

муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 321 Тракторозаводского района Волгограда»

ПРИНЯТО:

на Общем собрании работников

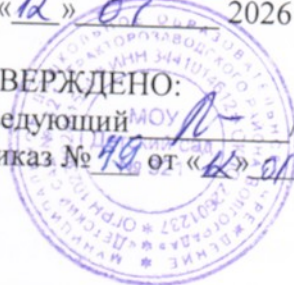
МОУ Детского сада № 321

Протокол № 1
от «12» 01 2026 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий И.Б.Вишневецкая

Приказ № 49 от «12» 01 2026 г.



Положение
о премировании и материальной помощи в МОУ Детском саду № 321

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее **Положение о премировании и материальной помощи работникам МОУ Детского сада № 321** (далее детского сада) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ с изменениями и дополнениями, **вступившими в силу с 1 сентября 2025 года** (Федеральный закон от 07.06.2025 N 144-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"); Налоговым Кодексом Российской Федерации от 31 июля 1998 года N 146-ФЗ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями **от 15 октября 2025 года**, Указом Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность образовательных организаций, а также Уставом и Коллективным договором дошкольного образовательного учреждения.
- 1.2. Данное Положение о премировании (далее – Положение) вводится с целью обеспечения материальной заинтересованности работников ДООУ в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, укреплении и развития материально-технической базы, повышения качества образовательной деятельности, своевременное и качественное выполнение уставных задач и трудовых обязанностей, а также для закрепления в образовательном учреждении **высококвалифицированных кадров.**
- 1.3. Настоящее Положение о премировании и материальной помощи распространяется на всех работников детского сада, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием дошкольного образовательного

учреждения.

1.4. Выплата премии работникам облагается налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка.

1.5. Не подлежат налогообложению суммы, получаемые работником в виде международных, иностранных или российских премий за выдающиеся достижения в области науки и техники, образования по перечню премий, утверждаемому Правительством Российской Федерации, а также в виде премий, присужденных высшими должностными лицами субъектов Российской Федерации за выдающиеся достижения в указанных областях, по перечням премий, утверждаемым высшими должностными лицами субъектов Российской Федерации (руководителями высших исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации) [п. 7 ст. 217 НК РФ].

1.6. Премирование работников по результатам их труда является правом, а не обязанностью руководства дошкольного образовательного учреждения и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния ДОУ и прочих факторов.

1.7. Выплаты премии минимальным и максимальным размером не ограничены.

2. Источник формирования премиального фонда

2.1. Средства на премирование работников ДОУ могут выделяться администрацией учреждения из экономии средств направленных на оплату труда, из средств, полученных в результате экономии стимулирующих выплат, а также из средств от приносящей доход деятельности.

2.2. Премирование работников может производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренными для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование при условии гарантированного выполнения всех обязательств дошкольного образовательного учреждения по выплате должностных окладов, ставок заработной платы, а также установленных выплат компенсационного и стимулирующего характера, без ущерба для основной деятельности ДОУ.

3. Порядок установления премий

3.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

3.2. *Текущее премирование* работников ДОУ производится в размере до 100% размера ежемесячной заработной платы. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц (квартал, полугодие или год) в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

3.3. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников ДОУ:

- к отпуску;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками,

- знаменательными или профессиональными юбилейными датами;
- за повышение профессиональной квалификации без отрыва от основной работы;
- в случаях, предусмотренных пунктом 4.2. настоящего Положения.

3.4. Премии работникам ДООУ устанавливаются на основании приказа заведующего дошкольным образовательным учреждением по согласованию с Комиссией по распределению стимулирующих выплат, надбавок, премий и материальной помощи (далее – Комиссия) и учитываются для расчета среднего заработка для оплаты отпусков, выплат компенсации за неиспользованные отпуска и оплаты больничных листов.

3.5. Персональный состав Комиссии утверждается приказом заведующего ДООУ. Комиссия состоит из не более семи членов, включая председателя Комиссии, секретаря Комиссии, которые принимают участие в ее работе на общественных началах. Порядок работы Комиссии определяется настоящим Положением. Заведующий представляет Комиссии аналитическую информацию о показателях деятельности каждого работника.

3.6. Formой деятельности Комиссии являются заседания.

3.6.1. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее трех членов Комиссии. В случае отсутствия кворума заседание Комиссии переносится на другую дату (но не позднее, чем через два рабочих дня после даты несостоявшегося заседания).

3.6.2. Комиссия принимает решение о назначении премии работникам открытым голосованием при условии присутствия не менее трех членов комиссии. Заочное голосование не допускается. При голосовании каждый член Комиссии имеет один голос. При равенстве голосов голос председателя Комиссии является решающим. Принятые Комиссией решения носят рекомендательный характер.

3.6.3. На заседании Комиссии секретарем Комиссии ведется протокол, который оформляется на следующий день со дня проведения заседания Комиссии. Протокол подписывается членами Комиссии, присутствовавшими на заседании (включая председателя Комиссии, секретаря Комиссии), не позднее дня за днем его оформления.

3.6.4. Комиссия рассматривает представленные работниками листы самооценки показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников и принимает решение о персональном назначении текущих доплат стимулирующего характера по каждому работнику. Принятое решение оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии заведующий издает приказ о премировании работников.

3.7. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие или год) могут выплачиваться за месяц, квартал, полугодие или год и производятся в пределах фонда оплаты труда.

3.8. Деятельность работника по каждому из показателей и критериев оценки эффективности деятельности оценивается в баллах и (или) денежном эквиваленте в зависимости от степени достижения результатов и качества работы.

3.9. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие или год) осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа заведующего по результатам оценки качества и результативности работы

работников на основании показателей премирования работников своевременное, добросовестное выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией. Условиями премирования являются:

- обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины работников ДОУ;
- четкое, своевременное выполнение приказов, распоряжений и указаний вышестоящих руководителей.

3.10. Премирование заведующего дошкольным образовательным учреждением из бюджетных средств осуществляется учредителем, в случае, когда сторонними организациями отмечены высокие результаты и достижения, по представлению Совета детского сада заведующий ДОУ может быть премирован из внебюджетных средств, при наличии денежных средств.

3.11. Премирование заведующего ДОУ производится по результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждения, личного вклада заведующего в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом дошкольного образовательного учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

3.12. Текущие (ежемесячные) премии начисляются работникам по результатам работы в соответствии с личным вкладом каждого работника.

3.13. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

3.14. Единовременное (разовое) премирование осуществляется по факту выполнения работы, поручения, проекта в целом или его этапа.

3.15. Основанием издания приказа о единовременном премировании работников в случаях, предусмотренных пунктом 4.2. настоящего Положения, является мотивированная докладная записка заведующего дошкольным образовательным учреждением.

3.16. Премии к юбилеям работника, в связи с уходом на пенсию выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.

3.17. Работникам, отработавшим в ДОУ неполный календарный год, премия по итогам работы за год может быть выплачена по усмотрению заведующего детским садом.

3.18. Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

3.19. Выплата материальных поощрений производится с учетом всех налоговых и иных удержаний.

3.20. Администрация ДОУ и Комиссия обеспечивают гласность в вопросах премирования, установления доплат и надбавок всем работникам дошкольного образовательного учреждения.

3.21. Размеры всех материальных выплат могут определяться в процентном отношении к ежемесячной заработной плате или должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме.

3.22. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается.

3.23. Выплата одного вида материального поощрения (премия, надбавка,

современная выплата, доплата, материальная помощь) не может быть основанием для отмены или невыплаты поощрения другого вида.

4. Показатели и виды премирования

4.1. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие или год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- активное участие в профессиональных, детских праздниках и др. массовых мероприятиях, субботниках;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;
- по итогам конкурсов, выставок: на базе ДООУ, районных, окружных, городских и всероссийских;
- за интенсивность и качество образовательной деятельности;
- обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам;
- выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ;
- работа по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников;
- подготовка объектов к зимнему сезону;
- разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- высокий уровень организации работы по соблюдению требований внутриобъектного режима, правил внутреннего распорядка;
- результативность сотрудничества и взаимодействия со сторонними организациями: ОВД, ФСБ, ГО и ЧС, прокуратурой, территориальными подразделениями пожарной охраны и др.;
- увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- другие виды выполняемых работ, носящих разовый характер и не предусмотренных должностными обязанностями работника.

4.2. Премии могут выплачиваться:

4.2.1. *Работникам административных и хозяйственных служб* – за высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию проектов ДООУ, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности дошкольного

образовательного учреждения, качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства, разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, по результатам проведенных государственными органами проверок.

4.2.2. Педагогическим работникам – за большой объем выполненных научно-исследовательских работ, активное участие и большой личный вклад в реализацию проектов, подготовку трудов и иных печатных работ ДОУ, подготовку, участие и проведение конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности детского сада, качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства.

4.2.3. Администрации – за большой объем работ, привлечение дополнительных источников финансирования в деятельности ДОУ, организацию, заключения договоров и получения грантов, организацию работ по реализации проектов, а также непосредственное руководство проектами, личный вклад в реализацию научных и научно-исследовательских работ, подготовку научных трудов и иных печатных работ ДОУ.

4.3. Премии могут выплачиваться к праздничным датам:

- Дню защитника Отечества,
- Международному женскому дню,
- Дню знаний,
- Дню воспитателя и всех дошкольных работников,
- Новому году,
- в связи с юбилеями работников (50, 55, 60-летиями) или учреждения,
- в связи с уходом на пенсию,
- бракосочетанием (работника, его детей),
- рождением ребенка в пределах фонда оплаты труда.

Максимальным размером премии не ограничены.

4.4. Для реализации поставленных целей в ДОУ вводятся следующие виды премирования работников:

- объявление благодарности в приказе заведующего детским садом;
- награждение почетной грамотой ДОУ;
- внесение благодарности в трудовую книжку работника;
- награждение ценным подарком;
- награждение денежной премией;
- награждение почетной грамотой Администрации _____ района;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой комитета администрации _____ района по образованию;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Главного управления _____ по образованию;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Министерства просвещения РФ;

- ходатайство о награждении нагрудным знаком «Почетный работник образования Российской Федерации».

5. Основные показатели деятельности при назначении премий

5.1. Основными показателями деятельности, учитываемыми Комиссией при текущем премировании являются:

5.1.1. Для старшего воспитателя:

- высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов ДОУ;
- разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебной деятельности;
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении детским садом (экспертный совет, педагогический совет и т.д.);
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДОУ;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- уровень оформления методической документации (Образовательная программа ДОУ, годовой план учебной деятельности, Программа развития дошкольного образовательного учреждения, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.);
- добросовестное выполнение инструкций по технике безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, трудовых обязанностей;
- взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций;
- использование в работе новых, передовых образовательных технологий;
- участие и победы в районных и краевых конкурсах;
- представление опыта работы ДОУ, педагогов детского сада на разных уровнях;
- публикации в СМИ материалов, создающих положительный имидж детского сада;
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

5.1.2. Для педагогических работников:

- добросовестное выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, технике безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, трудовых обязанностей;
- достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом;
- организация предметно-пространственной развивающей среды в кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах;
- взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций;
- своевременное и качественное оформление документации;
- использование в работе новых, передовых образовательных технологий;

- участие в методической работе и общественной деятельности детского сада и района;
- участие и победы в районных и краевых конкурсах;
- отсутствие жалоб со стороны родителей;
- отсутствие замечаний со стороны контролирурующих органов.

5.1.3. Для воспитателей:

- добросовестное выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, технике безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, трудовых обязанностей;
- достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом;
- организация предметно-пространственной развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах, игротеках;
- взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций;
- своевременное и качественное оформление документации (план учебной деятельности, табель посещаемости воспитанников, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний и др.) другие отчетные документы;
- отсутствие задолженности по родительской оплате;
- использование в работе новых, передовых образовательных технологий;
- участие в методической работе и общественной деятельности детского сада и района;
- участие и победы в районных и краевых конкурсах;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнение плана по детодням и низкий процент заболеваемости;
- отсутствие жалоб со стороны родителей;
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

5.1.4. Для помощников воспитателей:

- добросовестное выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, технике безопасности, правил внутреннего трудового распорядка;
- качественное выполнение санитарно-гигиенических правил, сохранение имущества и инвентаря;
- активное участие в учебной и общественной деятельности детского сада;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнение плана по детодням и низкий процент заболеваемости в группе;
- участие в ремонте, подготовке детского сада к зиме и т.д.;
- качественное выполнение своих трудовых обязанностей;
- участие в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.).

5.1.5. Для заместителя заведующего по АХЧ (завхоза):

- качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории дошкольного образовательного учреждения;
- обеспечение качественного контроля за подготовкой и организацией ремонтных работ;
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов;
- качественное и своевременное оформление документации.

5.1.6. Для обслуживающего и технического персонала:

- добросовестное выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, технике безопасности, правил внутреннего трудового распорядка;
- качественное выполнение санитарно-гигиенических правил, сохранение имущества и инвентаря;
- участие в ремонте, подготовке детского сада к зиме и т.д.;
- качественное исполнение своих трудовых обязанностей;
- содержание помещений и территории ДОУ, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
- оперативность выполнения заявок;
- помощь в организации учебно-воспитательной деятельности;
- участие в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.).

6. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение

6.1. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, в трудовом договоре (эффективном контракте), иных локальных нормативных актах, а также законодательства РФ, административно-управленческий персонал представляет руководителю ДОУ служебную записку о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

6.2. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа заведующего детским садом с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

6.3. Выплата (ежемесячных) премий не производится в случаях:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнение производственных и технологических инструкций, Положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;
- нарушение установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными

обязательствами ДОО нарушение трудовой и производственной дисциплины, нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;

- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя либо администрации;
- наличие претензий, рекламаций, жалоб родителей детей;
- необеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

6.4. Единовременное премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания-выговора.

6.5. Все случаи лишения премирования рассматриваются заведующим дошкольным образовательным учреждением и Комиссией в индивидуальном порядке.

6.6. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

6.7. Заведующий с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вправе предусмотреть условие о том, что снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника процентов, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов [ч. 3 ст. 135 ТК РФ].

7. Материальная помощь

7.1. Материальная помощь выплачивается работникам ДОО из общего фонда оплаты труда (при наличии фонда экономии заработной платы) с целью оказания материальной поддержки и социальной защищенности в следующих случаях:

- длительная болезнь сотрудника;
- пострадавшие от несчастных случаев (авария, травма, пожар, кража имущества и пр.);
- смерть близких родственников (в случае смерти работника материальная помощь выплачивается его близким родственникам);
- рождение ребенка;
- уход в очередной отпуск;
- уход на пенсию по возрасту;
- частичная оплата льготной санаторной путевки;
- для приобретения лекарств или платного лечения работников и их близких членов его семьи;
- при необходимости повышения образовательного уровня.

Материальная помощь оказывается на основании заявления работника, _____ на имя заведующего детским садом. Заявление рассматривается на _____ Материальная помощь выплачивается, как в размере оклада, так и в _____ фиксированной суммы по приказу заведующего ДОУ. Материальная помощь заведующему дошкольным образовательным _____ выплачивается в соответствии с распоряжением администрации _____ на основании письменного заявления руководителя _____ сада. Заведующему дошкольным образовательным учреждением _____ материальная помощь может быть оказана:

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере до _____ двух должностных окладов не более 1 раз в текущем году;
- в случае рождения ребенка, смерти родителей, детей, супругов в размере 10 тысяч рублей;
- в связи с юбилеем 50, 55, 60 лет в размере до одного должностного оклада.

8. Заключительные положения

- 8.1. Настоящее *Положение о премировании и материальной помощи в детском саду* является локальным нормативным актом, принимается на Общем собрании работников ДОУ, согласовывается с выборным профсоюзным органом (профсоюзным комитетом) и утверждается (либо вводится в действие) приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением.
- 8.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством _____ Российской Федерации.
- 8.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п. 8.1 настоящего Положения.
- 8.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

Согласовано с Профсоюзным комитетом

Протокол от ____ . ____ . 202__ г. № _____

показателей и критериев оценки эффективности деятельности для установления и установления стимулирующих выплат работникам дошкольного образовательного учреждения

Категория работников	Перечень оснований начисления стимулирующих выплат	Баллы
Старший воспитатель	<ol style="list-style-type: none"> 1. Качественное выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы. 2. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательной деятельности. 3. Качественная организация работы органов, участвующих в управлении учреждением (методический совет, педагогический совет, родительский комитет и т.д.). 4. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения. 5. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе. 6. Участие в конференциях, круглых столах, конкурсах профессионального мастерства. 7. Результативное участие в конкурсах. 8. Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности всеми педагогическими работниками ДОУ. 9. Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка и внедрение авторских программ в дошкольное воспитание, стабильность и рост качества обучения. 10. Публикация научно-практической деятельности в средствах массовой информации. 11. Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций. 12. Активное участие в общесадовских мероприятиях (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам). 13. Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.). 14. Качественная подготовка к новому учебному году. 	0 - 2
Максимально возможная сумма баллов		28
Педагогические работники	<ol style="list-style-type: none"> 1. Качество образования, динамика учебных достижений воспитанников. 2. Достижения воспитанников по данным аттестаций различного типа. 3. Достижения воспитанников в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах с учетом их уровня: республиканский уровень районный (городской) уровень. 4. Результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками. 5. Индивидуальная работа с детьми, в том числе одаренными. 	0 - 2

6. Участие и достижения работника экспериментальной научно-методической, исследовательской работе. конференциях, методических объединениях, открытых
7. Разработка и внедрение авторских программ и др.
8. Использование в образовательной здоровьесберегающих технологий.
9. Повышение квалификации.
10. Организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье.
11. Наличие ведомственных знаков отличия и наград РФ.
12. Наставничество, работа с молодыми педагогами.
13. Другие основания.

Максимально возможная сумма баллов

30

Воспитатели

1. Участие в инновационной деятельности, проведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ в дошкольное воспитание, стабильность и рост качества воспитания и обучения, публикация научно-практической деятельности в средствах массовой информации.
2. Проведение мастер-классов, конкурсов профессионального мастерства, участие в районных, городских, областных, общероссийских конкурсах.
3. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников по утвержденным авторским программам и проектам.
4. Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций.
5. Положительные отзывы родителей о сотрудничестве с воспитателями.
6. Использование в работе дидактических и наглядных материалов, аудио-, видео-, оргтехники, игровых методов и приемов, изготовление пособий.
7. Высокий уровень ведения установленной документации (диагностика, подготовка отчетов, заполнение журналов и т.д.), соблюдение установленной исполнительской дисциплины.
8. Результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками по заключениям районной ПМПК, по результатам обследований.
9. Снижение заболеваемости воспитанников, соблюдение режимных моментов.
10. Качественная разработка рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения, использование новых информационных технологий.
11. Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм.
12. Создание развивающей среды в группе, в соответствии с установленными нормами.
13. Отсутствие больничных листов у педагогических работников.
14. Работа в группах с превышением норматива детей (рассчитывается по среднемесячной посещаемости).

0 - 2

	<p>15. Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности, отсутствие травматизма у детей, создание безопасного образовательного пространства.</p> <p>16. Участие в общесадовских мероприятиях (праздниках, концертах и т.д.)</p> <p>17. Участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, ремонте и т.п.).</p> <p>18. Активное участие в создании программ, наглядных плакатов, газет, уголков.</p> <p>19. Создание благоприятного климата в группе.</p> <p>20. За активное привлечение родителей.</p> <p>21. Качественная подготовка к новому учебному году.</p> <p>22. Организация досуговой деятельности воспитанников.</p> <p>23. Участие в оформлении летних и зимних участков, групп.</p>	46
Максимально возможная сумма баллов		
Заместитель директора по АХЧ (завхоз)	<p>1. Осуществление качественного контроля за работой обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния учреждения, прилегающей территории.</p> <p>2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля.</p> <p>3. За своевременное и качественное оформление финансовой документации по организации горячего питания.</p> <p>4. Выполнение разовой работы, не предусмотренной должностными обязанностями.</p> <p>5. Личностное участие в организации предметно-эстетической среды ДОУ.</p>	0 – 2
Максимально возможная сумма баллов		10
Весь персонал	<p>1. Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины.</p> <p>2. Напряженность, интенсивность труда.</p> <p>3. Выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения.</p> <p>4. Качественная подготовка дошкольного образовательного учреждения к новому учебному году.</p> <p>5. Другие основания.</p>	0 – 2
Максимально возможная сумма баллов		10

Примечания:

1. Стимулирование осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.
2. Подсчет баллов производится ежемесячно Комиссией.
3. Стоимость балла определяется ежемесячно.
4. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления стимулирующей части фонда оплаты труда определенной категории работников ДОУ, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников данной категории.
5. Расчет стоимости балла производится по формуле:

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

S – стоимость одного балла;
 ФОТ ст. – стимулирующая часть фонда оплаты труда определенной категории работников;
 N1, N2, ..., Nn – количество баллов, набранных каждым работником определенной категории.
6. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику за отчетный период

Прошнуровано, пронумеровано,
скреплено печатью на 15

Заведующий МОУ Детский сад № 321
И.Б. Вишневецкая) листах

