

ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ МЕДВЕДИЦКИЙ
МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ДЕТСКИЙ САД №1 «РАДУГА» ЖИРНОВСКОГО РАЙОНА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
(ДОУ Медведицкий муниципальный детский сад №1 «Радуга»)

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий ДОУ
Медведицкий МДС
№1 «Радуга»

Токарева С.В.

«22» августа 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях установления выплат
стимулирующего характера дошкольного
образовательного учреждения Медведицкого муниципального
детского сада №1 «Радуга»
Жирновского района Волгоградской области
(ДОУ Медведицкий МДС №1 «Радуга»)

1. Общие положения.

1.1. Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера ДООУ Медведицкого МДС №1 «Радуга» (далее Положение) разработано в соответствии с Постановлением Администрации Жирновского муниципального района Волгоградской области от 29 августа 2024 г. № 1116 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Жирновского муниципального района Волгоградской области», Положением об оплате труд работников ДООУ Медведицкого МДС №1 «Радуга», Уставом ДООУ Медведицкий МДС №1 «Радуга»

1.2. Положение является локальным нормативным актом ДООУ Медведицкого МДС №1 «Радуга» (далее ДООУ), устанавливающий порядок, условия и размеры установления выплат стимулирующего характера, в зависимости от достигнутых показателей.

1.3. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников, усиления материальной заинтересованности работников учреждения, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы, а также с целью мотивации работников к инновационной деятельности, формированию положительного имиджа ДООУ.

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

1.5. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.6. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда.

2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам не более 200 процентов в зависимости от результативности труда и качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ).

2.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда.

2.3. Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

2.4. В ДООУ создается комиссия по установлению надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам. Состав комиссии в количестве 5 человек, утверждается приказом руководителя.

2.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам устанавливается суммарным баллом с учетом утвержденных показателей и критериев (Приложение № 1).

2.6. Педагоги предоставляют в комиссию самоанализ и оценку деятельности за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год).

2.7. По результатам самоанализа и оценки деятельности комиссия оценивает работу педагога.

2.8. Результаты оценки оформляются протоколом.

2.9. Утверждение результатов оценки и установление сумм надбавок за интенсивность, и высокие результаты работы педагогическим работникам оформляется приказом руководителя ДООУ.

2.10. Расчет надбавок за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам производится путем подсчета баллов за расчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) по каждому педагогу.

2.11. Размер суммы надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам рассчитывается следующим образом:

- от 10 баллов до 60 баллов - от 10% до 50%
- от 61 балла до 120 баллов - от 51 % до 100%
- от 121 балла до 200 баллов - от 101 % до 200%

2.12. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам могут быть сняты полностью или уменьшены за период, по результатам которого устанавливаются надбавки, на основании приказа руководителя ДООУ, по решению комиссии ДООУ в случаях:

2.12.1. если на педагогического работника налагалось дисциплинарное взыскание, замечания курирующих органов, письменная жалоба родителей;

2.12.2. если педагогический работник имеет замечание за нарушение педагогической этики;

2.12.3. если педагогический работник имеет замечания за нарушение дисциплины труда, правил внутреннего трудового распорядка;

2.12.4. если деятельность педагогического работника не соответствует требованиям ФГОС ДО, образовательной программы ДООУ, задач годового плана ДООУ;

2.12.5. если деятельность педагогического работника не соответствует требованиям инструкций:

- должностная инструкция,
- инструкция по охране жизни и здоровья детей в ДООУ,
- инструкции по охране труда,
- инструкции по технике безопасности;

2.12.6. если деятельность педагогического работника не соответствует требованиям СанПиН 2.4.1.3049-13;

2.12.7. если деятельность педагогического работника привела к порче имущества ДООУ.

2.13. Приказы об установлении, снятии, уменьшении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы доводятся до сведения педагогических работников под роспись.

3. Надбавка за качество выполняемых работ

3.1. Надбавка за качество выполняемых работ в размере не более 100 процентов должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается работникам учреждений, в том числе руководителям (за исключением педагогических работников) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (Приложение № 2).

3.2. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

3.2.1. руководителю учреждения - органом, осуществляющим функции и

полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;

3.2.3. работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

3.3. При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

3.4. Надбавки за качество выполняемых работ могут быть сняты полностью или уменьшены за период, по результатам которого устанавливаются надбавки, на основании приказа руководителя ДООУ, по решению комиссии ДООУ в случаях:

3.4.1. если на работника налагалось дисциплинарное взыскание, замечание курирующих органов, письменная жалоба родителей;

3.4.2. если работник имеет замечание за нарушение педагогической этики;

3.4.3. если работник имеет замечания за нарушение дисциплины труда, правил внутреннего трудового распорядка;

3.4.4. если деятельность работника не соответствует требованиям инструкций:

- должностная инструкция,
- инструкция по охране жизни и здоровья детей в ДООУ,
- инструкции по охране труда,
- инструкции по технике безопасности;

3.4.5. если деятельность работника не соответствует требованиям СанПин 2.4.1.3049-13;

3.4.6. если деятельность работника привела к порче имущества ДООУ.

4. Премияльные выплаты по итогам работы.

4.1. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Общий размер премии по итогам работы не должен превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

4.2. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются с учетом индивидуальной оценки результатов труда и личного вклада каждого работника обеспечения выполнения учреждением уставных задач и принятых в связи с этим обязательств.

4.3. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.4. При определении показателей премирования (Приложение № 3) учитывается:

4.4.1. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

4.4.2. инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

4.4.3. качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

4.4.4. участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

4.4.5. соблюдение исполнительской дисциплины;

4.4.6. обеспечение сохранности муниципального имущества.

4.5. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

4.6. Текущее премирование осуществляется по результатам финансово-

хозяйственной деятельности за месяц, квартал, полугодие, год в случае достижения работниками высоких производственных показателей при безупречном выполнении работниками трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

4.7. В приказе о премировании указывается период, за который производится выплата, например: по итогам работы за месяц (квартал и др.), достигнутые за этот период показатели (перечисляются достижения и количественные размеры достижений).

4.8. Премирование может производиться как в процентах к должностном окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном размере с учетом начисленных компенсационных выплат каждого работника.

4.9. Премия выплачивается по приказу руководителя.

4.10. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность представляемой ими информации.

4.11. Существенными замечаниями является нарушение Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, замечания контролирующих органов (Роспотребнадзора, Госпожнадзора и др.), других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение финансового года. В этом случае он не получает премию по итогам работы на тот премиальный период, в котором на него было наложено взыскание.

Приложение № 1
к положению о порядке и условиях установления
выплат стимулирующего характера
ДОУ Медведицкого МДС №1 «Радуга»

**Критерии качества и результативности профессиональной деятельности педагогических работников ДОУ
(старшего воспитателя, воспитателя, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, учителя-логопеда,
педагога-психолога, педагога дополнительного образования, тьютора)**

Ф.И.О. _____ Группа _____
Должность _____ Дата _____
Период оценивания _____

№ п/п	Показатель критерия	Значение критерия	Наличие подтверждающих документов	Возможные баллы (от 0 до 10)	Само- оценка	Оценка комиссии
1.	Ведение образовательного процесса	1. Динамика достижений по реализуемой современной общеобразовательной программе (в среднем по ДОУ) Для специалистов: коррекционные программы		от 1 б. до 5 б.		
		2. Качественная разработка учебно-методического сопровождения (ООП ДОУ, программа развития) программ, материалов, подготовка и проведение занятий.		от 1 б. до 5 б.		
		3. Качественная подготовка документации: ведение документов без замечаний, соблюдение установленной исполнительской дисциплины (своевременное заполнение листов адаптации, планов, отчетов, табелей), эстетическое оформление		от 1 б. до 8 б.		

2.	Организация информационной основы деятельности воспитанников	4. Эффективное применение современных образовательных технологий		от 1 б. до 3 б.		
3.	Организация воспитательной работы	5. Организация и реализация программы ПФДО (ведение кружковой работы с воспитанниками группы)		от 1 б. до 5 б.		
		6. Организация деятельности воспитанников в социально ориентированных проектах, в социально значимых общественных акциях		от 1 б. до 5 б.		
		7. Организация и ведение дополнительных платных образовательных услуг		от 5 б. до 10 б.		
		8. Проведение мероприятий по плану межсетевого взаимодействия		от 1 б. до 8 б.		
		9. Проведение мероприятий в летний период, оформление отчета за летний период.		от 5 б. до 1 б.		
		10. Разнообразие форм методической работы с педагогами, их результативность (для старшего воспитателя)		от 1 б. до 5 б.		
		11. Подготовка педагогов ДОУ к участию в конкурсах различного уровня (для старшего воспитателя)		от 1 б. до 5 б.		
		12. Высокий уровень организации аттестации педагогов, повышение уровня квалификации (для старшего воспитателя)		от 1 б. до 5 б.		
4.	Установление контактов с родителями (законными представителями)	13. Степень участия родителей (законных представителей) в образовательной деятельности образовательной организации (в среднем по ДОУ) Для специалистов ДОУ: оказание		от 1 б. до 5 б.		

		консультативно-методической помощи родителям (законным представителям)				
		14. Участие воспитанников в творческих конкурсах, выставках, фестивалях и т.д. различного уровня		от 1 б. до 5 б.		
		15. Положительная оценка деятельности педагога с родителями (по результатам анкетирования в конце учебного года)		от 1 б. до 5 б.		
5.	Обеспечение доступности качественного образования	16. Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (иом, рабочие программы, проекты, мероприятия)		от 5 б. до 10 б.		
6.	Профессионально-личностное совершенствование	17. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)		от 1 б. до 5 б.		
		18. Участие в работе методических объединений, семинаров, научно-методических советах, конференций района, города, области		от 1 б. до 5 б.		
		19. Участие в работе экспертных групп, комиссий		от 1 б. до 3 б.		
		20. Предоставление информации в социальных сетях		от 1 б. до 3 б.		
		21. Демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов, творческих лабораторий и т.д.		от 1 б. до 5 б.		
		22. Участие воспитателя в реализации приоритетных проектов, определяемых коллективом образовательного учреждения (инновационная деятельность)		от 1 б. до 5 б.		
		23. Активное участие в общественных плановых мероприятиях ОУ (праздники, концерты, субботники, ремонт и т.п.)		от 1 б. до 5 б.		

7.	Организация здоровьесберегающих условий образовательного процесса	24. Выполнение плана посещаемости детей		1-30% - 1 б. 31-50% - 2 б. 51-69% - 3 б. 701-80% - 4 б. 81-100% - 5 б.		
		25. Использование системы здоровьесбережения в образовательном процессе (коррекционно-развивающем процессе)		от 1 б. до 5 б.		
		26. Отсутствие детского травматизма		от 1 б. до 3 б.		
8.	Субъект-субъектные условия деятельности	27. Обращение родителей законных представителей по вопросам конфликтных ситуаций		от 1 б. до 3 б.		
		28. Выполнение работ по замене отсутствующего работника		от 1 б. до 5 б.		
		29. Работа без больничных листов (менее 2 за отчетный период)		от 1 б. до 5 б.		
9.	Создание условий для овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по образовательной программе ДОУ	30. Оформление и обновление РППС возрасту детей, ФГОС ДО, задачам ОП ДО.		от 1 б. до 5 б.		
		31. Доступность и качество методической информации (для старшего воспитателя)		от 1 б. до 5 б.		

Председатель комиссии _____ / _____

Члены комиссии _____ / _____
_____ / _____

С установленным количеством баллов ознакомлен и согласен _____ / _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Критерии надбавки за качество выполняемых работ.

<i>№ п/п</i>	<i>Перечень критериев надбавки за качество выполняемых работ</i>	<i>Размер надбавки к должностному окладу %</i>
	за высокую результативность работы, напряженность, интенсивность труда	до 100
	за профессиональное мастерство	до 100
	за отличные показатели эффективности/ эффективность труда;	до 100
	за надлежащее исполнение особо важной порученной работы	до 100
	за качество работы - выполнение ее в соответствии с установленными стандартами качества	до 100
	за степень ответственности работника за результаты деятельности	до 100
	за участие в уборке прилегающей территории	до 100
	за озеленение участков и уход за растениями	до 100
	за участие в косметическом ремонте помещений, здания, оградительного забора и др.	до 100
	за задания руководителя, не входящие в круг должностных обязанностей	до 100
	за успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы	до 100
	за организацию и проведение мероприятий в рамках сетевого взаимодействия	до 100
	за разработку и внедрение мероприятий, направленных на охрану труда, улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности	до 100
	за системный подход к планированию и анализу деятельности ДООУ	до 100
	за выполнение заданий вне основного рабочего места, передвижение по городу	до 100
	за работу с поставщиками товаров и услуг (своевременное заключение договоров и др.)	до 100

Показатели премирования по итогам работы

<i>Наименование должности</i>	<i>Основание для премирования</i>	<i>Размер премий (от должностного оклада)</i>
<i>Педагогические работники, специалисты</i>	<i>Качество дошкольного образования в учреждении</i>	
	- творческое использование Программы воспитания ДОО	до 100%
	- участие в инновационной деятельности	до 100%
	- участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)	до 100%
	- достижение воспитанниками высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом	до 100%
	- активное участие детских коллективов ДОО городских, областных мероприятиях творческого характера '	до 150%
	<i>Сохранение здоровья воспитанников в учреждении:</i>	
	- использование педагогом здоровьесберегающих технологий (физминутки, динамические паузы, гимнастику для глаз, гимнастика - после сна, закаливание)	до 150%
	- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей (спортивные праздники, олимпиады и др.)	до 150%
	<i>Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса:</i>	
	- образцовое содержание группы	до 200%
	- создание педагогом благоприятного психологического климата с детьми и родителями	до 200%
	- умение разрешать конфликтные ситуации	до 150%
	- творческий подход при создании развивающей среды	до 200%
	- за превышение нормативной наполняемости в группе, где работает педагог	до 150%
	- благоустройство, эстетическое оформление территории ДОО	до 200%
	- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	до 150%
	- социальное партнерство (широкое привлечение родителей, сотрудничество с другими учреждениями)	до 150%
	- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательного учреждения (педагогический совет, совет учреждения, родительский комитет, профсоюзный комитет, творческие группы и др.)	до 200% •

	- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ	до 300%
	- соблюдение исполнительской дисциплины	до 100%
	- обеспечение сохранности имущества ДОУ	до 100%
	- организация педагогов, воспитанников в подготовке к развлекательным мероприятиям ДОУ, муниципальным, региональным, федеральным конкурсам	до 200%
Младшие воспитатели	- активное участие и помощь педагогам в воспитательно-образовательном процессе (подготовке к занятиям, изготовлении пособий, дидактического материала, организации детей и др.)	до 150%
	- качественная организация работы по привитию детям культурно-гигиенических навыков	до 150%
	- активное участие в мероприятиях ДОУ	до 100%
	- за превышение нормативной наполняемости в группе, где работает младший воспитатель	до 150%
	- образцовое содержание группы (отсутствие замечаний со стороны медицинского персонала, надзорных органов)	до 300%
Заведующий хозяйством (завхоз)	- дополнительный объем работы, не связанной с выполнением основных обязанностей	до 150%
	- качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	до 150%
	- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 100%
	- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 100%
	- за отсутствие замечаний, предписаний надзорных органов	до 300%
	- соблюдение исполнительской дисциплины	до 100%
	- обеспечение сохранности имущества ДОУ	до 100%
	- оперативность и своевременность заключения хозяйственных договоров	до 150%
	- за качественную подготовку ДОУ к новому учебному году	до 200%
	- за качественное ведение документации по охране труда, пожарной и антитеррористической безопасности	до 200%
Повар	- положительные отзывы воспитанников, сотрудников и родителей (разнообразие и вкус блюд, культура обслуживания)	до 200%
	- содержание в образцовом порядке пищеблока (кухня, мойка, подсобные помещения); мебели, технического оборудования, посуды и кухонного инвентаря	до 150%
	- соблюдение исполнительской дисциплины	до 100%
	- обеспечение сохранности имущества ДОУ	до 100%
Обслуживающий персонал (кухонный рабочий, рабочий по обслуживанию здания, кладовщик, машинист по стирке)	- дополнительный объем работы, не связанной с выполнением основных обязанностей	до 100%
	- отсутствие замечаний, предписаний надзорных органов	до 300%
	- качественное ведение документации	до 100%
	- устранение аварийных ситуаций	до 100%
	- работа во внерабочее время	до 300%
	- соблюдение исполнительской дисциплины	до 100%

<i>беля, дворник, сторож, уборщица, электрик, слесарь, делопроизводитель, кастеляниша)</i>	- обеспечение сохранности имущества ДОУ	до 100%
<i>Всем сотрудникам</i>	- Премии к профессиональному празднику - Дню дошкольного работника и другим праздничным датам (Новый год, 8 марта и др.).	до 200%
	Премия к праздничным торжественным и юбилейным датам работников, достигших возраста 50, 55, 60, 65 лет и в связи с выходом на пенсию	до 300%