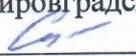


**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида № 4 «Сказка»  
Кировградского муниципального округа**

---

624140 Свердловская обл. г. Кировград, ул. Набережная 2-а  
тел/факс 8(343-57) 6-01-44e-mail: mkdou4skazka@mail.ru  
ИНН 6616006240 КПП 661601001 БИК 046515000 ОГРН 1036600920025

Обсуждено на Общем собрании:  
МАДОУ детский сад № 4  
«Сказка»  
Кировградского МО  
Протокол № 1  
от «01» декабря 2025г.

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профкома  
МАДОУ детский сад № 4  
«Сказка»  
Кировградского МО  
 Е.А. Селеева  
«01» декабря 2025г.

Введено в действие  
/УТВЕРЖДЕНО/:  
Приказ № 70  
от «01» декабря 2025 г  
Заведующий  
МАДОУ детский сад № 4  
«Сказка» Кировградского МО



И.В. Драчкова

**Положение  
о выплате компенсационных выплат, надбавок  
стимулирующего характера и премии работникам  
Муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения детский сад  
комбинированного вида № 4 «Сказка»  
Кировградского муниципального округа  
(новая редакция)**

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение о выплате компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера и премии работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 4 «Сказка» Кировградского муниципального округа (далее – Положение) разработано для Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 4 «Сказка» Кировградского муниципального округа (далее Детский сад) с Постановлением администрации Кировградского муниципального округа от 18.09.2024 г N 21 - НПА «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кировградского муниципального округа, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования Кировградского муниципального округа»» (со всеми действующими изменениями и дополнениями), Соглашением между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 – 2026 г.г., Соглашением между администрацией Кировградского городского округа, Муниципальным казенным учреждением «Управление образования Кировградского городского округа» и Кировградской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Коллективным договором, Правилам внутреннего трудового распорядка Детского сада и представляет собой механизм распределения стимулирующей части фонда оплаты труда на основе разработанных критериев оценки вложенного труда.

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности каждого из работников Детского сада в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья воспитанников, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.3. Положение направлено на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учёт индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих увеличению эффективности деятельности образовательного учреждения по реализации уставных целей и задач Детского сада.

1.4. Срок данного положения не ограничен. Настоящее Положение действует до принятия нового.

1.5. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся Общим собранием трудового коллектива Детского сада и принимаются на его заседании.

## II. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Детского сада при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда Детского сада, утвержденного на соответствующий финансовый год.

2.2. Для работников Детского сада, устанавливаются следующие - выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

В Детском саду устанавливаются выплаты за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и случаях:

- 15 процентов – за работу в группах компенсирующей направленности для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями и групп комбинированной направленности где количество обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья превышает  $\frac{1}{2}$  общей численности обучающихся (воспитанников) групп.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему подпункту, определяется руководителем Детского сада и утверждается приказом в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии представительным органом работников.

- 20 процентов - специалистам логопедических пунктов Детского сада.

2.3. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

2.4. Всем работникам Детского сада выплачивается районный коэффициент в размере 15% к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.5. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Детского сада устанавливается доплата. Конкретный размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 30 % или 50 % к должностному окладу (окладу) (или в абсолютных размерах).

2.6. К видам выплат компенсационного характера при выполнении за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью Детского сада.

2.6.1. В Детском саду устанавливаются следующие выплаты за увеличение объема работ, не входящую в прямые должностные обязанности работников:

№ п/п	Перечень выплат	Процент от персонального оклада или сумма
1	за работу в комиссиях и руководство комиссиями, консультационными центрами (пунктами) и методическими объединениями, в творческих группах (при условии функционирования группы сроком не менее одного учебного года)	до 6000 руб.
2	за кураторство проектами	до 5000 руб.
3	за проведение работы по дополнительным образовательным программам в том числе ведение кружковой работы	до 5000 руб.
4	за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество)	от 10 до 20%

2.6.2. В Детском саду педагогическим работникам прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», устанавливаются доплаты, за выполнение дополнительных, не входящих в должностные, обязанностей по методической или наставнической деятельности, увеличиваются в следующих размерах:

педагогам-методистам – на 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

педагогам – наставникам – на 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.6.3. В Детском саду устанавливаются доплата компенсационного характера за увеличение объема работ:

- главному бухгалтеру в следующих размерах:
  - при количестве работников в учреждении до 50 человек – 0%;
  - при количестве работников в учреждении от 50 до 100 человек – 10%;
  - при количестве работников в учреждении свыше 100 человек – 20%;
- бухгалтеру в следующих размерах:
  - при численности детей до 100 человек – 10%;
  - при численности детей от 100 до 160 человек – 15%;
  - при численности детей от 160 до 250 человек – 20%;
  - при численности детей свыше 250 человек – 25%;
- заместителю заведующего по АХЧ:
  - при площади зданий Детского сада до 1000 кв.м. – 0%;
  - при площади зданий Детского сада от 1000 до 3000 кв.м. – 5%;
  - при площади Детского сада от 3000 до 7000 кв.м. – 10%;
  - при площади зданий Детского сада от 7000 до 10 000 кв.м. – 20%;
  - при площади зданий о Детского сада от 10 000 до 15 000 кв.м. – 25%;
  - при площади зданий Детского сада свыше 15 000 кв.м. – 40%.

2.6.4. В Детском саду устанавливаются выплаты компенсационного характера до 50 % размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам организаций, избранным председателями профсоюзных организаций, в размере до 30% размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы уполномоченным по охране труда за счет средств работодателя.

Конкретные размеры доплат устанавливаются в зависимости от количества членов профсоюза в профсоюзной организации и в соответствии с рекомендациями вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.6.5. Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

2.7. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем Детского сада с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Детского сада.

2.8. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

2.9. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

### III. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ.

3.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором Детского сада и настоящим Положением в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Детского сада, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных Детским садом на оплату труда работников.

3.2. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем Детского сада с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.3. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников Детского сада, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3.4. 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. Размер стимулирующей выплаты может изменяться в зависимости от общего стимулирующего фонда оплаты труда работников Детского сада.

3.5. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разработанных в Детском саду показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

3.6. В абсолютных размерах и (или) в процентном отношении окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы в Детском саду могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

3.7. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником 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.

3.8. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график

работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Детского сада, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда Детского сада норм труда.

3.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников.

3.9.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, имеющие длительный период работы (год и более), выплачиваются за:

- участие в инновационной деятельности, реализации проектов, программ, в том числе по результатам участия в конкурсном отборе и за счет средств (грантов) из разных финансовых источников, ведение экспериментальной работы на основе представления результатов – до 50% от персонального оклада педагога;
- реализацию авторских программ – до 20% от персонального оклада педагога;
- повышенную наполняемость групп раннего возраста (с 1.5 до 3 лет) – до 20% от персонального оклада педагога;
- реализацию двух и более адаптированных основных образовательных программ в группах комбинированной направленности - до 20% от персонального оклада педагога;
- за начисление и ведения реестра лиц имеющих право на компенсацию оплаты за присмотр и уход - до 20% от персонального должностного оклада;
- за подготовку, проведение закупочных мероприятий и своевременное размещение документации на портале закупок - до 20% от персонального должностного оклада;
- за ведение антикоррупционной работы и документации - до 30% от персонального должностного оклада;
- за введение кадрового делопроизводства - до 30% от персонального должностного оклада;
- за ведение карт развития детей в зависимости от количества детей (из расчет 100 рублей за карту на одного воспитанника);
- за организацию процедуры аттестации педагогических работников Детского сада на соответствие занимаемой должности и оказание консультационной помощи педагогическим работникам при прохождении процедуры аттестации на первую и высшую квалификационную категорию – 15% от персонального должностного оклада.

Данные стимулирующие выплаты производятся ежемесячно в течение установленного периода.

3.9.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы назначаются и утверждаются приказом руководителя Детского сада.

3.10. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ педагогическим работникам имеющим ученую степень или почетное

звание, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам):

1) за ученую степень кандидата наук или почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Заслуженный", «Отличник просвещения» - 20%;

2) за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный" - 50 %.

3.11.В соответствии с Постановлением администрации Кировградского муниципального округа от 18.09.2024 г N 21 - НПА «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кировградского муниципального округа, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования Кировградского муниципального округа»» (со всеми действующими изменениями и дополнениями) устанавливаются выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам Детского сада.

3.11.1. Выплаты стимулирующего характера за стаж работы, выслугу лет устанавливаются педагогическим работникам Детского сада в следующих размерах:

- работникам, имеющим педагогический стаж работы от 1 года до 5 лет – 5%;
- работникам, имеющим педагогический стаж работы от 5 года до 10 лет – 10 %;
- работникам, имеющим педагогический стаж работы от 10 года до 15 лет – 15 %;
- работникам, имеющим педагогический стаж работы от 15 года до 20 лет – 20 %;
- работникам, имеющим педагогический стаж работы свыше 20 лет – 30 %.

3.11.2. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам, занимающим должности служащих, и прочим работникам, устанавливаются в следующих размерах:

- служащим, прочим работникам, имеющим стаж работы в данной отрасли от 1 года до 5 лет - 5 %;
- служащим, прочим работникам, имеющим стаж работы в данной отрасли от 5 лет до 10 лет - 10 %;
- служащим, прочим работникам, имеющим стаж работы в данной отрасли от 10 лет до 15 лет - 15 %;
- служащим, прочим работникам, имеющим стаж работы в данной отрасли свыше 15 лет - 20 %.

3.11.3. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся по основному месту работы или основной должности, без учета работы на условиях совместительства.

3.11.4. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам назначаются руководителем Детского сада на основании записей в трудовой книжке работника и прописывается в тарификационном списке работников Детского сада. Изменения выплат

стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам производится на основании заявления педагогического работника.

3.12.В соответствии Постановлением администрации Кировградского муниципального округа от 18.09.2024 г N 21 - НПА «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кировградского муниципального округа, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования Кировградского муниципального округа»» (со всеми действующими изменениями и дополнениями)устанавливаются выплаты стимулирующего характера за объем выполняемых работ работникам Детского сада.

3.13.Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат за стаж и объем выполняемых работ устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

3.14.В целях социальной защищенности работников Детского сада и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя Детского сада применяется единовременное премирование работников Детского сада.

1) при награждении ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации – 5000 рублей;

2) при награждении ведомственных наградах Министерства образования Свердловской области;

3) при объявлении благодарностей и награждении Почетной грамотой, главы Кировградского муниципального округа, Думы Кировградского муниципального округа – 2000 рублей;

4) в связи с празднованием профессиональных праздников Дня дошкольного работника, и Международного дня 8 Марта, Дня защитника Отечества, юбилейные и круглые даты образования Детского сада - от 1000 до 3000 рублей (в зависимости от ФОТ);

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) – 5000 рублей;

6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – до одного должностного оклада за добросовестный труд и личный вклад в повышающие авторитета и имиджа Детского сада;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением до одного должностного оклада.

3.15.К премиальным выплатам по итогам работы относятся следующие выплаты:

1) по итогам работы за определенный период времени;

2) ежемесячное премирование работников (непедагогический состав) по итогам работы за текущий месяц.

3) по исполнению целевых показателей эффективности работы и результативности деятельности работника.

3.16. Премииальные выплаты по итогам работы за определенный период времени производятся единовременно и выплачиваются за:

- за участие воспитанников, в конкурсах, фестивалях, олимпиад, спортивных соревнованиях, акциях, детских объединениях и т.п. различного уровня;
- за работу с социальными партнерами (участие в акциях, выставках, концертах и т.п.);
- за участие, наличие призовых места в конкурсах педагогического мастерства различного уровня;
- за трансляцию педагогического опыта для педагогического и родительского сообщества на различном уровне в том числе за публикацию статей, методических материалов и разработок в журналах, сборниках;
- за участие работников в спортивных мероприятиях и культурно - массовых мероприятиях различного уровня, направленных на повышение имиджа Детского сада;
- за участие в работе в комиссиях в том числе за работу в аттестационных комиссиях, творческих группах Детского сада, МКУ «УО Кировградского МО» (за исключением функционирования комиссий, творческих групп указанных в п 1 таблицы п.п. 2.6.3.);
- за кураторства педагогических практик студентов педагогических среднеспециальных и высших образовательных учреждений;
- за разработку, организацию и реализацию мероприятий, повышающий авторитет и имидж Детского сада, в том числе культурно - массовых и спортивных мероприятий различного уровня;
- за организацию и проведение мероприятий различного характера для воспитанников Детского сада с обхватом количества воспитанников более двух групп (в том числе на период отсутствия инструктора по физической культуре, музыкального руководителя);
- за разработку локальных актов Детского сада в том числе образовательных программ Детского сада;
- за организацию предметно развивающей среды в помещениях и на территории Детского сада в соответствии с ФГОС ДО;
- за вовлечение родителей в образовательный процесс Детского сада в том числе за организацию родителей в участие вместе с детьми в конкурсах, акциях, экскурсиях и т.п.;
- за наличие положительной динамики, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования Детского сада (НОКО), мониторинга качества дошкольного образования (МКДО);
- за подготовку и проведение внутренней комплексной оценки качества образования в Детском саду;
- за личный вклад в подготовку групп, Детского сада в целом, к новому учебному году, к проверкам надзорных органов;

- за качественную разработку сайтов, личных страниц педагогов в социальной сети ВК повышающих имидж Детского сада;
- за предоставление материалов повышающих имидж Детского сада для публикации на официальной странице Детского сада в ВК (оценивается видео(фото)материалы с постом, видеоклипы с постом (каждое отдельно); фотоматериалы с постом оцениваются если предоставляется более одного материала (см. критерии эффективности деятельности «Открытость и доступность образования»);
- за стабильное увеличение рейтинга (повышение уровня публикаций) госпаблика Детского сада;
- по итогам работы работника за определённый период (год календарный, учебный год, месяц и т.п), за личный вклад повышения качества образования Детского сада, в том числе положительная динамика по показателям муниципального задания;
- за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Детского сада;
- за результаты работы, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Детского сада.

3.17. Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

3.18. Максимальный размер и количество единовременной премии максимальным пределом не ограничивается и выплачивается в пределах средств, выделенных на оплату труда работников Детского сада.

3.19. Решение о премировании принимается заведующей Детского сада персонально в отношении каждого работника и оформляется приказом. Заведующий предоставляет информацию об единовременном премировании педагогических работников комиссии по распределению стимулирующего фонда.

3.20. Премирование не педагогических работников (служащие, учебно-вспомогательный персонал, прочие работники) может осуществляться ежемесячно по итогам работы за текущий месяц. Не педагогические работники (служащие, учебно-вспомогательный персонал, прочие работники) могут быть премированы по итогам работы за год.

3.20.1. Ежемесячные премиальные выплаты работникам начисляются по результатам работы.

3.20.2. Единовременное премирование не педагогических работников (служащие, учебно-вспомогательный персонал, прочие работники) по результатам работы за год.

3.20.3. Решение о премировании принимается заведующей Детского сада персонально в отношении каждого работника и оформляется приказом.

3.20.4. Условиями для начисления и выплаты премии не педагогическим работникам (служащим, учебно-вспомогательному персоналу, прочим работникам) является соблюдение и выполнение следующих показателей:

- своевременное и качественное исполнение работником на высоком профессиональном уровне возложенных должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией работника, а также оперативное и качественное выполнение поручений и заданий начальника учреждения.

- за добросовестное отношение к выполняемой работе;

- проявление инициативы и повышение профессиональных знаний, безукоризненное соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, соблюдения требований охраны труда; отсутствие дисциплинарных взысканий в течение отчетного периода.

- умение организовать работу, эмоциональная выдержка, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе;

3.21. Ежемесячные премиальные выплаты начисляются ежемесячно на должностной оклад за фактически отработанное время. В случае изменения должностного оклада в одном расчетном периоде премия рассчитывается исходя из должностных окладов до и после его изменения.

3.22. Премиальные выплаты по исполнению целевых показателей эффективности работы и результативности деятельности начисляются педагогическим работникам по итогам работы за месяц за фактически отработанное время, в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы и результативности деятельности работника.

3.23. Премиальные выплаты старшим воспитателям начисляются ежемесячно за фактически отработанное время в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы и результативности деятельности работника. Критерии оценки эффективности деятельности старших воспитателей рассматриваются заведующим Детского сада.

3.24. Ежемесячный премиальный фонд оплаты труда работников Детского сада распределяется следующим образом:

- 1) прежде всего, распределяются стимулирующие выплаты за перечисленные в п.п. 3.14. и п.п. 3.16. настоящего Положения.
- 2) оставшаяся часть ежемесячного премиального фонда распределяется по критериям оценки эффективности деятельности в зависимости от фактически отработанного времени.

3.25. Начисление ежемесячной премии по критериям оценки эффективности деятельности:

3.25.1. Размеры выплат (премии) из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Детского сада устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников Детского сада, проводимых на основании утвержденных настоящим Положением «Критерий оценки эффективности деятельности работников Детского сада для назначения стимулирующих выплат».

3.25.2. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников Детского сада учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрации Детского сада, представляемые заведующим Детским садом,

результаты самооценки работников, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки, представляемые на заседании комиссии по распределению премии

3.25.3. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев в зависимости от фактически отработанного времени.

Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников Детского сада, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла

ФОТ ст – ежемесячная стимулирующая часть фонда оплаты труда (с учетом выплаты за интенсивность и высокие результаты работ)

N1, N2, ..., Nn – персональное количество баллов по решению комиссии в зависимости от фактически отработанных смен

$$N = (\text{КБК} \times \text{ФОС}) / \text{НСМ}$$

КБК – количество баллов по критериям

ФОС – фактически отработанные смены

НСМ – норма рабочих смен в месяц.

3.25.4. Для определения размера ежемесячной премии каждому педагогическому работнику Детского сада за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

3.26. Работникам, находящимся на больничном и в отпуске ежемесячная премия насчитывается по критериям и за фактически отработанное время.

3.27. Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников Детского сада, для назначения стимулирующих выплат (премии), рассматривает Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда педагогическим работникам Детского сада (далее Комиссия).

3.27.1. Комиссию по распределению стимулирующего фонда в количестве 7 человек избирают открытым голосованием на Педагогическом совете Детского сада.

3.27.2. В состав комиссии вводятся представители трудового коллектива, члены Педагогического совета, председатель профсоюзной организации Детского сада. Возглавляет комиссию председатель, выбранный из членов комиссии.

3.27.3. Руководитель Детского сада имеет право участвовать в заседании комиссии.

3.27.4. В обязанности комиссии не входит рассмотрение критериев деятельности старших воспитателей.

3.27.5. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по учреждению о производстве выплат стимулирующего характера.

3.27.6. Протокол располагается в доступном месте для сведения педагогических работников Детского сада.

#### **IV. СНИЖЕНИЕ РАЗМЕРА ПРЕМИИ.**

4.1. Решение о снижении размера ежемесячной премии принимается руководителем Детским садом согласовывается с профсоюзным комитетом оформляется приказом руководителя.

4.2. Размер премии может быть снижен до 100%:

- за нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей; убрать
- за нарушение правил по технике безопасности, предусмотренных инструкцией по охране труда;
- за наличие жалоб со стороны родителей;
- за невыполнение задания и распоряжения руководителя;
- за несоблюдение правил внутреннего распорядка;
- за нарушение противопожарного режима и правил пожарной безопасности;
- за нарушение санитарных норм, приведших к распространению кишечных инфекций или других инфекций;
- за наличие травматизма среди детей;
- за невыполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- за отсутствие и (или) не своевременное оформление документации (планов, рабочих программ, конструкторов занятий, сценариев праздников и т.п.);
- за несоблюдение этикета в культуре делового общения.

4.3. Размер премии по каждому показателю снижается в зависимости от случаев и их характера.

## **V. ПОРЯДОК ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ АПЕЛЛЯЦИЙ НА РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ**

5.1. В случае не согласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Комиссией, он вправе подать апелляцию.

5.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

5.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.

5.4. На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для её рассмотрения заседание Комиссии.

5.5. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены Комиссии ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными показатели эффективности деятельности педагога, по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

5.6. Оценка, данная Комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции является окончательной и утверждается решением Комиссии.

## **VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

**Критерий оценки эффективности деятельности работников Детского сада, для назначения стимулирующих выплат**

Показатели эффективности деятельности воспитателя \_\_\_\_\_ группы \_\_\_\_\_  
за \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Пояснения по показателям (заполняются педагогом)	Количество баллов	
						самооценка	оценка комиссии
1.	Выполнение муниципального задания	Посещаемость детьми группы ПРИМЕР: Кол-во рабочих дней в месяце – 21 Кол-во детей по списку -20 Норма детодней 21x20=420 Кол-во детодней по факту - 380 (по данным мед.раб) Процент посещаемости (380x100):420=90,4%	+5 баллов – =, <81% <b>5 баллов - 80% -</b> 4 балла – 79% - 76 % 3 балла – 75 % 0 баллов – >75 %  Для воспитателей группа раннего возраста (с1,5 до 3лет) +5 баллов - =, <76% <b>5 баллов – 75 %</b> 4 балла – 71% - 74% 3 балла – 70% 0 баллов – > 70 %	Ежемесячно			
2.	Сохранение здоровья воспитанников	1.1.Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников ПРИМЕР: Кол-во рабочих дней в месяце – 21 Кол-во детей по списку -20 Норма детодней 21x20=420 Кол-во детодней пропущенных по болезни - 38 (по данным мед.раб) Процент заболеваемости: (39x100):420=9,2%  <i>В периоды официально объявленными карантинами (грипп, ОРВИ ит.п.) и отсутствии отопления в детском саду критерий не оценивается.</i>	<b>5 баллов</b> при заболеваемости не более 5% для групп дошкольного возраста и не более 10% для групп раннего возраста (ОРЗ, ОРВИ, ОКИ, итп) 4 баллов при заболеваемости не выше: подготовительная к школе и старшая группа – 10%; средняя и младшая группа – 15%; группы раннего возраста – 20%.	Ежемесячно			

		1.2.Отсутствие детского травматизма	4 балла– отсутствие детского травматизма	Ежемесячно			
3	Ведение документации	По результатам проверки старших воспитателей.	минус 5 баллов -при отсутствии планов образовательной деятельности с детьми (календарно тематических планов)	Ежемесячно			
3.1.	Ведение документации в соответствии с должностной инструкцией						
3.2.	Ведение документации не входящую в должностную инструкцию.		5 баллов заполнение журналов инструктажей по ТБ воспитанников	Сентябрь			
			4 балла заполнение журнала кварцевания	Ежемесячно			
			2 балла заполнение журнала утреннего фильтра	Ежемесячно			
			2 балла заполнение журнала «Стул» в группах для детей раннего возраста	Ежемесячно			
			2 балла – предоставление отчета по мониторингу освоения ООП	Май			
Индивидуализация образовательного процесса	+ 5 баллов сопровождение детского портфолио	Ежемесячно					
4	Исполнительская дисциплина	отсутствие замечаний по исполнению	5 баллов отсутствие замечаний (в том числе одно замечание по выполнению должностной инструкции нарушение)	Ежемесячно			
5.	Привлечение внебюджетных средств	Отсутствие долгов по родительской плате	5 баллов - отсутствие задолженности; 4 баллов задолженность не более 2400 рублей 3 - балла задолженность не более 4800 рублей. 0 - баллов наличие задолженности	Ежемесячно			
6.	Удовлетворенность граждан доступностью и качеством предоставления услуг	По результатам анкетирования	100%- 5 баллов; от 80% до 100%- 3 балла; от 60% до 80%- 1 балл; от 50% до 60%- 0 баллов; менее 50%- (-) 1 балл. При наличии обоснованной жалобы баллы не насчитываются	Ежеквартально			
	Участие на утренниках и развлечениях	За исполнение ролей на утренниках и развлечениях не на своей группе.	В зависимости от роли и количества ролей + от 3 до 6 баллов.	По мере участия			
ИТОГО максимальное количество баллов			30/35/40/32 ежемесячно/ежеквартально/май сентябрь				

Показатели эффективности деятельности специалиста (музыкального руководителя, инструктора по физической культуре)

за \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Пояснения по показателям (заполняются педагогом)	Количество баллов	
						самооценка	оценка комиссии
1.	Ведение документации не входящую в должностную инструкцию.	По результатам проверки старших воспитателей.	1 балл – ведение журнала режима работы рециркуляторов	Ежемесячно			
			5 баллов заполнение журналов инструктажей по ТБ воспитанников	Сентябрь			
1.1.	Ведение документации в соответствии с должностной инструкцией		2 балла предоставление отчета по мониторингу	Май			
			минус 5 баллов -при отсутствии планов образовательной деятельности с детьми (календарно тематических планов)	Ежемесячно			
2	Сохранение здоровья воспитанников	Отсутствие детского травматизма	3 балла – отсутствия травматизма	Ежемесячно			
3.	Открытость и доступность образования	Размещение информации на сайте педагога или странички в ВК	5 баллов - наличие информации	Ежемесячно			
4.	Исполнительская дисциплина	отсутствие замечаний по исполнению	5 баллов отсутствие замечаний (в том числе одно замечание по выполнению должностной инструкции нарушение)	Ежемесячно			
5.	Участие в проектной деятельности детей	вносятся и реализуются предложения в совместный план «паутинка»	6 баллов вносятся и реализуются	Ежемесячно			
6.	Организация и проведение развлечений	в соответствии с критериями	7 баллов - проведении развлечений минус 3 баллов за не предоставление сценариев на обсуждение и утверждение за 30 дней минус 3 баллов за не проведение репетиций с героями (не менее 3 раз)	Ежемесячно			
7.	Удовлетворенность граждан доступностью и качеством предоставления услуг	По результатам анкетирования	100%- 5 баллов; от 80% до 100%- 3 балла; от 60% до 80%- 1 балл; от 50% до 60%- 0 баллов; менее 50%- (-) 1 балл. При наличии обоснованной жалобы баллы не насчитываются	Один раз в квартал (последний месяц квартала)			
	Участие на утренниках и развлечениях	За исполнение ролей на утренниках и развлечениях не на своей группе.	В зависимости от роли и количества ролей + от 3 до 6 баллов	По мере участия			
ИТОГО максимальное количество баллов			27/32/37/29 ежемесячно /ежеквартально/ сентябрь/май				

Показатели эффективности деятельности специалиста (учителя – логопеда, учителя – дефектолога, педагога психолога)

за \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Пояснения по показателям (заполняются педагогом)	Количество баллов	
						самооценка	оценка комиссии
1  1.1.	Ведение документации не входящую в должностную инструкцию.	По результатам проверки старших воспитателей.	4 балла ведение тетрадей взаимодействия с воспитателями	Ежемесячно			
			5 баллов заполнение журналов инструктажей по ТБ воспитанников	Сентябрь			
			2 балла отчетная документация по результатам коррекционной работы;	Май			
	Ведение документации в соответствии с должностной инструкцией		минус 3,5 балла -при отсутствии календарно тематических планов минус 1,5 балла при отсутствии журналов посещаемости	Ежемесячно			
2.	Сохранение здоровья воспитанников	Отсутствие детского травматизма	2 балла – отсутствия травматизма	Ежемесячно			
3.	Открытость и доступность образования	Размещение информации на сайте педагога или странички в ВК	5 баллов - наличие информации	Ежемесячно			
			Обратная связь с родителями. Направление фото и видео информации родителям по результатам индивидуальных занятий	5 баллов – направление информации не менее 2х раз по каждому ребенку. +5 баллов направление информации более 4х раз по каждому ребенку.	Ежемесячно		
4.	Исполнительская дисциплина	отсутствие замечаний по исполнению	5 баллов отсутствие замечаний (в том числе одно замечание по выполнению должностной инструкции нарушение)	Ежемесячно			
5.	Участие в проектной деятельности детей	вносятся и реализуются предложения в совместный план «паутинка»	6 баллов вносятся и реализуются	Ежемесячно			
6.	Удовлетворенность граждан доступностью и качеством предоставления услуг	По результатам анкетирования	100%- 5 баллов; от 80% до 100%- 3 балла; от 60% до 80%- 1 балл; от 50% до 60%- 0 баллов; менее 50%- (-) 1 балл. При наличии обоснованной жалобы баллы не насчитываются	Один раз в квартал (последний месяц квартала)			
	Участие на утренниках и развлечениях	За исполнение ролей на утренниках и развлечениях не на своей группе.	В зависимости от роли и количества ролей + от 3 до 6 баллов	По мере участия			
ИТОГО максимальное количество баллов			27/32/37/29 ежемесячно /ежеквартально/ сентябрь/май				

## Показатели эффективности деятельности старшего воспитателя \_\_\_\_\_

за \_\_\_\_\_

20\_\_ г.

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Пояснения по показателям (заполняются педагогом)	Количество баллов	
						самооценка	оценка комиссии
1.	Участие учреждения в проектах, конкурсах или организация городских конкурсов, проектов.	При наличии сертификатов за участие.	Участие или организация - <b>5 баллов</b> ; Если нет - 0 баллов	Ежемесячно			
2.	Выполнение годового плана работы Детского сада.		Выполнение плана – <b>5 баллов</b> ; Не выполнение плана по не объективным причинам – 0 баллов	Ежемесячно			
3.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны руководителя	Отсутствие замечаний- <b>5 баллов</b> , наличие замечаний – (-)5 балла	ежемесячно Ежемесячно			
4.	Эффективность методической работы с педагогическими кадрами	Обеспечение качественного методического сопровождения деятельности педагогов (посещение занятий, режимных моментов, анализ деятельности педагогов).	Наличие методического сопровождения – 5 баллов.	Ежемесячно			
5.	Организации работы с социальными партнерами	Взаимодействие с другими организациями (центры, школы, учреждения культуры и др.)	Наличие работы – 5 баллов отсутствие – 5 баллов	Ежемесячно			
6.	Сохранение здоровья воспитанников	Осуществление контроля за соблюдением режима дня педагогами.	осуществление контроля – 3 балла	Ежемесячно			
		Отсутствие детского травматизма	отсутствие детского травматизма – 5 балла	Ежемесячно			
		профилактика детского травматизма	контроль заполнения журналов инструктажей по ТБ воспитанников - <b>5 баллов</b> заполнение	Сентябрь			
7.	Удовлетворенность граждан доступностью и качеством предоставления услуг	По результатам анкетирования	100%- 5 балла; от 80% до 100%- 3 балла; от 60% до 80%- 1 балл; от 50% до 60%- 0 баллов; менее 50%- (-) 1 балл. При наличии обоснованной жалобы баллы не насчитываются	Один раз в квартал (последний месяц квартала)			
ИТОГО максимальное количество баллов			30/35/40 ежемесячно/ежеквартально/один раз в год сентябрь				

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 291718813045304637327042788702896724730795857103

Владелец Драчкова Ирина Владимировна

Действителен с 10.03.2025 по 10.03.2026