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж и авторитет МБДОУ	– Проявление инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда, участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.	2 балла	Фактическое участие
5.	За качественное выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью в период карантина	– За увеличение объема работ в период карантина	1 балл	Фактическое выполнение
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	– Отсутствие и оперативное устранение замечаний по соблюдению чистоты рабочего места, спецодежды и внешнего вида	1 балл	Результаты контроля Администрации

Дворник:

№ п/п	Показатели оценки эффективности деятельности работников	Критерии оценки	Графа заполнения комиссией по распределению стимулирующего фонда в соответствии с выполнением критериев за месяц	Источник информации
1.	Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования	– Выполнение санитарных требований, отсутствие замечаний со стороны Администрации МБДОУ, медсестры, органов контроля и надзора.	1 балл	Журнал контроля санитарного состояния пищеблока МБДОУ
		– Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений.	1 балл	Журнал обращений, заявления
2.	Эффективность	– Своевременное уведомление о неполадках в оборудовании помещений	1 балл	Журнал административного контроля

	использования ресурсов МБДОУ			
3.	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж и авторитет МБДОУ	– Проявление инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда, участие в течение месяца мероприятиях МБДОУ.	2 балла	Фактическое участие
4.	Отсутствие замечаний по сохранности имущества и инвентаря	– Рациональное использование инструментов, спецодежды, хозяйственных материалов	1 балл	Фактическое выполнение
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	– За качественное выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью	1 балл	Фактическое выполнение
		– Отсутствие и оперативное устранение замечаний по соблюдению чистоты рабочего места, спецодежды и внешнего вида	1 балл	Результаты контроля Администрации

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий:

№ п/п	Показатели оценки эффективности деятельности работников	Критерии оценки	Графа заполняется комиссией по распределению стимулирующего фонда в соответствии с выполненным критерием за месяц	Источник информации
1.	Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования	– Выполнение санитарных требований, отсутствие замечаний со стороны Администрации МБДОУ, медсестры, органов контроля и надзора.	1 балл	Журнал контроля санитарного состояния пищеблока МБДОУ
		– Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений.	1 балл	Журнал обращений, заявления
2.	Эффективность использования ресурсов МБДОУ	– Своевременное уведомление о неполадках в оборудовании помещений	1 балл	Журнал административного контроля
3.	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж и авторитет МБДОУ	– Проявление инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда, участие в течение месяца мероприятиях МБДОУ.	2 балла	Фактическое участие
4.	Отсутствие замечаний по сохранности	– Рациональное использование инструментов, спецодежды, хозяйственных материалов	1 балл	Фактическое выполнение

	имущества и инвентаря			
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	– За качественное выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью	1 балл	Фактическое выполнение
		– Отсутствие и оперативное устранение замечаний по соблюдению чистоты рабочего места, спецодежды и внешнего вида	1 балл	Результаты контроля Администрации

грузчик:

№ п/п	Показатели оценки эффективности деятельности работников	Критерии оценки	Графа заполняется комиссией по распределению стимулирующего фонда в соответствии с выполнением критериев за месяц	Источник информации
1.	Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования	– Выполнение санитарных требований, отсутствие замечаний со стороны Администрации МБДОУ, медсестры, органов контроля и надзора.	1 балл	Журнал контроля санитарного состояния пищеблока МБДОУ
		– Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений.	1 балл	Журнал обращений, заявления
2.	Эффективность использования ресурсов МБДОУ	– Своевременное уведомление о неполадках в оборудовании помещений	1 балл	Журнал административного контроля
3.	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж и авторитет МБДОУ	– Проявление инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда, участие в течение месяца мероприятиях МБДОУ.	2 балла	Фактическое участие
4.	Отсутствие замечаний по сохранности имущества и инвентаря	– Рациональное использование инструментов, спецодежды, хозяйственных материалов	1 балл	Фактическое выполнение
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	– За качественное выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью	1 балл	Фактическое выполнение
		– Отсутствие и оперативное устранение замечаний по соблюдению чистоты рабочего места, спецодежды и внешнего вида	1 балл	Результаты контроля Администрации

инженер-энергетик, инженер-теплотехник:

№ п/п	Показатели оценки эффективности деятельности работников	Критерии оценки	График поощрения стимулирующей части фонда в соответствии с выполненным критерием за месяц	Источники информации
1.	Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования	– Выполнение санитарных требований, отсутствие замечаний со стороны Администрации МБДОУ, медсестры, органов контроля и надзора.	1 балл	Журнал контроля санитарного состояния пищеблока МБДОУ
		– Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений.	1 балл	Журнал обращений, заявления
2.	Эффективность использования ресурсов МБДОУ	– Своевременное уведомление о неполадках в оборудовании помещений	1 балл	Журнал административного контроля
3.	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж и авторитет МБДОУ	– Проявление инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда, участие в течение месяца мероприятиях МБДОУ.	2 балла	Фактическое участие
4.	Отсутствие замечаний по сохранности имущества и инвентаря	– Рациональное использование инструментов, спецодежды, хозяйственных материалов	1 балл	Фактическое выполнение
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	– За качественное выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью	1 балл	Фактическое выполнение
		– Отсутствие и оперативное устранение замечаний по соблюдению чистоты рабочего места, спецодежды и внешнего вида	1 балл	Результаты контроля Администрации

5.2.20. Показатели оценки эффективности деятельности работников и количество баллов по каждому показателю устанавливаются МБДОУ самостоятельно. Перечень показателей может быть дополнен по предложению руководителя дошкольной образовательной организации, комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, работников образовательной организации не чаще 1 раза в год. Внесение изменений оформляются путем принятия дополнительного соглашения к коллективному договору.

5.2.21. Качество выполняемых работ работниками МБДОУ оцениваются по бальной системе:

Стоимость 1 балла для расчёта размера стимулирующих выплат за месяц педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения составляет 300 рублей;

Стоимость 1 балла для расчёта размера стимулирующих выплат за месяц непедагогическим работникам, участвующим в образовательном процессе, включая руководителя, заместителя руководителя по воспитательной и методической работе, младших воспитателей, дежурного персонала, составляет по оценке труда составляет 100 рублей;

Стоимость 1 балла для расчёта размера стимулирующих выплат за месяц прочих работникам дошкольного образовательного учреждения, заместителю руководителя по

ивно-хозяйственной части, служащим, рабочим, руководителям структурных единиц, составляет 100 рублей.

В системе оценки эффективности деятельности всех работников дошкольного учреждения учитываются:

• полученные в рамках контроля, представляемые руководителем дошкольного учреждения, заместителем заведующего по воспитательной и методической работе, заместителем руководителя по административно-хозяйственной части, замещенным по охране труда (на основании актов, справок);

• самооценки работников дошкольного образовательного учреждения, представленные в отчетах о своей работе за соответствующий период;

• иные предложения работников дошкольного образовательного учреждения с критериями премирования.

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

В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты, для исправления и доработки. Комиссия запрашивает материалы для подтверждения результатов деятельности.

Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера по итогам работы за период составляет на основании всех материалов итоговый оценочный лист с указанием суммы выплаты каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Работники дошкольного образовательного учреждения вправе ознакомиться под подписью с результатами оценки эффективности собственной профессиональной деятельности.

С момента подписания оценочного листа в течение 3 дней работники вправе обратиться в комиссию с обоснованным письменным заявлением работника о его несогласии с оценкой эффективности его профессиональной деятельности.

В случае подачи такого заявления работником может быть только факт нарушения положений, установленных настоящим локальным нормативным актом: технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными. Заявления работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

5. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника о его несогласии с оценкой эффективности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 дней после подачи заявления работника.

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

7. По истечении 5 дней решение Комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

8. Решения Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера по итогам работы оформляются протоколом.

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

30. На основании решения Комиссии руководитель дошкольного образовательного учреждения издаёт приказ «Об утверждении размеров выплат стимулирующего характера по итогам работы за соответствующий месяц» для каждого работника по результатам работы за соответствующий период (исходя из общего количества баллов и денежного эквивалента 1 балла).

31. Установленные приказом руководителя дошкольного образовательного

учреждения выплаты стимулирующего характера по итогам работы, выплачиваются работникам ежемесячно.

5.2.32. Руководитель МБДОУ знакомит работников под подпись с приказом «Об утверждении размеров выплат стимулирующего характера по итогам работы за соответствующий месяц».

5.2.33. Руководитель дошкольного образовательного учреждения создает необходимые условия для работы Комиссии.

5.2.34. Руководитель дошкольного образовательного учреждения не вправе принуждать членов Комиссии к принятию определённых решений.

5.2.35. 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.

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

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

Стимулирование руководителя МБДОУ осуществляется в соответствии с «Положением о стимулировании руководителей образовательных учреждений».

5.3. Единовременные премиальные выплаты

5.3.1. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период (времени за месяц, квартал, год).

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.3.2. В целях обеспечения социальной защищённости работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению руководителя учреждения применяется единовременное премирование:

- в связи с празднованием Дня воспитателя и всех дошкольных работников;
- в связи с празднованием юбилея дошкольного учреждения;
- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки просвещения РФ – 3 000 рублей;
- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области - 3 000 рублей;
- при награждении Почетной грамотой Департамента образования Администрации города Екатеринбурга государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург» - 2 000 рублей;
- премирование юбиляров, работающих в дошкольном образовательном учреждении, в честь 50, 55, 60, 65, 70, 75 в размере 3 000 рублей за многолетний труд в системе образования;
- премирование при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости - до 3 000 рублей;
- при получении признания «Лучший педагог месяца МБДОУ» - 5000 рублей.

5.3.3. Работникам может оказываться материальная помощь, условия выплаты и размер которой устанавливаются «Положением об оказании материальной помощи

работникам **УСДН - статья 44 № 373**, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Работникам может быть оказана материальная помощь на основании его заявления.

6. Выплаты, условия и размеры иных выплат стимулирующего характера

6.1. Иные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

6.2. К иным выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, установленные коллективным договором, соглашением:

1) педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам - 1,1, в соответствии с условиями коллективного договора, соглашения.

Доплату за соответствие занимаемой должности (повышающий коэффициент к окладу) устанавливать с даты вступления решения комиссии.

2) выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз повышение на 50 процентов оклада (ставки заработной платы) устанавливается из стимулирующей части фонда оплаты труда при трудоустройстве впервые же в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- выходящим в отпуск 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.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства на педагогическую должность в организацию, осуществляющую педагогическую деятельность в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

3) В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

4) После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой

должности у педагогического работника, за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, 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 п. 5 ст. 47 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующего педагогического работника (на основании решения суда);
- в случае увольнения из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата работников;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации (или) в период ее прохождения.

5) Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276 (с изм. от 11.12.2020) "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (Зарегистрировано в Минюсте России 23.05.2014 N 32408), учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации и реализуемой образовательной программы, преподаваемого предмета (дисциплины).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одной и той же образовательной организации на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности:

Список должностей,
по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили
работы и устанавливаются выплаты за квалификационную категорию

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

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических

должностях в разных образовательных организациях, ему также может быть установлен повышенный оклад, ставка заработной платы 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».

Основанием для п. 6.2 п.п. 1-5 являются 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, отраслевое соглашение по организациям системы образования города Екатеринбурга, коллективный договор.

6.3. Размеры иных стимулирующих выплат, указанных в п. 6.2 п.п. 1-5 настоящего Положения, устанавливаются 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.

6.4. Стимулирующие выплаты, установленные в п. 6.2 п.п. 1-5 выплачиваются работникам ежемесячно.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует в пределах срока действия коллективного договора. 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.

Прощитуровано и пронумеровано 28 листов

Заведующий МБДОУ – детский сад № 373



К.А. Носова