

СОГЛАСОВАНО:
с первичной профсоюзной организацией
МАДОУ № 12

Кошки Л.А. Кошкина
« 09 » 01 2025 г.

СОГЛАСОВАНО:
протокол общего собрания работников
МАДОУ № 12
протокол №1 от 09.01.2025 г.

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующей МАДОУ № 12
С.А. Родненко
Приказом №341 от 09.01.2025г.



**Положение о распределении стимулирующей
части фонда оплаты труда работников
Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждение
Кушвинского муниципального округа
детский сад № 12
(новая редакция)**

г.Кушва

Глава 1. Общие положения

- 1.1. Положение является локальным актом Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 12 (далее - МАДОУ № 12), регулирующим порядок применения материального стимулирования работников и определение его размеров, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а так же средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.
- 1.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разработанных в МАДОУ № 12 показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, в пределах бюджетных ассигнований предусмотренных на оплату труда, а так же средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.
- 1.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрения за выполненную работу.
- 1.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:
1. за интенсивность и высокие результаты работы;
 2. за качество выполняемых работ;
 3. за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
 4. по итогам работы в виде премиальных выплат.
- 1.5. Основным условием для осуществления выплат стимулирующего характера являются:
1. успешное и добросовестное исполнение работником профессиональных и должностных обязанностей в соответствующем периоде;
 2. инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 3. участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.
- 1.6. Размер выплат стимулирующего характера определяется МАДОУ № 12 с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.
- 1.7. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.
- 1.8. Система стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы работниками МАДОУ № 12 включают в себя:
- интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда, норм труда;
 - бесперебойную работу всех систем жизнеобеспечения ДОУ (безаварийность);
 - разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования;
 - организацию работы в рамках общественного государственного управления (председатель профсоюзной организации, ответственный за пожарную безопасность МАДОУ);
 - ежемесячные стимулирующие выплаты (премии) педагогическим работникам по результатам труда, согласно разработанной системе баллов (областной бюджет);
 - единовременные премии педагогическим работникам (областной бюджет);
 - единовременные премии прочим работникам из числа непедагогического персонала (местный бюджет, при наличии средств ФОТ);
 - ежемесячные выплаты к должностным окладам младшим воспитателям за систематическое выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (местный бюджет);
- 1.9. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.
- Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном

коллективным договором, локальным нормативным актом муниципальной организации, трудовым договором.

1.10. Надбавка за общий стаж работы, выслугу лет, педагогическим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования в следующих размерах от оклада:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 5%;
- при выслуге свыше 5 лет до 10%.

1.11. Работодатель в праве, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказать работнику материальную помощь в размере 1 должностного оклада в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием работника;
- в связи с тяжелой и продолжительной болезнью;
- в связи с значительной утратой имущества;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с утратой близкого родственника.

1.12. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда производится Комиссией по распределению стимулирующего фонда которая состоит из 4 человек и избирается трудовым коллективом учреждения на 1 календарный год. В состав комиссии на паритетной основе входят представители трудового коллектива, администрации, профсоюзного комитета ДООУ. Состав комиссии утверждается приказом руководителя. Заседания комиссии проводятся 1 раз в месяц, не позднее 17 числа текущего месяца. Рассмотренные комиссией результаты деятельности являются основанием для начисления работнику стимулирующих выплат (премий) за текущий месяц.

1.13. Основанием для назначения ежемесячных стимулирующих выплат (премий) являются результаты деятельности, определенные на основе разработанных показателей эффективности труда работников за определенный период (месяц). Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда работников МАДОУ № 12, не допускается.

1.14. Лишение работника выплат стимулирующего характера при условии выполнения всех показателей, установленных настоящим положением не допускается.

1.15. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени, либо носят единовременный характер.

2. Порядок назначения и установления размера ежемесячных стимулирующих выплат (премий) из стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ № 12

2.1. Размеры ежемесячных стимулирующих выплат (премий) из стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ № 12 устанавливаются по результатам мониторинга и оценки эффективности (результативности) деятельности всех работников учреждения. Оценка эффективности деятельности каждого работника МАДОУ № 12 проводится в соответствии с утвержденными настоящим Положением и показателями эффективности труда работников по должностям и профессиям.

2.2. Определение размера ежемесячных стимулирующих выплат (премий) педагогических работников МАДОУ № 12 производится на основании самоанализа деятельности педагогов за отчетный период (месяц), проводимого в соответствии с показателями эффективности деятельности, предусмотренными настоящим Положением, а также с учетом результатов внутреннего контроля, осуществляемого администрацией МАДОУ № 12.

2.3. В системе оценки результативности деятельности работников из числа прочего (непедагогического) персонала учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, осуществляемого административной группой учреждения.

2.4. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, на основании представленных материалов, определенных п.2.2., 2.3. настоящего положения, дает оценку деятельности каждого работника по системе баллов, указанной в разделе 3 настоящего

Положения, подсчитывает количество баллов и определяет размер ежемесячной премии для каждого работника.

2.5. Количество баллов предусмотрено настоящим Положением с учетом нагрузки, установленной по каждой должности (профессии) в соответствии со штатным расписанием МАДОУ № 12 и закрепленной в трудовом договоре с каждым работником. Установленное количество баллов является абсолютной величиной и не умножается на количество ставок, занимаемых работником.

2.6. Ежемесячно стоимость одного балла, в отдельности по должностям, устанавливается приказом заведующей по МАДОУ № 12, при наличии фонда стимулирования.

2.7. **Размер ежемесячной премии педагогическим работникам (областной бюджет)** устанавливается путем умножения общего количества набранных баллов на стоимость одного балла. Фонд стимулирования делится на общее количество баллов, получаем стоимость 1 балла.

2.8. **Размер ежемесячной премии для учебно – вспомогательного персонала (областной бюджет)** устанавливается путем умножения общего количества набранных баллов на стоимость одного балла. Фонд стимулирования делится на общее количество баллов, получаем стоимость 1 балла.

2.9. **Размер ежемесячной премии для прочего персонала (местный бюджет)** устанавливается в следующем порядке:

- 100 % баллов от максимально возможного - устанавливается премия в размере до 100% от должностного оклада;
- менее 50 % баллов - премия не устанавливается.

2.10. Результаты работы Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ № 12 оформляются протоколом за подписью председателя и секретаря комиссии. На основании протокола руководителем издается приказ по учреждению о назначении ежемесячных стимулирующих выплат (премий) работникам. Работника знакомят с приказом под роспись.

2.11. Ежемесячная премия начисляется и выплачивается в фиксированной сумме, установленной приказом руководителя МАДОУ № 12, одновременно с заработной платой.

2.12. В течение 3-х дней с момента ознакомления работника с приказом, он 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 установленного настоящим Положением порядка рассмотрения результатов деятельности, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. заявления работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

2.13. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 (трех) рабочих дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в итоговых показателях, комиссия принимает меры для внесения необходимых исправлений.

2.14. Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда заведующего МАДОУ № 12 производится Управлением образования Кушвинского городского округа.

3. Показатели эффективности труда работников МАДОУ № 12

3.1. Показатели эффективности труда педагогических работников (областной бюджет).

3.1.1. Показатели эффективности труда старшего воспитателя:

№ п/п	критерии оценки	единица измерен.	баллы	Максимальное число баллов	Самооценка
1. Эффективность деятельности по реализации образовательной программы учреждения в соответствии с ФГОС ДО					
1.1.	Качественное ведение документации, регламентирующей организацию образовательного процесса (<i>образовательная программа, Годовой план работы учреждения, рабочие программы педагогов либо планы образовательной деятельности, Годовой календарный учебный график, учебный план и т.д.</i>)	наличие, отсутствие замечаний	0 до 10	10	
1.2.	Качественный контроль реализации педагогическим коллективом образовательной программы учреждения в течение отчетного периода	мероприятия, результативность	0 до 20	10	
1.3.	Контроль соответствия развивающей предметно – пространственной среды ДОУ требованиям ФГОС ДО (<i>развитие материально-технической и учебной базы образовательного учреждения, обновление и пополнение РППС</i>)	мероприятия, результаты	0 до 5	4	
1.4.	Результативное взаимодействие с социальными партнерами – учреждениями образования, культуры и спорта (<i>наличие договоров о сотрудничестве в сфере образования, организация совместных мероприятий, конкурсов, акций и т.д.</i>).	мероприятия, % охвата, результаты	0 до 5	5	
1.5.	Исполнительская дисциплина (<i>выполнение сроков проведения мероприятий, своевременное предоставление документации, регламентирующей организацию образовательного процесса, своевременное предоставление необходимой отчетности</i>)	отсутствие замечаний по итогам контроля	0 до 5	5	
1.6.	Работа в социальных комиссиях (<i>работа в аттестационной комиссии ДОО, комиссии по распределению стимулирующих выплат, комиссии по урегулированию споров, бракеражной комиссии, работа с детьми из социально- неблагополучных семей и др.</i>)	план мероприятий, результаты работы	0 до 5	5	
2. Результативность деятельности, направленной на создание условий для сохранения здоровья воспитанников					
2.1.	Контроль организации и систематического проведения мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья детей, отсутствие случаев детского травматизма	мероприятия, результаты	0 до 5	5	
2.2.	Посещаемость детьми по ДОУ в целом 80% и выше (в % отношении к плановой посещаемости по ДОУ)	% посещаемости	0 до 10	5	
3. Результативность инновационной деятельности					
3.1.	Эффективное руководство разработкой и реализацией инновационных направлений деятельности педагогического коллектива: (<i>проектов, программ, технологий, методических комплектов и т.д.</i>)	мероприятия, участники, результаты, наличие материалов	0 до 10	5	
3.2.	Использование инновационных технологий в организации методического сопровождения педагогов: (<i>реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов организации методической работы, использование ИНТЕРНЕТ-ресурсов, ведение электронной документации, выпуск газеты для родителей и т.д.</i>)	мероприятия, участники, результаты, наличие материалов	0 до 5	5	
4. Результативность методической работы с педагогическим коллективом					
4.1.	Наличие системы методической подготовки педагогических кадров (<i>организация и проведение в отчетном периоде постоянно действующих семинаров, консультаций, методических совещаний, проведение мастер-классов, открытых просмотров и т.д.</i>)	мероприятия, % охвата, наличие материалов	0 до 8	8	

4.2.	Наличие системы повышения квалификации и аттестации педагогических кадров (<i>организация обучения педагогов на курсах и обучающих семинарах различного уровня, наличие системы работы с педагогами в межаттестационный период</i>).	мероприятия, % охвата, наличие материалов	0 до 10	10	
5. Организация мероприятий, повышающих конкурентоспособность и имидж учреждения					
5.1.	Распространение педагогического опыта учреждения на различных уровнях (<i>муниципальных, областных, региональных, всероссийских</i>). Представление методических материалов на <i>профессиональных конкурсах, педагогических чтениях, семинарах-практикумах, конференциях, круглом столе, фестивале, педагогическом форуме, открытом мероприятии с детьми, мастер-классе и др.</i>)	мероприятие, результаты	0 до 50	10	
5.2.	Информационная открытость. Наполнение сайта ДОО. Наличие публикаций в СМИ, телевидении. Работа с электронными системами.	мероприятия систематичность обновления (не реже 1 раза в месяц, квартал) результаты	0 до 30	10	
5.3.	Участие детей ДООУ в конкурсах, фестивалях, выставках, соревнованиях различных уровней (<i>муниципального, областного, всероссийского, международного</i>)	мероприятия, кол-во участников, % охвата, результаты	0 до 6	6	
6. Результативность работы с родителями					
6.1.	Эффективность и результативность работы с родителями (<i>включение родителей в образовательный процесс, руководство организацией и проведением различных форм работы, сопровождение семей группы риска и т.д.</i>)	мероприятия, кол-во участников, % охвата, результаты	0 до 6	6	
6.2.	Удовлетворенность родителей результатами деятельности педагогического коллектива в целом (<i>отсутствие обоснованных (зарегистрированных) жалоб в вышестоящие органы, отсутствие конфликтных ситуаций, наличие положительных рецензий о работе педагога в журнале отзывов</i>).	Отсутствие/наличие	0 до 10	10	
Всего:			0-120	120	

3.1.2. Показатели эффективности трудовоспитателя:

№ п/п	критерии оценки	единица измерен.	баллы	Максимальное число баллов	Самооценочное
1. Эффективность деятельности по реализации образовательной программы учреждения в соответствии с ФГОС ДО					
1.1.	Качественное ведение документации, регламентирующей организацию образовательного процесса, согласно разработанному Положению (рабочая программа педагога, План воспитательно-образовательной работы, мониторинг индивидуальных достижений воспитанников и др.).	наличие, отсутствие замечаний	0 до 7	7	
1.2.	Реализация содержания образовательной программы в полном объеме: -проведены все мероприятия, запланированные в отчетном периоде (согласно утвержденного Годового плана работы МАДОУ № 12, плана намесяц); --реализована НОД, в соответствии с утвержденной сеткой НОД и комплексно – тематическим планированием; --реализованы все режимные моменты (систематическое проведение утренней гимнастики, физкультурно – оздоровительных мероприятий и т.д.);	мероприятия, результаты, количество участников отсутствие замечаний по итогам контроля	0 до 5	5	
1.3.	Разработка учебно - методических и дидактических материалов (подготовка наглядно – печатных материалов; разработка и изготовление дидактических игр, пособий по всем направлениям образовательной деятельности, необходимых педагогу для реализации содержания образовательной программы)	результат деятельности	0 до 5	5	
1.4.	Исполнительская дисциплина (выполнение сроков проведения мероприятий, своевременное предоставление документации, регламентирующей организацию образовательного процесса, своевременное предоставление необходимой отчетности на текущий период)	отсутствие замечаний по итогам контроля	0 до 3	3	
1.5.	Результаты работы по созданию развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО и реализуемой основной образовательной программой (обновление и пополнение РППС, создание условий для проведения прогулок, организации двигательного режима на прогулочных участках, участие в оформлении учреждения к тематическим и календарным праздникам)	результаты работы, проведенные мероприятия	0 до 5	5	
1.6.	Работа в социальных комиссиях (работа в аттестационной комиссии ДОО, комиссии по распределению стимулирующих выплат, комиссии по урегулированию споров, бракеражной комиссии, работа с детьми из социально- неблагополучных семей и др.)	план мероприятий, результаты работы	0 до 7	7	
2. Результативность деятельности, направленной на создание условий для сохранения здоровья воспитанников					
2.1.	Посещаемость детьми от списочного состава (80% и выше – дошкольн.групп, 75% и выше – групп раннего возраста (в % отношении к плановой посещаемости, включая адаптационный период)	% посещаемости (соответствует или ниже показателя в муниципальном задании)	0 до 5	5	
2.2.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, реализация инновационных здоровьесберегающих технологий, внедрение нетрадиционных форм оздоровительной работы с детьми. Отсутствие случаев детского травматизма.	план мероприятий, реализуемые технологии, результаты работы,	0 до 5	5	
3. Результативность инновационной деятельности					
3.1.	Реализация педагогом плана по самообразованию (использование современных (интерактивных) форм работы, использование современных средств обучения, ИНТЕРНЕТ-ресурсов, ведение документации в электронном виде, разработка и реализация проектов (долгосрочных, краткосрочных, совместных с детьми и родителями группы; коллективных проектов учреждения); разработка и реализация программ, технологий, организация информационно-консультативного пункта, выпуск газеты для родителей и т.д.)	тема, план мероприятий, участники, результаты, наличие материалов	0 до 7	7	

3.2.	Участие в различных формах методической работы ДОУ (<i>подготовка материалов для участия в педагогических советах, семинарах, методических совещаниях, мастер – классах, презентациях и т.д.</i>)	мероприятия, результаты, наличие материалов	0 до 7	7	
4.Организация мероприятий, повышающих конкурентоспособность и имидж учреждения					
4.1.	Распространение педагогического опыта учреждения на различных уровнях (<i>муниципальных, областных, региональных, всероссийских</i>).Представление методических материалов педагогом <i>на профессиональных конкурсах, педагогических чтениях, семинарах-практикумах, конференциях, круглом столе, фестивале, педагогическом форуме, открытом мероприятии с детьми, мастер-классе и др.</i>)	мероприятие, результаты	0 до 50	50	
4.2.	Информационная открытость. Наличие на сайте ДОО личной страницы, групповой. Наличие публикаций в СМИ, телевидении.	мероприятия систематичность обновления (не реже 1 раза в месяц, квартал) результаты	0 до 10	10	
4.3.	Участие детей ДОУ в конкурсах, фестивалях, выставках, соревнованиях различных уровней, взаимодействие с социальными партнерами - учреждениями образования, культуры и спорта	мероприятия, кол-во участников, % охвата, результаты	0 до 10	10	
5.Результативность работы с родителями					
5.1.	Эффективность и результативность работы с родителями (<i>включение родителей в образовательный процесс, проведение различных форм работы, удовлетворенность родителей результатами деятельности педагога (отсутствие обоснованных (зарегистрированных) жалоб в вышестоящие органы, отсутствие конфликтных ситуаций, наличие положительных рецензий о работе педагога в журнале отзывов)</i>)	мероприятия, кол-во участников, % охвата, результаты	0 до 5	4	
5.2.	Отсутствие задолженности по родительской плате (<i>при наличии указать сумму</i>)	отсутствие	0 до 5	4	
Всего:			0-136	136	

3.1.3. Показатели эффективности труда музыкального руководителя:

№ п/п	критерии оценки	единица измерения	баллов	Максимальное число баллов	Самооценка
1. Эффективность деятельности по реализации образовательной программы учреждения в соответствии с ФГОС ДО					
1.1.	Качественное ведение документации, регламентирующей организацию образовательного процесса, согласно разработанному Положению <i>(рабочая программа педагога, План воспитательно-образовательной работы, мониторинг индивидуальных достижений воспитанников и др.)</i> .	наличие, отсутствие замечаний	0 до 5	5	
1.2.	Реализация содержания соответствующего раздела образовательной программы в полном объеме: <i>проведены все мероприятия, запланированные в отчетном периоде (согласно утвержденного Годового плана работы МАДОУ № 12, плана на месяц);</i> <i>-реализована НОД, в соответствии с утвержденной сеткой НОД и комплексно – тематическим планированием</i>	мероприятия, результаты отсутствие замечаний по итогам контроля	0 до 8	8	
1.3.	Разработка учебно - методических и дидактических материалов <i>(подготовка наглядно – печатных материалов; разработка и изготовление дидактических игр, пособий, необходимых педагогу для реализации содержания соответствующего раздела образовательной программы)</i>	результат деятельности	0 до 5	5	
1.4.	Исполнительская дисциплина <i>(выполнение сроков проведения мероприятий, своевременное предоставление документации, регламентирующей организацию образовательного процесса по направлению деятельности педагога, своевременное предоставление необходимой отчетности, отсутствие случаев детского травматизма.)</i>	отсутствие замечаний по итогам контроля	0 до 5	5	
1.5.	Работа в социальных комиссиях <i>(работа в аттестационной комиссии ДОО, комиссии по распределению стимулирующих выплат, комиссии по урегулированию споров, бракеражной комиссии, работа с детьми из социально- неблагополучных семей и др.)</i>	план мероприятий, результаты работы	0 до 5	5	
2. Результативность инновационной деятельности					
2.1.	Реализация педагогом плана по самообразованию <i>(использование современных (интерактивных) форм работы, использование современных средств обучения, ИНТЕРНЕТ-ресурсов, ведение документации в электронном виде, разработка и реализация проектов (долгосрочных, краткосрочных, совместных с детьми и родителями группы; коллективных проектов учреждения); разработка и реализация программ, технологий, организация информационно-консультативного пункта, выпуск газеты для родителей и т.д.)</i>	тема, план мероприятий, участники, результаты, наличие материалов	0 до 10	10	
2.2.	Участие в различных формах методической работы ДООУ <i>(подготовка материалов для участия в педагогических советах, семинарах, методических совещаниях, мастер – классах, презентациях и т.д.)</i>	мероприятия, результаты, наличие материалов	0 до 5	5	
3. Организация мероприятий, повышающих конкурентоспособность и имидж учреждения					
3.1.	Распространение педагогического опыта учреждения на различных уровнях <i>(муниципальных, областных, региональных, всероссийских)</i> . Представление методических материалов педагогом <i>на профессиональных конкурсах, педагогических чтениях, семинарах-практикумах, конференциях, круглом столе, фестивале, педагогическом форуме, открытом мероприятии с детьми, мастер-классе и др.)</i>	мероприятие, результаты	0 до 50	50	
3.2.	Информационная открытость. Наличие на сайте ДОО личной страницы, групповой. Наличие публикаций в СМИ, телевидении.	мероприятия систематичность обновления (не реже 1 раза в месяц, квартал) результаты	0 до 10	10	

3.3.	Участие детей ДОО в конкурсах, фестивалях различных уровней (<i>муниципального, областного, всероссийского, международного</i>), взаимодействие с социальными партнерами - учреждениями образования, культуры)	мероприятия, кол-во участников, % охвата, результаты	0 до 10	10	
4.Результативность работы с родителями					мероприятия, % охвата, результаты
4.1.	Эффективность и результативность работы с родителями (<i>включение родителей в образовательный процесс, участие в подготовке и проведении различных форм работы с семьями воспитанников и т.д.</i>)	мероприятия, % охвата, результаты	0 до 5	5	
Всего:			0-118	118	

3.1.4. Показатели эффективности труда инструктора по физической культуре:

№ п/п	критерии оценки	единица измерен.	баллов	Максимальное число баллов	Самооценка
1. Эффективность деятельности по реализации образовательной программы учреждения в соответствии с ФГОС ДО					
1.1.	Качественное ведение документации, регламентирующей организацию образовательного процесса, согласно разработанному Положению (рабочая программа педагога, План воспитательно-образовательной работы, мониторинг индивидуальных достижений воспитанников и др.).	наличие, отсутствие замечаний	0 до 5	5	
1.2.	Реализация содержания образовательной программы в полном объеме: -проведены все мероприятия, запланированные в отчетном периоде (согласно утвержденного Годового плана работы МАДОУ № 12, плана намесяц); --реализована НОД, в соответствии с утвержденной сеткой НОД и комплексно – тематическим планированием; --реализованы все режимные моменты (систематическое проведение утренней гимнастики, физкультурно – оздоровительных мероприятий и т.д.);	мероприятия, результаты, количество участников отсутствие замечаний по итогам контроля	0 до 5	5	
1.3.	Разработка учебно - методических и дидактических материалов (подготовка наглядно – печатных материалов; разработка и изготовление дидактических игр, пособий по всем направлениям образовательной деятельности, необходимых педагогу для реализации содержания образовательной программы)	результат деятельности	0 до 4	4	
1.4.	Исполнительская дисциплина (выполнение сроков проведения мероприятий, своевременное предоставление документации, регламентирующей организацию образовательного процесса в группе, своевременное предоставление необходимой отчетности)	Реализация плана за отчетный период, отсутствие замечаний	0 до 3	3	
1.5.	Результаты работы по созданию развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО и реализуемой основной образовательной программой (обновление и пополнение РППС, создание условий для проведения НОД, праздников, досугов, организации двигательного режима на прогулочных участках, участие в оформлении учреждения к тематическим и календарным праздникам)	результат деятельности	0 до 4	4	
1.6	Работа в социальных комиссиях (работа в аттестационной комиссии ДОО, комиссии по распределению стимулирующих выплат, комиссии по урегулированию споров, бракеражной комиссии, работа с детьми из социально- неблагополучных семей и др.)	план мероприятий, результаты работы	0 до 7	7	
2.Результативность деятельности, направленной на создание условий для сохранения здоровья воспитанников					
2.1	Посещаемость детьми ДОУ 80% и выше (в % отношении к плановой посещаемости)	% посещаемости	0 до 5	5	
2.2	Соблюдение СанПиН (отсутствие замечаний по соблюдению сан – эпидрежима в физкультурном зале: проветривание, влажная уборка зала, личная гигиена детей) Соблюдение ТБ (соблюдение правил безопасности во время пребывания детей на физкультурном занятии). Отсутствие несчастных случаев.	результат деятельности	0 до 5	5	
3.Результативность инновационной деятельности					
3.1.	Реализация инновационных направлений деятельности и использование инновационных технологий в реализации ООП: (использование современных (интерактивных) форм работы, использование современных средств обучения, ИНТЕРНЕТ-ресурсов, ведение документации в электронном виде, разработка и реализация проектов (долгосрочных, краткосрочных, совместных с детьми и родителями группы; коллективных проектов учреждения); разработка и реализация программ, технологий, организация информационно-консультативного пункта, выпуск газеты для родителей и т.д.)	тема, план мероприятий, участники, результаты, наличие материалов	0 до 5	5	

3.2.	Участие в различных формах методической работы ДОУ <i>(подготовка материалов для участия в педагогических советах, семинарах, методических совещаниях, мастер – классах, презентациях и т.д.)</i>	наличие материалов, результат деятельности	0 до 5	5	
4. Организация мероприятий, повышающих конкурентоспособность и имидж учреждения					
4.1.	Распространение педагогического опыта учреждения на различных уровнях <i>(муниципальных, областных, региональных, всероссийских)</i> . Представление методических материалов педагогом на профессиональных конкурсах, педагогических чтениях, семинарах-практикумах, конференциях, круглом столе, фестивале, педагогическом форуме, открытом мероприятии с детьми, мастер-классе и др.)	мероприятие, результаты	0 до 50	50	
4.2.	Информационная открытость. Наличие на сайте ДОО личной страницы, групповой. Наличие публикаций в СМИ, телевидении.	мероприятия систематичность обновления (не реже 1 раза в месяц, квартал) результаты	0 до 10	10	
4.3.	Участие детей ДОУ в конкурсах, фестивалях, выставках, соревнованиях различных уровней, взаимодействие с социальными партнерами - учреждениями образования, культуры и спорта	мероприятия, кол-во участников, % охвата, результаты	0 до 5	5	
5. Результативность работы с родителями					
5.1.	Эффективность и результативность работы с родителями <i>(включение родителей в образовательный процесс, проведение различных форм работы, удовлетворенность родителей результатами деятельности педагога (отсутствие обоснованных (зарегистрированных) жалоб в вышестоящие органы, отсутствие конфликтных ситуаций, наличие положительных рецензий о работе педагога в журнале отзывов)</i>	мероприятия, кол-во участников, % охвата, результаты	0 до 5	5	
Всего:			0-118	118	

3.2. Показатели эффективности труда прочих работников (областной бюджет).

3.2.1. Показатели эффективности труда специалиста по кадрам:

<i>№ п/п</i>	<i>критерии оценки</i>	<i>баллы</i>
1.	- качественное ведение документации по отделу кадров (хранение и ведение трудовых книжек, личных дел сотрудников, трудовых договоров (своевременное заключение дополнительных соглашений к ним), приказов), отсутствие замечаний по итогам административного контроля	10
2.	- своевременная подготовка и предоставление в МКУ РЦ табеля учета рабочего времени сотрудников, соответствующих приказов, отсутствие замечаний по его ведению	10
3.	- своевременная подготовка и предоставление необходимой отчетности по отделу кадров в ПФ, Управление образования КГО	11
Всего		31

3.2.2. Показатели эффективности труда делопроизводителя:

<i>№ п/п</i>	<i>критерии оценки</i>	<i>баллы</i>
1.	- качественное оформление и хранение родительских договоров, личных дел воспитанников ДОУ, документов на предоставление родителям ДОУ льгот и компенсаций, качественное ведение установленной внутренней документации, учет и содержание в надлежащем состоянии архивных документов	16
2.	- своевременная подготовка и предоставление в МКУ РЦ табеля учета посещаемости детей, с приложением соответствующих приказов, отсутствие замечаний по его ведению	15
Всего		31

3.2.3. Показатели эффективности труда младшего воспитателя:

<i>№ п/п</i>	<i>критерии оценки</i>	<i>баллы</i>
1.	- обеспечение высокой посещаемости ДОУ детьми (менее 20% отсутствующих)	7
2.	- создание условий для сохранения и укрепления здоровья детей (<i>соблюдение режима дня, санитарного режима, оказание помощи педагогу в организации закаляющих мероприятий, проведении профилактических и оздоровительных мероприятий</i>).	7
3.	- отсутствие замечаний по итогам санитарного контроля (<i>качественное проведение санитарно – гигиенических мероприятий в группе, соблюдение графика уборки помещений, отсутствие предписаний надзорных органов</i>)	10
4.	- участие в создании и совершенствовании развивающей предметно – пространственной среды группы, участие в ремонте, благоустройстве группы, территории ДОУ, прогулочного участка	7
Всего		31

3.3. Показатели эффективности труда прочих работников (местный бюджет).

3.3.1. Показатели эффективности труда заведующего хозяйством:

<i>№ п/п</i>	<i>критерии оценки</i>	<i>баллы</i>
1.	-проведение мероприятий по совершенствованию материально – технического оснащения МАДОУ, качественное проведение текущих и капитальных ремонтов, своевременное устранение аварийных ситуаций (<i>своевременное проведение мероприятий по списанию и постановке на учет материальных ценностей, оформление установленной документации</i>)	16
2.	-эффективность работы с поставщиками товаров и услуг (<i>работа по своевременному заключению и расторжению договоров, дополнительных соглашений к ним (при необходимости), отслеживание выполнения договорных обязательств, своевременное предоставления счетов-фактур, товарных накладных, прочей первичной документации в МКУ РЦ</i>)	16
3.	-обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, отсутствие предписаний и замечаний по качеству работы учреждения в целом со стороны надзорных органов	16
4.	-качественное ведение контроля за деятельностью учебно – вспомогательного и младшего обслуживающего персонала	18
Всего		66

3.3.2. Показатели эффективности труда машиниста по стирке и ремонту спецодежды:

<i>№ п/п</i>	<i>критерии оценки</i>	<i>баллы</i>
1.	-качественное содержание вверенных работнику помещений, оборудования в надлежащем санитарном состоянии	28
2.	- качественное выполнение инструкций, требований СанПиН (<i>отсутствие замечаний по итогам санитарного контроля, отсутствие предписаний надзорных органов</i>)	25
3.	- соблюдение графика приема и выдачи белья, отсутствие замечаний	28
4.	- качественное соблюдение инструкций по ОТ и ТБ на рабочем месте, отсутствие неисправностей технологического оборудования по вине работника	25
Всего		106

3.3.3. Показатели эффективности труда уборщика служебных помещений:

<i>№ п/п</i>	<i>критерии оценки</i>	<i>баллы</i>
1.	-качественное содержание вверенных работнику помещений, оборудования в надлежащем санитарном состоянии	28
2.	-отсутствие замечаний по итогам санитарного контроля, отсутствие предписаний надзорных органов	25
3.	- качественное соблюдение инструкций по ОТ и ТБ на рабочем месте, отсутствие неисправностей электрооборудования (пылесоса, электроводонагревателя), поломок инвентаря по вине работника	25
4.	- соблюдение графика уборки помещений ДОУ, отсутствие замечаний	28
Всего		106

3.3.4. Показатели эффективности труда дворника:

<i>№ п/п</i>	<i>критерии оценки</i>	<i>баллы</i>
1.	- содержание территории ДОУ в надлежащем санитарном состоянии (<i>отсутствие замечаний по итогам санитарного контроля, отсутствие предписаний надзорных органов</i>)	36
2.	- сохранность оборудования, инвентаря, отсутствие поломок по вине работника	35
3.	участие в оформлении прогулочных участков (постройка, заливка горок, скашивание травы, полив клумб и.т.д.)	35
Всего		106

3.3.5. Показатели эффективности труда **рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания:**

<i>№ п/п</i>	<i>критерии оценки</i>	<i>баллы</i>
1.	-отсутствие замечаний по содержанию вверенного работнику оборудования в надлежащем рабочем состоянии	35
2.	- качественное и своевременное исполнение заявок на устранение неисправностей оборудования, инвентаря	35
3.	- качественное проведение текущих и капитальных ремонтов, своевременное устранение аварийных ситуаций	36
Всего		106

4. Порядок исчисления и выплаты единовременных премий из стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ № 12

4.1. В целях поощрения работников МАДОУ № 12 за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива, в пределах финансовых средств на оплату труда, по решению руководителя применяется единовременное премирование работников в следующих случаях.

4.1.1. При объявлении Благодарности, награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – до 1,0 должностного оклада.

4.1.2. При награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – до 1,0 должностного оклада.

4.1.3. При объявлении Благодарности, награждении Почетной грамотой Управления образования, Главы Администрации Кушвинского городского округа, Думы Кушвинского городского округа – до 1,0 должностного оклада.

4.1.4. В связи с праздничными днями (23 февраля, 8 марта, День учителя (День дошкольного работника) и юбилейными датами со дня рождения 50, 55, 60, 65, 70 лет и более (каждые 5 лет) – до 2 окладов.

4.1.5. В связи с юбилейными датами со дня открытия учреждения – до 5000 рублей.

4.1.6. За высокие результаты и значительные успехи в деятельности учреждения педагогическому персоналу, учебно- вспомогательному и прочему персоналу при подведении итогов за учебный и календарный год - до 3 ,0 должностных окладов.

4.1.7. При подведении итогов подготовки учреждения к новому учебному году - до 3,0 должностного оклада.

4.1.8. За победу педагогов и воспитанников

Во всероссийских конкурсах, викторинах, выставках, соревнованиях, фестивалях, марафонах устанавливается:

- за 1 место – до 1 должностного оклада

- за 2 место – до 10000,00 рублей;

- за 3 место – до 5000,00 рублей.

4.1.9. При достижении 30,35,40 лет трудового непрерывного стажа – до 1 должностного оклада

4.1.10. При увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – до 1,0 должностного оклада.

4.1.11. При прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением - до 1,0 должностного оклада

4.1.12. В связи с квартальной, полугодовой, годовой отчетностью в пенсионный фонд, налоговую, Е- услуги - до 5000 рублей.

4.1.13. За отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по итогам проверки - до 1,0 должностного оклада.

4.1.14. За срочность и качество выполненных поручений заведующего, не входящих в круг обязанностей работника – до 5000 рублей.

4.2. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ № 12, в соответствии с настоящим Положением. Кандидатуры для поощрения рассматриваются членами комиссии по представлению трудового коллектива, либо руководителя ДОУ. Решение комиссии

оформляется протоколом, на основании которого руководителем издается приказ по учреждению о назначении единовременных премий.

4.3. Размер единовременной премии устанавливается приказом руководителя в абсолютных размерах, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда, предусмотренных для стимулирования работников.

4.4. Работники, занимающие штатные должности на условиях неполной занятости (менее 1,00 ставки), в том числе по совместительству, премируются на общих основаниях.

4.5. Информация о назначенных поощрениях объявляется на собраниях, педсоветах.

4.6. Единовременная премия выплачивается одновременно с заработной платой.

5. Порядок уменьшения размеров стимулирующих выплат либо лишения работников МАДОУ № 12 стимулирующих выплат

5.1. Размер ежемесячных стимулирующих выплат (премий) может быть уменьшен, либо они могут не выплачиваться вовсе при отсутствии средств бюджета определенного уровня, предусмотренных на стимулирование работников.

5.2. Размер ежемесячной премии, установленный комиссией, уменьшается в процентном отношении к сумме премии работника при условии неполной выработки месячной нормы рабочего времени в следующих размерах:

- от 1 до 5 рабочих дней – 10 %;

- от 6 до 15 рабочих дней – 20 %;

- свыше 15 рабочих дней – ежемесячная премия не выплачивается.

5.3. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

5.4. Работник может быть полностью лишен стимулирующих выплат в следующих случаях:

- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава ДОУ, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;

- нарушения должностной инструкции, инструкций по охране жизни и здоровья детей, инструкций по охране труда, повлекшие за собой определенные последствия (случаи детского травматизма);

- нарушения трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;

- нарушения корпоративной этики;

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;

- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;

- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;

- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

5.5. Решение о лишении выплат стимулирующего характера конкретного работника устанавливается на основании решения комиссии, приказом руководителя на определенный период времени.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение разработано на основе Положения об оплате труда работников МАДОУ №12, в соответствии с Уставом МАДОУ № 12 и не должно противоречить ему.

6.2. В случае расхождения пунктов настоящего Положения и Устава МАДОУ № 12 следует руководствоваться соответствующими положениями Устава.

6.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия общим собранием трудового коллектива и утверждения руководителем.

6.4.Изменения и дополнения в настоящее Положение утверждаются приказом заведующего в порядке, предусмотренном трудовым законодательством для принятия локальных правовых актов с участием выборного профсоюзного органа.

6.5.Настоящее Положение действует до принятия нового.

Принято общим собранием работников МАДОУ № 12
Протокол № 1 от 09.01.2025 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 294690421595703939189969587970239985033448730077

Владелец Родненко Светлана Анатольевна

Действителен с 18.06.2024 по 18.06.2025