

Принято на общем собрании  
трудового коллектива

протокол  
от «28» 12 2023г.  
№ 5

Утверждено:

Заведующая *О.А. Носкова*  
О.А. Носкова

приказ  
от «28» 12 2023г.  
№ 44



Согласовано:

Председатель профсоюзной  
организации *Т.С. Косолапова*  
Т.С. Косолапова

протокол  
от «28» 12 2023г.  
№ 6

### Положение

**О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в  
муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении  
города Новосибирска «Детский сад № 303»**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок вопроса о стимулировании работников ДОУ.

1.2. Положение вводится на основании:

- Трудового кодекса РФ от 05.10.2014г. (ст. 144);
- Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2021 - 2023 годы;
- Постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 N 8204 (ред. от 23.06.2014) "Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска";
- Постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 N 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска» (в ред. постановлений мэрии г. Новосибирска от 27.12.2021 N 4675)
- Устава МБДОУ;
- Коллективного договора МБДОУ.

1.2 Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.3 Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня педагогов и мотивации на достижение высоких результатов.

1.4 Положение является локальным актом ДОУ, регулирующим порядок применения и определения размеров стимулирования.

1.5. Положение разрабатывается Советом учреждения, согласовывается с профсоюзным комитетом, принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается руководителем ДОУ.

1.6. Стимулирующие выплаты осуществляются на основе приказа руководителя учреждения.

1.8. Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения.

1.9. Средства стимулирующей части работникам МБДОУ д/с № 303 формируются в пределах установленного фонда оплаты труда, который включает основной (базовый) и стимулирующий.

1.10. Экономия фонда оплаты труда может использоваться на стимулирующие выплаты работникам МБДОУ д/с № 303 в соответствии с настоящим положением на усмотрение Совета учреждения (ежемесячно, ежеквартально или в конце года).

1.11. При определении стимулирующих выплат работникам учреждения учитывается следующее распределение стимулирующего фонда оплаты труда между категориями персонала:

$\Phi OT_c = \Phi OT_{спед} + \Phi OT_{сдр}$ , где:

$\Phi OT_c$  – стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения;

$\Phi OT_{спед}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу (воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель, методист, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования).

При установлении стимулирующих выплат другим работникам, учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

$\Phi OT_{сдр} = \Phi OT_{саун} + \Phi OT_{сувп} + \Phi OT_{смон} + \Phi OT_{син}$

$\Phi OT_{сдр}$  – стимулирующая часть фонда оплаты труда другим работникам;

$\Phi OT_{саун}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

$\Phi OT_{сувп}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

$\Phi OT_{смон}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала;

$\Phi OT_{син}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда иных работников.

1.12. Соотношение составляющих частей стимулирующего фонда учреждения утверждено в приложении №1 к настоящему Положению.

1.13. Размер выплат за качественное выполнение работы для педагогов и педагогический работников, а так же младших воспитателей (субвенция) определяться в баллах. Рассчитывается отношением размера месячного стимулирующего фонда к общему числу баллов, набранных всеми сотрудниками в течение одного месяца.

## 2. Виды стимулирующих выплат

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

К ним относятся:

1. надбавки за ученую степень, почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы-

П	Надбавка	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада)
	За почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный	15

	преподаватель» «Заслуженный работник культуры», и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы	
--	--	--

2. надбавки за качество выполняемых работ; Размер надбавки за качество выполняемых работ устанавливается не более 300% от должностного оклада. Размер надбавки за качество выполняемых работ рассчитывается по следующей формуле:

$$P = (Скр * Сб),$$

где: P – размер надбавки за качество выполняемых работ, рублей;

Скр – сумма баллов по критериям качества работы;

Сб – стоимость одного балла, рублей.

- Стоимость одного балла определяется руководителем учреждения по следующей формуле:

$$Сб = (Сф/Кб),$$

где: Сб – стоимость одного балла, рублей;

Сф – фактическая стимулирующая часть фонда оплаты труда, рублей;

Кб – общее количество набранных баллов работниками учреждения.

Критерии оценки качества работ и размеры надбавки за качество выполняемых работ определяются по каждой должности (профессии).

3. надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет работником устанавливается исходя из продолжительности непрерывной работы в Учреждении по основному месту работы должности в процентном отношении от должностного оклада (оклада):

№ п/п	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада)
1.	От 1 года до 5 лет	10
2.	От 5 до 10 лет	15
3.	От 10 до 15 лет	20
4.	От 15 до 20 лет	25
5.	Свыше 20 лет	30

Изменение размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

4. премиальные выплаты по итогам работы.

#### 4. Порядок стимулирования

4.1. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения на основании протокола экспертной комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей в Учреждении (далее - Комиссии).

4.2. В компетенцию комиссии по распределению стимулирующих выплат входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными настоящим Положением критериями.

4.3. В состав Комиссии входят представители администрации, работников (по категориям персонала) и председателя первичной профсоюзной организации. Состав комиссии избирается общим собранием работников (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя учреждения.

4.4. Заседание Комиссии проводится не реже одного раза в календарный месяц. На заседании Комиссия:

- ✓ выбирает председателя и секретаря комиссии;
- ✓ рассматривает материалы по самоанализу работников;
- ✓ заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- ✓ принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам

большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии;

- ✓ осуществляет подсчет баллов.

Работники ДОУ вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

4.5. Конфликтная комиссия ДОУ рассматривает и разрешает возникшие проблемы при обращении в письменном виде по каждому обращенному персонально.

4.6. Стимулирующие выплаты руководителю ДОУ осуществляются на основании приказа вышестоящего органа – Главного управления образованием мэрии города Новосибирска.

4.7. Выплаты за качество выполненных работ могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально или на учебный (календарный) год и выплачиваться равными частями ежемесячно.

4.8. Размеры стимулирующих выплат для работников МБДОУ д/с № 303 предельными размерами не ограничиваются, для заместителей руководителя и главного бухгалтера в сумме не должны превышать 80 % от стимулирующих выплат руководителю.

4.9. Размеры стимулирующих выплат могут определяться в процентном отношении к должностному окладу (премиальные выплаты по итогам работы, надбавки за стаж непрерывной работы) или в баллах (выплаты за качество выполненных работ). Стоимость одного балла рассчитывается отношением размера месячного стимулирующего фонда к общему числу баллов, набранных всеми сотрудниками в течение одного месяца -

4.10. Администрация ДОУ обеспечивает гласность в вопросах подходов и критериев стимулирующих выплат для всех работников ДОУ.

4.11. Стимулирующие выплаты производятся по результатам труда работников в пределах фонда оплаты труда.

4.12. Надбавка за качество выполняемых работ работникам устанавливается по каждой должности в соответствии с критериями оценки качества выполняемых работ, предусмотренными в таблице.

<b>Критерии</b>	<b>Основание для стимулирующих выплат/ Значение</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность установления надбавки</b>
<b>Заместитель заведующей</b>			
Категория персонала	<b>административно-управленческий персонал</b>		
1. Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг	100 % выше	5	два раза в год
	от 95 до 99 %	4	

Критерии	Основание для стимулирующих выплат/ Значение	Баллы	Периодичность установления надбавки
работ), установленного муниципальным заданием	от 90 до 94 %	3	
2. Безаварийное содержание ДОУ	Контроль за обеспечением выполнения требований пожарной безопасности	3	раз в месяц
	Контроль за обеспечением выполнения требований электробезопасности	3	
	Контроль за обеспечением охраны труда	3	
	Высокое качество проведения подготовки и организации ремонтных работ	3	
3. Подготовка и сдача отчётов для РОО, мэрии др.	Отсутствие замечаний к отчетам, срокам выполнения	3	раз в месяц
4. Сохранение численности воспитанников	Наполняемость групп ДОУ от 70-74%	3	раз в месяц
	Наполняемость групп ДОУ от 75-79%	4	
	Наполняемость групп ДОУ от 80-100%	5	
5. Качественная организация воспитательно-образовательной работы в ДОУ	Выполнение плана внутреннего инспектирования, контроля реализации плана воспитательно-образовательной работы	3	раз в месяц
6. Создание безопасного, психологически комфортного образовательного пространства	Отсутствие случаев травматизма	3	раз в месяц

<b>Критерии</b>	<b>Основание для стимулирующих выплат/ Значение</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность установления надбавки</b>
7. Участие педагогов ДОУ в конкурсном движении	Участие педагогов, воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках, мероприятий на уровне ДОУ	3	по факту
8. Организация взаимодействия с семьями воспитанников	Эффективные формы работы с родителями. Отсутствие замечаний со стороны родителей (законных представителей)	3	раз в месяц
9. Качественное и своевременное выполнение срочных заданий	Отсутствие замечаний	3	по факту
Итого максимальное количество баллов		54	
<b>Критерии</b>	<b>Основание для стимулирующих выплат/ Значение</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность установления надбавки</b>
<b>Заместитель заведующей</b>			
Категория персонала	<b>административно-управленческий персонал</b>		
1. Охрана труда. Техника безопасности	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	5	два раза в год

Критерии	Основание для стимулирующих выплат/ Значение	Баллы	Периодичность установления надбавки
	Своевременная и качественная подготовка документов, инструкций, памяток, наглядного и другого методического материала	5	
	Своевременное проведение вводных, вторичных инструктажей по охране труда, гражданской обороне, пожарной безопасности и электрохозяйству с работниками	3	
2. Безаварийное содержание ДОУ	Контроль за обеспечением выполнения требований пожарной безопасности	5	два раза в год
	Контроль за обеспечением выполнения требований электробезопасности	5	
	Контроль за обеспечением охраны труда	5	
	Высокое качество проведения подготовки и организации ремонтных работ	5	
3. Подготовка и сдача отчётов для технадзора, мэрии др.	Отсутствие замечаний к отчетам, срокам выполнения	3	два раза в год
4. Контроль за состоянием зданий (корпусов) ДОУ	Осуществление постоянного контроля за состоянием территории, очисткой кровли от сосулек, снега	5	два раза в год



Критерии	Основание для стимулирующих выплат/ Значение	Баллы	Периодичность установления надбавки
	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности здания (корпусов).	5	
5. Проведение ресурсосберегающих мероприятий	Осуществление мероприятий по учету и контролю экономии электроэнергии, воды, тепла	3	два раза в год
6. Контроль за материальной базой учреждения	Учёт движения материальных ценностей, контроль за сохранностью имущества. Своевременное списание имущества (бой, лом, изношенность)	3	два раза в год
	Результаты проведения инвентаризации имущества	5	два раза в год
Итого максимальное количество баллов		57	

Критерии	Основание для стимулирующих выплат/ Значение	Баллы	Периодичность установления надбавки -
<b>Старший воспитатель</b>			
Категория персонала	<b>основной персонал</b>		
1. Качественное выполнение плана внутреннего контроля, годового плана воспитательно-образовательной деятельности	Своевременно проведенный контроль запланированных мероприятий	5	два раза в год
2. Повышение образовательного уровня педагогов ДОУ, рост их профессионального мастерства	Положительная динамика количества педагогов, прошедших аттестацию на первую и высшую квалификационную категории	5	два раза в год
	Наличие педагогов, прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности	3	
3. Уровень ведения установленной документации (диагностика, протоколы, справки т.д.), своевременность, качественность и оперативность подготовки отчетов	Отсутствие замечаний по результатам проверки администрацией ДОУ	5	два раза в год
	Своевременное устранение замечаний, рекомендаций к ведению документации (при наличии)	1	
4. Участие педагогов в районных, городских, всероссийских конкурсах (за каждое мероприятие)	Районный конкурс	5	два раза в год
	Городской конкурс	5	

Критерии	Основание для стимулирующих выплат/ Значение	Баллы	Периодичность установления надбавки -
	Всероссийский конкурс	10	
5. Научно-практическая деятельность	При наличии публикации в СМИ, описание опыта в профессиональных образовательных изданиях	10	два раза в год
6. Методическая деятельность	Представление опыта работы ДОУ на РМО, круглых столах районного, городского масштаба.	10	два раза в год
	Качественное программно-методического обеспечение, своевременное и качественное оказание методической помощи педагогам, своевременное оформление информационных стендов	5	
7. Руководство творческими группами, МО	Реализация плана работы творческих групп	5	два раза в год
8. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	Отсутствие обращений (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	3	два раза в год

<b>Критерии</b>	<b>Основание для стимулирующих выплат/ Значение</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность установления надбавки -</b>
9. Качественное и своевременное выполнение срочных заданий	Отсутствие замечаний	5	два раза в год
Итого максимальное количество баллов		77	

Критерии	Основание для стимулирующих выплат	Значение / баллы	Периодичность установления надбавки
<b>Воспитатели</b>			
Категория персонала		<b>основной персонал</b>	
1. Результативность образовательной деятельности	Результаты освоения образовательной программы (уровень готовности выпускников к школе, уровень адаптации к детскому саду детей ясельной группы, оформление карт индивидуального развития, портфолио воспитанников)	По итогам проведения мониторинга Кол-во воспитанников с высоким уровнем знаний 2 балла - 80-100% 1 балл - 60-80% 0 баллов - менее 60%	1 раз в полгода
	Качественная подготовка и результативность участия воспитанников в конкурсах и фестивалях различного уровня	Призовые места: 4 балла - международный, всероссийский, региональный уровень (1 конкурс) 3 балла - городской уровень (не менее 2-х конкурсов) 2 балла - районный уровень, ДОУ (не менее 2-х конкурсов)	1 раз в полгода Участие в конкурсах, рекомендованных старшим воспитателем
	Отсутствие детского травматизма	Отсутствие случаев травматизма – 2 балла. При наличии указанных случаев в отчетном периоде - снимается 5 баллов за каждый случай	1 раз в полгода
	Качество организации физкультурно-оздоровительной работы	3 балла - использование оздоровительных методик - элементы йоги, дыхательная и корректирующая гимнастика, оздоровительный кружок 2 балла - закаливание, спортивные развлечения, мероприятия 1 - утренняя гимнастика, занятие 0 баллов - отсутствие работы	1 раз в полгода

Критерии	Основание для стимулирующих выплат	Значение / баллы	Периодичность установления надбавки
2. Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб	2 балла – жалоб и конфликтов не зафиксировано 0 баллов – зафиксировано При выходе конфликта или жалобы за пределы ДООУ (район, город) снимается 10 баллов	1 раз в полгода
	Участие родителей в жизни детского сада	Проведение мастер-классов, открытых мероприятий, участие в благоустройстве территории 1 балл	
	Отсутствие задолженности по родительской плате.	2 балла – отсутствие задолженности 1 балл – единичный случай, За наличие периодически повторяющихся задолженностей снимается 5 баллов	
	Проведение мероприятий для родителей (открытые занятия, собрания, круглые столы и др.) Детско-родительские клубы. (1 раз в месяц)	2 балла	
3. Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с требованиями ФГОС	Разработка дидактических игр, картотек, нетрадиционного оборудования, авторских материалов	2 балла - критерий ярко выражен 1 бал - положительная динамика 0- при отрицательной динамике	1 раз в полгода Презентация на педсовете, производственном собрании
	Оформление мини-музеев, стендов, стенгазет, буклетов, выставок	2 балла	
	Благоустройство территории	2 балла	

Критерии	Основание для стимулирующих выплат	Значение / баллы	Периодичность установления надбавки
4. Методическая деятельность	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Призовые места: 4 балла - всероссийский уровень 3 балла - городской уровень 2 балла - ДОУ, районный уровень 1 балл – участие	1 раз в полгода  Рекомендации старшего воспитателя.
	Обобщение и распространение педагогического опыта на семинарах, конференциях, МО, открытых мероприятиях. Публикации (СМИ, Интернет-ресурсы, сборники методических материалов )	2 балла – городской уровень 1 – участвовал на уровне района, кустового МО, ДОУ 0 – не принимал участие	
	Самообразование и повышение профессионального уровня (участие в семинарах, вебинарах, конференциях по профилю деятельности, повышение квалификации)	2 балла – работа проводится 0 баллов – работа по самообразованию и повышению профессионального уровня отсутствует	
	Разработка авторских инновационных материалов, проектов, программ, методик, участие в разработке образовательной программы ДОУ	3 балла	
5. Качественное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение правил внутреннего распорядка, отсутствие замечаний	За безконфликтное отношение к коллегам, создание комфортной рабочей атмосферы (2 балла) Нарушение трудовой дисциплины снимается до 5 баллов	1 раз в полгода

Критерии	Основание для стимулирующих выплат	Значение / баллы	Периодичность установления надбавки
	Своевременное оформление документации, (рабочей программы, плана в/о работы, перспективно-тематического плана, таблиц посещаемости и др.), качество оформления	2 балла - разработана вся необходимая документация на высоком уровне 1 балл – документация ведется правильно, качественно, сдается вовремя. 0 баллов - нарушение требований к оформлению и сроков сдачи	
6. Общественная активность	Работа в комиссиях, творческих группах	2 балла	1 раз в полгода
	Выполнение срочных разовых и продолжительных поручений администрации, связанных с чрезвычайной ситуацией или выходящих за рамки рабочего времени	4 балла	
7. Показ педагогической деятельности (проведение открытых занятий, мастер-класса)	Список занятий, заверенный руководителем, по форме: год, тема, уровень и тема мероприятия; программы мероприятий, справки организаторов мероприятий	- на уровне ДОУ, 3 балла; - на муниципальном уровне, 4 балла; - на региональном уровне, 5 баллов.	1 раз в полгода
8. Поощрения педагога	Грамоты, благодарности, выписки из приказов	- Поощрения на уровне ДОУ, 2 балла; - Поощрения муниципального уровня, 3 балла; - Поощрения регионального уровня, 5 баллов; - Поощрения федерального уровня, отраслевые награды, 10 баллов.	1 раз в полгода



Критерии	Основание для стимулирующих выплат	Значение / баллы	Периодичность установления надбавки
9. Общественная активность педагога	участие в качестве актеров на праздниках, участие в деятельности профсоюзной организации, участие в благотворительных акциях, участие в общественных работах: субботниках, ремонтах и пр., оформление помещений, территории ДОУ	2 балла за каждое мероприятие	По факту
10. Обеспечение адаптации в ДОУ для вновь поступающих детей.	Наличие детей на адаптации в группе. Легкая адаптация воспитанников	3 балла	По факту
11. Обеспечение высокой посещаемости воспитанников в группе	Посещаемость от 70-74%	3 балла	1 раз в месяц
	Посещаемость от 75-79%	4 балла	
	Посещаемость от 80-100%	5 баллов	
12. Реализация дополнительных проектов (экскурсии, проекты и др.)	Приказ об организации данной деятельности, приказ ДОУ, оформление проекта - на уровне ДОУ, - на муниципальном уровне - - на региональном уровне	3 балла 4 балла 5 баллов	По факту
Итого максимальное количество баллов		93	

Критерии	Основание для стимулирующих выплат/ Значение	Баллы	Периодичность установления надбавки -
<b>Музыкальный работник</b>			
Категория персонала	<b>основной персонал</b>		
1. Разработка, подготовка и организация праздников, развлечений, досугов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- театрализация;</li> <li>- мюзиклы;</li> <li>- вокально-хореографические постановки</li> </ul>	3 за каждое мероприятие	1 раз в полгода
2. Выявление талантливых детей в рамках художественно-эстетического цикла, разнообразие форм и методов работы с детьми	Доля организованных детей свыше 30% от числа средней посещаемости за месяц	5	1 раз в полгода
3. Ведение установленной документации	Высокий уровень ведения планов, подготовка отчетов и др.: при отсутствии замечаний	5	1 раз в полгода
	Своевременное устранение замечаний, рекомендаций к ведению документации (при наличии) -	3	

<b>Критерии</b>	<b>Основание для стимулирующих выплат/ Значение</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность установления надбавки</b> -
4. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и	3	1 раз в полгода
5. Методическая деятельность	Организация открытых показов НОД; проведение мастер-классов; участие в семинарах, педсоветах, конференциях	5	1 раз в полгода
	Разработка или использование инновационных технологий и новых методик	5	
	Представление и обобщение личного педагогического опыта работы на различных уровнях РМО	5	
6. Участие в конкурсах профессионального мастерства	Подготовка детей к участию в конкурсах и фестивалях, получение призовых мест		1 раз в полгода
	на уровне учреждения	3	
	на уровне района	4	
	на уровне города	5	

Критерии	Основание для стимулирующих выплат/ Значение	Баллы	Периодичность установления надбавки -
7. Организация взаимодействия с семьями воспитанников	Оказание консультативной помощи родителям в развитии музыкально-творческих способностей детей.	5	1 раз в полгода
	Организация работы в детско-родительском клубе	5	
8. Качественное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение правил внутреннего распорядка, отсутствие замечаний. Бесконфликтное отношение к коллегам, создание комфортной рабочей атмосферы Нарушение трудовой дисциплины	2  снимается 5	1 раз в полгода
8. Качественное и своевременное выполнение срочных заданий	Отсутствие замечаний	5	1 раз в полгода
9 . Поощрения педагога	Грамоты, благодарности, выписки из приказов	- Поощрения на уровне ДОУ, 2 балла; - Поощрения муниципального уровня, 3 балла; - Поощрения регионального уровня, 5 баллов; - Поощрения федерального уровня, отраслевые награды, 10 баллов.	1 раз в полгода
Итого максимальное количество баллов		92	

<b>Критерии</b>	<b>Основание для стимулирующих выплат/ Значение</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность установления надбавки</b> -
<b>Учитель-логопед</b>			
Категория персонала	<b>основной персонал</b>		
1. Поддержание благоприятного психологического климата	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	3	раз в месяц
2. Качественное ведение документации по образовательной деятельности	Отсутствие замечаний по результатам проверки администрацией ДОУ	5	по факту
	Своевременное устранение замечаний, рекомендаций к ведению документации (при наличии )	3	
3. Участие в проектной деятельности, профессиональных конкурсах, семинарах РМО	Уровень ДОУ	3	по факту
	Уровень района	4	
	Уровень города	5	
4. Методическая деятельность	Использование и разработка инновационных технологий, методик, разработка и внедрение авторских программ. Изготовление пособий, дидактических и наглядных материалов	5	по факту
	Представление опыта работы:		

<b>Критерии</b>	<b>Основание для стимулирующих выплат/ Значение</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность установления надбавки</b> -
	проведение мастер-классов, тренингов	3	за каждое мероприятие
	участие в педсоветах	3	
	участие в семинарах	3	
	размещение публикаций на сайте ДОУ, Интернет-ресурсах.	5	
5. Организация взаимодействия с семьями воспитанников.	Работа с родителями воспитанников с ТНР, проведение практических семинаров	5	раз в месяц
	Организация консультативной помощи родителям воспитанников ДОУ	5	
6. Качественное и своевременное выполнение срочных заданий	Отсутствие замечаний	5	по факту
7. Качественное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение правил внутреннего распорядка, отсутствие замечаний. Бесконфликтное отношение к коллегам, создание комфортной рабочей атмосферы Нарушение трудовой дисциплины	2  снимается 5	

<b>Критерии</b>	<b>Основание для стимулирующих выплат/ Значение</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность установления надбавки</b> -
8 . Поощрения педагога	Грамоты, благодарности,выписки из приказов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Поощрения на уровне ДОУ, 2 балла;</li> <li>- Поощрения муниципального уровня, 3 балла;</li> <li>- Поощрения регионального уровня, 5 баллов;</li> <li>- Поощрения федерального уровня, отраслевые награды, 10 баллов.</li> </ul>	1 раз в полгода
Итого максимальное количество баллов		76	

<b>Критерии</b>	<b>Основание для стимулирующих выплат/ Значение</b>	<b>Баллы</b>	<b>установления надбавки</b>
<b>Педагог-психолог</b>			
Категория персонала	<b>основной персонал</b>		
1. Поддержание благоприятного психологического климата	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций	3	раз в месяц
2. Качественное ведение документации по образовательной деятельности	Отсутствие замечаний по результатам проверки администрацией ДОУ	3	по факту
	Замечания (рекомендации) при их исправлении	2	
3. Участие в профессиональных конкурсах	Уровень ДОУ	3	по факту
	Уровень районного значения	4	
	Уровень городского, областного значения	5	
4. Методическая деятельность	Представление и обобщение опыта работы на различных уровнях РМО психологов	5	раз в месяц
	Использование инновационных технологий, методик, разработка и внедрение авторских программ	5	
	Представление опыта работы:		



Критерии	Основание для стимулирующих выплат/ Значение	Баллы	установления надбавки
	проведение мастер-классов, тренингов	3	
	участие в педсоветах	3	
	участие в семинарах	3	
	размещение публикаций на сайте ДОУ, Интернет-ресурсах.	5	
5. Организация взаимодействия с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций	Консультации для родителей детей воспитанников ДОУ	3	раз в месяц
	Организация тренингов, клубов для родителей	3	
6. Качественное и своевременное выполнение срочных заданий	Отсутствие замечаний	5	по факту
7. Качественное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение правил внутреннего распорядка, отсутствие замечаний. Бесконфликтное отношение к коллегам, создание комфортной рабочей атмосферы Нарушение трудовой дисциплины	2  снимается 5	

Критерии	Основание для стимулирующих выплат/ Значение	Баллы	установления надбавки
8 . Поощрения педагога	Грамоты, благодарности, выписки из приказов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Поощрения на уровне ДОУ, 2 балла;</li> <li>- Поощрения муниципального уровня, 3 балла;</li> <li>- Поощрения регионального уровня, 5 баллов;</li> <li>- Поощрения федерального уровня, отраслевые награды, 10 баллов.</li> </ul>	1 раз в полгода
Итого максимальное количество баллов		75	

<b>Критерии</b>	<b>Основание для стимулирующих выплат/ Значение</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность установления надбавки</b>
<b>Младшие воспитатели</b>			
<b>Категория персонала</b>	<b>основной персонал</b>		
1. Выполнение санитарно-гигиенического режима учреждения	Качественное содержание группы(всех закрепленных участков) – четкое выполнение норм СанПиН	10	раз в месяц
	Отсутствие нарушений и замечаний со стороны администрации (надзорных органов) по результатам проверок	5	
2. Активное участие в воспитательно-образовательном процессе	Помощь воспитателю в организации учебно-воспитательного процесса и режимных моментов:	5	раз в месяц
	Обновление предметно-развивающей среды, изготовление пособий	5	
	Активное участие в мероприятиях детского сада (праздники утренники)	5	по факту
3. Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников	Создание условий и проведение мероприятий для сохранения здоровья воспитанников на детских площадках и в помещениях ДОУ	5	по факту
	Качественное и своевременное выполнение срочных заданий	5	по факту

Критерии	Основание для стимулирующих выплат/ Значение	Баллы	Периодичность установления надбавки
4. Сохранность материального имущества	Отсутствие повреждений оборудования, надлежащий вид игрового и дидактического материала.	3	раз в месяц
5. Удовлетворенность родителей образовательным процессом и результатом деятельности младшего воспитателя	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций	5	раз в месяц
7. Качественное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение правил внутреннего распорядка, отсутствие замечаний. Бесконфликтное отношение к коллегам, создание комфортной рабочей атмосферы Нарушение трудовой дисциплины	2  снимается 5	
Итого максимальное количество баллов		53	

Критерии	Основание для стимулирующих выплат/ Значение	Баллы	Периодичность установления надбавки
<b>Заместитель заведующей по АХЧ</b>			
Категория персонала	<b>административно-управленческий персонал</b>		
1. Охрана труда, техника безопасности	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	3	раз в месяц
	Своевременное проведение вводных, вторичных инструктажей по охране труда, гражданской обороне, пожарной безопасности и электрохозяйству с работниками	5	
	Обеспечение соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности работниками учреждения	5	
	Своевременная и качественная подготовка документов, инструкций, памяток, наглядного и другого методического материала	5	по факту
2. Контроль за состоянием зданий (корпусов) ДОУ	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении детского сада	3	раз в месяц
	Осуществление постоянного контроля за состоянием кровли, сосулек, снега)	3	раз в месяц ( зимний сезон)
	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности здания (корпуса). Высокое качество проведения подготовки и организации ремонтных работ	3	раз в месяц

<b>Критерии</b>	<b>Основание для стимулирующих выплат/ Значение</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность установления надбавки</b>
3. Контроль за исполнением договоров по хозяйственной части	Бесперебойная работа учреждения, в том числе своевременное выполнение условий договоров, проведение ремонтных работ	5	раз в месяц
4. Проведение ресурсосберегающих мероприятий	Осуществление мероприятий по учету и контролю экономии электроэнергии, воды, тепла	5	раз в месяц
5. Контроль за материальной базой учреждения	Учёт движения материальных ценностей, контроль за сохранностью имущества. Своевременное списание имущества (бой, лом, изношенность)	5	раз в месяц
	Результаты проведения инвентаризации имущества	3	проведение инвентаризации
Итого максимальное количество баллов		45	

Критерии	Основание для стимулирующих выплат/ Значение	Баллы	Периодичность установления надбавки
<b>Кладовщик</b>			
Категория персонала	<b>вспомогательный персонал</b>		
1. Качественное обеспечение санитарно-гигиенических норм и требований складских помещений для хранения продуктов	Отсутствие нарушений и замечаний администрации (медицинского персонала), надзорных органов по результатам проверок	5	раз в месяц
	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок в складских помещениях	5	раз в месяц
2. Техника безопасности	Соблюдение техники безопасности, отсутствие травм	5	раз в месяц
3. Своевременное обеспечение доброкачественного приготовления пищи	Своевременное составление заявок на поставку продуктов питания. Соответствие меню требованиям Сан ПиН	5	раз в месяц
	Надлежащее осуществление финансово-хозяйственной деятельности	5	раз в месяц
4. Ведение документации	Своевременное предоставление документов и отчетов в бухгалтерию Учреждения: отсутствие замечаний;	5	раз в месяц
	Замечания (рекомендации) при их устранении	3	

<b>Критерии</b>	<b>Основание для стимулирующих выплат/ Значение</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность установления надбавки</b>
5. Сохранность имущества	Безаварийная работа механизированного весоизмерительного, холодильного оборудования . Своевременная организация по ремонту оборудования.	5	раз в месяц
	Отсутствие недостатков (излишек) по результатам инвентаризации	5	проведение инвентаризации
	Качественная и своевременная работа по снабжению обслуживающего персонала необходимым инвентарем и средствами для проведения мероприятий по санитарной гигиене	5	раз в месяц
6. Качественное и своевременное выполнение срочных заданий	Отсутствие замечаний	5	по факту
Итого максимальное количество баллов		50	



Критерии	Основание для стимулирующих выплат/ Значение	Баллы	Периодичность установления надбавки
<b>Главный бухгалтер</b>			
Категория персонала	<b>административно-управленческий персонал</b>		
1. Надлежащее осуществление финансово-хозяйственной деятельности	Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана,	10	раз в месяц
	Отсутствие кредиторских и дебиторских задолженностей, при наличии финансирования	10	
	Отсутствие фактов нецелевого использования средств	10	
2. Своевременное и достоверное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности, отчетности учредителю	Отсутствие замечаний со стороны пользователей отчетности	10	раз в месяц
	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов по результатам проверок	10	по факту проверки
3. Рациональное ведение, плановой и учетной документации,	Разработка программ, положений, улучшение методов ведения бухгалтерского учета	5	раз в месяц

Критерии	Основание для стимулирующих выплат/ Значение	Баллы	Периодичность установления надбавки
	Своевременность, достоверность и полнота отражения данных в бухгалтерском учете (отсутствие замечаний, нарушений)	5	
4. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций	5	раз в месяц
Итого максимальное количество баллов		65	

Критерии	Основание для стимулирующих выплат/ Значение	Баллы	Периодичность установления надбавки
<b>Бухгалтер</b>			
Категория персонала	<b>- вспомогательный персонал</b>		
1. Документооборот учреждения	Своевременная и качественная обработка бухгалтерской документации	10	раз в месяц
	Своевременная и качественная подготовка и предоставление отчетности	10	раз в месяц
2. Качественное ведение контрактной системы в сфере закупок	Своевременные подготовка и проведение аукционов, котировок оформление контрактов в соответствии с законом 44 ФЗ	5	раз в месяц
	Отсутствие замечаний нарушений контролирурующих органов в сфере закупок	5	раз в месяц
3. Финансово-хозяйственная деятельность учреждения	Своевременная и достоверная подготовка экономических расчетов	10	раз в месяц
4. Учет и сохранность имущества	Качественное проведение инвентаризаций и оформление результатов	5	по факту проведения
5. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей)	5	раз в месяц

<b>Критерии</b>	<b>Основание для стимулирующих выплат/ Значение</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность установления надбавки</b>
	воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций		
6. Качественное и своевременное выполнение срочных заданий	Отсутствие замечаний	5	
Итого максимальное количество баллов		55	

Критерии	Основание для стимулирующих выплат/ Значение	Баллы	Периодичность установление надбавки
<b>Делопроизводитель</b>			
Категория персонала	<b>- вспомогательный персонал</b>		
1. Документооборот учреждения	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации, отсутствие замечаний к документообороту со стороны администрации.	5	раз в месяц
	Внедрение рациональных предложений по совершенствованию документооборота	5	раз в месяц
	Разработка проектов инструкций, положений	5	раз в месяц
2. Психологический климат	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций	5	раз в месяц
3. Качественное и своевременное выполнение срочных заданий	Отсутствие замечаний	5	
Итого максимальное количество баллов		35	

Критерии	Основание для стимулирующих выплат/ Значение	Баллы	Периодичность установления надбавки
<b>Медицинский работник</b>			
Категория персонала	<b>основной персонал</b>		
1. Контроль за санитарно-гигиеническими условиями в учреждении	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения в соответствии с СанПиН	5	раз в месяц
	Осуществление качественного контроля за работой работников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, воспитателей	10	
	Качественная работа по проведению инструктажей, консультаций, семинаров для педагогического и обслуживающего персонала	5	
	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов.	5	
2. Снижение заболеваемости, отсутствие травматизма воспитанников	Соблюдение санитарно-эпидемиологических норм	10	раз в месяц
	Посещаемость воспитанников: от 70 до 74%	3	раз в месяц
	от 75 до 79%	4	
	от 80 до 100%	5	

3. Качественное ведение документации	Обработка и ведение сводного табеля посещаемости по ДОУ	5	раз в месяц
4. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций	5	раз в месяц
5. Качественное и своевременное выполнение срочных заданий	Отсутствие замечаний	5	по факту
Итого максимальное количество баллов		50	

Критерии	Основание для стимулирующих выплат/ Значение	Баллы	Периодичность установления надбавки
<b>Повар</b>			
Категория персонала	<b>вспомогательный персонал</b>		
1. Содержание кухонного помещения в соответствии с требованиями СанПиН	Качественное обеспечение санитарного состояния помещений, оборудования пищеблока	10	раз в месяц
	Отсутствие нарушений и замечаний администрации, медицинского персонала, надзорных органов по результатам проверок	5	
2. Соблюдение технологий и санитарных норм при приготовлении блюд	Обеспечение гигиенической обработки продуктов. Выполнение норм питания, основных технологических правил приготовления детского питания, хранения, обогащения пищи витаминами	10	раз в месяц
3. Организация детского питания	Своевременное обеспечение доброкачественного приготовления пищи	10	
4. Сохранность имущества	Безаварийная эксплуатация механизированного весоизмерительного, холодильного оборудования	5	
5. Психологический климат	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций	5	раз в месяц
6. Качественное и своевременное выполнение срочных заданий	Отсутствие замечаний	5	
Итого максимальное количество баллов		50	



<b>Критерии</b>	<b>Основание для стимулирующих выплат/ Значение</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность установления надбавки -</b>
<b>Машинист по стирке белья \ Кастелянша</b>			
<b>Категория персонала</b>	<b>вспомогательный персонал</b>		
1. Сохранность имущества (костюмов, мягкого инвентаря)	Обеспечение контроля за правильным использованием спецодежды, белья	10	раз в месяц
	Содержание в порядке костюмерной, прачечной.	10	раз в месяц
	Отсутствие нарушений и замечаний администрации по результатам проверок	10	
2. Помощь в подготовке к праздничным мероприятиям	Творческий подход к изготовлению костюмов..	10	раз в месяц
	Подготовка костюмов к праздничным мероприятиям	5	
3. Психологический климат	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников	5	раз в месяц
4. Качественное и своевременное выполнение срочных заданий	Отсутствие замечаний	5	по факту
Итого максимальное количество баллов		55	

<b>Критерии</b>	<b>Основание для стимулирующих выплат/ Значение</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность установления надбавки</b>
<b>Уборщик служебных помещений</b>			
Категория персонала	<b>вспомогательный персонал</b>		
1. Качественное содержание в чистоте помещений учреждения – соответствие СанПин	Качественное проведение генеральных уборок закрепленных помещений учреждения (без замечаний)	10	раз в месяц
	Озеленение холлов, лестничных клеток учреждения	10	
	Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	10	по факту
	Отсутствие нарушений и замечаний администрации, медицинского персонала по результатам проверок	10	
2. Сохранность имущества, инвентаря	Отсутствие порчи имущества, сохранность имущества учреждения	10	раз в месяц
Итого максимальное количество баллов		50	

Критерии	Основание для стимулирующих выплат/ Значение	Баллы	Периодичность установления надбавки
<b>Уборщик территории</b>			
Категория персонала	<b>вспомогательный персонал</b>		
1. Содержание в чистоте помещений территории ДОУ – соответствие СанПин	Отсутствие нарушений и замечаний администрации по результатам проверок Содержание в чистоте территории ДОУ – соответствие СанПин	10	раз в месяц
	Качественное проведение при увеличении объема выполняемых работ (сбивание сосулек, шапок с крыш, беседок, козырьков, полив газонов, участков, территории)	10	по факту
	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны родителей (законных представителей), сотрудников	10	раз в месяц
	Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	10	по факту
2. Сохранность имущества	Отсутствие порчи имущества (инвентаря), сохранность имущества учреждения	10	раз в месяц
Итого максимальное количество баллов		50	

<b>Критерии</b>	<b>Основание для стимулирующих выплат/ Значение</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность установление надбавки</b>
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию здания, техник</b>			
Категория персонала	<b>вспомогательный персонал</b>		
1. Бесперебойная работа ДОУ	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации, водостоков, электроснабжения ДОУ.	10	раз в месяц
	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	10	раз в месяц
	Обеспечение своевременного и качественного выполнения технического обслуживания и планово – предупредительных ремонтов	10	раз в месяц
	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	10	раз в месяц
2. Сохранность имущества	Сохранность оборудования и предметов длительного пользования.	10	раз в месяц
Итого максимальное количество баллов		50	

<b>Критерии</b>	<b>Основание для стимулирующих выплат/ Значение</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность установление надбавки</b>
<b>Сторож, вахтер</b>			
<b>Категория персонала</b>	<b>вспомогательный персонал</b>		
1. Обеспечение безопасности учреждения	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	10	раз в месяц
	Своевременное выявление посторонних лиц на территории и в здании ДОУ	10	раз в месяц
	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны родителей (законных представителей), сотрудников	5	раз в месяц
	Качественное и своевременное выполнение срочных заданий	5	по факту
2. Сохранность имущества	Сохранность оборудования (система видеонаблюдения и т.д.)	10	раз в месяц
3. Ведение документации	Качественное ведение книги посещаемости, вьезда транспорта и т.д.	10	раз в месяц
Итого максимальное количество баллов		50	

## 5. Премирование

5.1. Премирование работников происходит за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 303». Премирование работникам производится при условии наличия достаточных денежных средств стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ.

5.2. Размер премий работника, устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу работника.

Работники премируются за:

- проведение внеплановых мероприятий,
- победу воспитанников, работника в международных, всероссийских, республиканских, областных и городских олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях, проектах, смотрах.

Премирование производится на основании приказа заведующей МБДОУ, в котором указывается размер единовременной премии и показатели премирования.

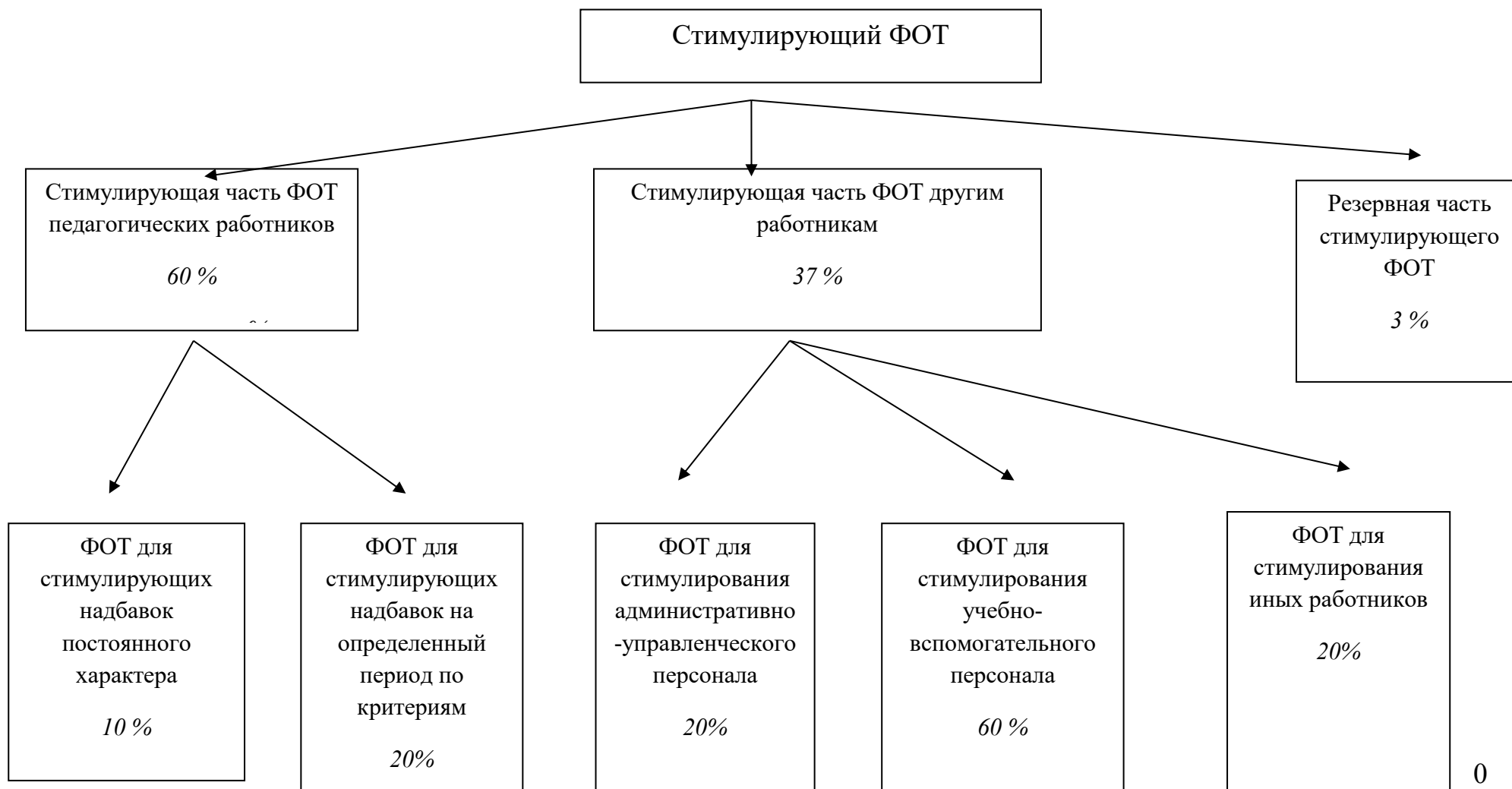
Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц, календарный, учебный год с учетом личного вклада работника в общие результаты труда. Премиальные выплаты работникам устанавливаются в размере не более 100 % от должностного оклада (оклада).

5.3. Размер премиальных выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен надбавки в случаях:

- за нарушение устава Учреждения;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- за нарушение профессиональной этики.



**Структура стимулирующего фонда оплаты труда МБДОУ д/с № 303**





Пронумеровано  
Пронумеровано  
4/6 листов

Заведующий МБДОУ д/с № 303  
О.А.Носкова

