

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 5**  
к коллективному договору МАДОУ - д/с №10  
ст. Старовеличковской

**ПРИНЯТО**

Собранием трудового коллектива  
МАДОУ – д/с № 10 ст.  
Старовеличковской  
Протокол собрания трудового  
коллектива  
№ 15 от «23» января 2024г.

**СОГЛАСОВАНО**



Протокол профсоюзного комитета  
№ 1 от «22» января 2024г.

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом № 30 «23» января 2024г.  
Заведующий МАДОУ д/с №10  
Ефремова Н.А.



**Положение о доплатах, надбавках, премировании работников  
Муниципального автономного  
дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 10 станицы  
Старовеличковской**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (статья 28), приказом Минздравсцразвития России от 29.12.2007 года за № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», нормативными правовыми актами Краснодарского края, Коллективным договором между работодателем и работниками учреждения.

1.2. Настоящее Положение вводится в целях материальной заинтересованности работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 10 станицы Старовеличковской (далее ДОУ) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в ДОУ трудовую деятельность на основании трудовых договоров как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству.

1.4. Настоящее Положение регламентирует порядок установления доплат и надбавок, выплачиваемых за условия и результативность работы сотрудников ДОУ, в том числе за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников.

1.5. Система стимулирующих выплат включает в себя поощрения, премирования по результатам труда с учетом качественных показателей деятельности работника. Распределение стимулирующей части ФОТ производится в процентном соотношении в соответствии с должностным окладом и в абсолютном размере.

1.6. Условием для назначения стимулирующих выплат является отсутствие дисциплинарных взысканий. Появление данного условия во время выплат стимулирующих доплат и надбавок является основанием для их снятия.

1.7. Для рассмотрения и назначения доплат и надбавок стимулирующего характера создается комиссия в составе не менее трёх человек (с обязательным включением представителей администрации и п/о Профсоюза ДОУ), в компетенцию которой входит принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению доплат и надбавок стимулирующего характера.

Основными задачами комиссии являются:

оценка результатов деятельности работников ДОУ в соответствии с критериями;

подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

1.8. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников в соответствии с критериями оценки деятельности работников ДОУ, представленных в настоящем Положении.

1.9. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

1.10. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

1.11. На основании протокола Комиссии заведующий ДОУ издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

1.12. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам ДОУ осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

1.13. Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год), временными (на месяц, полугодие), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

1.14. При установлении доплат и надбавок, а также определения их размеров учитывается качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

1.15. В случае несистематичного и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ, установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом работодателя.

## **2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

2.1. Оплата труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 10 станицы Старовеличковской, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 10 станицы Старовеличковской могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за работу в сельской местности;
- за специфику работы;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

2.2. Выплаты работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 10 станицы Старовеличковской, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Размер повышения оплаты труда работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 10 станицы Старовеличковской, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих

условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

2.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

2.3.4. Размеры и условия доплат работникам за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

2.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенным законодательством Российской Федерации.

2.6. Специалистам, работающим в ДОО, расположенных в сельской местности устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей. Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке.

2.7. Выплаты за специфику работы в Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 10 станицы Старовеличковской устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии Положением об отраслевой оплате труда работников.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются по одному из оснований по выбору работника.

2.8. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детский сад №10 станицы Старовеличковской по реализации образовательных программ:

за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию "педагог-методист");

за осуществление иных дополнительных видов работ, рекомендованные перечень и размеры которых могут утверждаться правовым актом учредителя.

2.9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

2.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 10 станицы Старовеличковской.

2.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 10 станицы Старовеличковской пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

2.12. Отдельным категориям работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 10 станицы Старовеличковской высшим исполнительным органом Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

### **3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

3.1. Работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 10 станицы Старовеличковской (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

3.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Предельный размер указанной надбавки – до 300%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 10 станицы Старовеличковской.

3.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

3.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 10 станицы Старовеличковской в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, с учетом Положения об отраслевой системе оплаты труда работников.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

- работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 10 станицы Старовеличковской в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15%;

при выслуге лет от 20 лет – 20%.

3.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам:

0,10 – при наличии квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист";

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист" устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей.

3.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание:

размеры повышающего коэффициента работникам за ученую степень, почетное звание:

0,30 – за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 – за почетное звание (нагрудный знак) "Заслуженный", "Народный", "Почетный";

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника.

3.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах

принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников за наставничество определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МОО и МУ, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер повышающего коэффициента – до 2,0.

3.1.7. Премияльные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных и срочных работ;

к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 10 станицы Старовеличковской;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 10 станицы Старовеличковской;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

3.1.7.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;



награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 10 станицы Старовеличковской, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

3.1.7.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренный настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

3.1.7.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 10 станицы Старовеличковской вне зависимости от занимаемой должности:

работникам дошкольных образовательных организаций – ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

3.2. Премии, предусмотренные подпунктом 3.1.7, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 10 станицы Старовеличковской в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно.

3.3. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 3.1.4 – 3.1.6 пункта 3.1 настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.4. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 3.1.3 – 3.1.4 пункта 3.1 настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке.

3.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 10 станицы Старовеличковской с учетом разработанных критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 10 станицы Старовеличковской по согласованию с представительным органом работников. (Приложение № 1)

3.6. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается в пределах фонда оплаты труда.

3.7. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.8. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 10 станицы Старовеличковской в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда: главных специалистов и иных работников;

3.9. Отдельным категориям работников исполнительным органом Калининского района могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

#### **4. Материальная помощь**

4.1. За счет экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

Материальная помощь всем работникам учреждения оказывается в следующих случаях:

при стихийных бедствиях, несчастных случаях (пожар, кража, затопление и т. д.) в размере до двух окладов (ставок);

при тяжелом заболевании работника или его ребенка (дорогостоящее лечение) в размере до двух окладов (ставок);

в связи со смертью работника, его близких родственников в размере до трех окладов (ставок);

в связи с уходом на заслуженный отдых до трех окладов (ставок).

в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет).

4.2. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, также может быть оказана помощь по выше перечисленным основаниям.

4.3. Размер материальной помощи определяется руководителем учреждения с учетом предложений представительного органа работников учреждения и выплачивается из средств экономии по фонду оплаты труда и стимулирующего фонда учреждения.

4.4. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

## **6. Порядок снятия доплат и надбавок**

6.1. Доплаты, надбавки могут быть сняты:

за низкое качество работы;

за нарушение исполнительской дисциплины;

за детский травматизм;

за нарушение требований охраны труда;

за нарушение трудовой дисциплины;

за несоблюдение сотрудниками Устава ДООУ;

за несоблюдение сотрудниками профессиональной этики, некорректное отношение к детям, родителям, коллегам;

за наличие обоснованных жалоб со стороны родителей

опоздание на работу, преждевременный уход, несогласованное с администрацией изменение графика работы, оставление рабочего места.

Приложение 1  
к Положению о доплатах, надбавках,  
премировании работников  
Муниципального автономного  
дошкольного образовательного  
учреждения - детский сад № 10  
станции Старовеличковской

**Критерии и целевые показатели для оценки эффективности (качества)  
работы для установления выплат стимулирующего характера**

№	Критерии и целевые показатели для оценки эффективности работы	Размер (%)	Период установления
<b>Педагогический персонал (старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог)</b>			
1	За отраслевые награды	10%	В течении года
2	За руководство: - районными методическими объединениями; - инновационной методической работой - районным ПМПК - педагогическими клубами, лабораториями, стажировочными площадками	до 30%	В течении года
3	Повышение профессионального мастерства педагога: участие и победы в профессиональных конкурсах, смотрах-конкурсах, интернет конкурсах (муниципальных, краевых, федеральных)	до 50%	В течении года
4	Подготовка педагогом воспитанника в интеллектуальных, творческих и других мероприятиях -конкурсах, фестивалях, соревнованиях (наличие сертификатов, дипломов)	до 40%	В течении года
5	За высокий рейтинговый показатель по результатам качественной работы за учебный год (согласно решения Педагогического совета)	до 30%	В течении года
6	За внедрение инновационных программ, компьютерных технологий в образовательной деятельности с детьми	до 40%	В течении года
7	Наличие публикаций в периодической печати	до 40%	В течении года
8	Размещение методических, дидактических материалов из опыта работы на	до 30%	В течении года

	образовательном сайте педагога		
9	Выступление педагогов на педагогических советах, педагогических часах, семинарах, круглых столах, мастер- классах	до 40%	В течении года
10	Изготовление поделок, сувениров к муниципальным мероприятиям	до 40%	В течении года
11	Курсы повышения квалификации	до 20%	В течении года
12	Качественное, своевременное ведение документации и отчетности	до 60%	В течении года
13	За курирование работы в ДОУ по обучению детей правилам дорожного движения	до 20%	В течении года
14	Охрана жизни и здоровья детей	до 20%	В течении года
15	Сезонно-тематическое оформление	до 30%	В течении года
16	Пополнение предметно-развивающей среды	до 40%	В течении года
17	За содержание помещений и территорий ДОУ в соответствии с требованиями СанПин	до 25%	В течении года
18	Качественная разработка сценариев праздников по программе	до 40%	В течении года
19	Качественное проведение утренников воспитателем	до 50%	В течении года
20	Качественное проведение музыкальным руководителем утренников в соответствии с программой ДОУ. Подбор разнообразного музыкального репертуара, постановка современных танцев.	до 50%	В течении года
21	Подбор музыкальным руководителем музыкального материала и обеспечение музыкального сопровождения во всех видах детской деятельности	до 30%	В течении года
22	Подготовка атрибутов к утренникам	до 30%	В течении года
23	Изготовление дидактических игр, учебных пособий	до 30%	В течении года
24	Участие в проектной деятельности	до 30%	В течении года
25	Участие педагогов в праздниках в качестве актеров, репетиция с актерами	до 50%	В течении года
26	Наставничество	до 30%	В течении года
27	Молодым специалистам	до 50%	В течении года
28	Работа в статусе руководителя методического объединения муниципального образования	до 30%	В течении года

29	Работа педагогов в творческих группах, в педагогических сообществах	до 30%	В течении года
30	Организация аттестации педагогов. Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации	до 40%	В течении года
31	Участие педагогов в культурнодосуговых муниципальных мероприятиях	до 30%	В течении года
32	Участие в поддержании интернет-сайта ДООУ	до 50%	В течении года
33	Ведение странички детского сада в контакте, телеграмм, одноклассниках	до 50%	В течении года
34	Высокий уровень посещаемости воспитанников в ДООУ	до 50%	В течении года
35	Работа педагогов в качестве члена жюри, члена экспертной группы	до 30%	В течении года
36	Возрастная трудность ( группа раннего возраста) только для воспитателей	до 30%	В течении года
37	Взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью (за работу на 1,5 ставки)	до 50%	В течении года
38	За участие в общественных работах (уборки, субботники, ремонты)	до 30%	В течении года
39	Посещение РМО, семинаров, конференций	до 10%	В течении года
40	Выполнение поручений администрации ДООУ	до 50%	В течении года
41	Наличие годового плана работы ДООУ, наличие годового комплексно- тематического планирования воспитательно-образовательной работы и выполнение годового плана	до 50%	В течении года
42	Участие педагогов в социальных акциях в очном режиме и сети интернет	до 35%	В течении года
43	Участие в консультационном центре своевременное ведение документации и отчетности	до 30%	В течении года
44	Участие в психолого – медикопедагогическом консилиуме детского сада. Ведение документации	до 20%	В течении года
45	Работа с детьми и родителями из социально неблагополучных семей (консультации, посещение на дому, привлечение к участию в жизни детского сада)	до 30%	В течении года
46	Участие в экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда	до 20%	В течении года

47	Работа по созданию и обновлению экологической тропы ДОУ	до 30%	В течении года
48	Участие в инновационной работе ДОУ	до 20%	В течении года
49	Своевременное внесение родителями платы за присмотр и уход в полном объеме в соответствии с установленными сроками – до 20 числа	до 20%	В течении года
50	Наличие информационного стенда для родителей: Эстетичность оформления Актуальность материала Выставка детских работ	до 25%	В течении года
51	Проведение родительских собраний с применением инновационных технологий: мастер-классов, открытых ООД, семинаров, семинаров – практикумов.	до 25%	В течении года
52	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях, прогулочных участках (оформление групповых ячеек, согласно возрастным особенностей детей, в течение отчетного периода )	до 25%	В течении года
53	Изготовление и обновление наглядного и раздаточного материала для воспитанников	до 20%	В течении года
54	За осуществление пропускного режима в ДОУ	до 20%	В течении года
55	Экономия лимитов потребления коммунальных услуг	до 20%	В течении года
56	За работу с детьми с ОВЗ	до 30%	В течении года
57	За организацию и проведение в ДОУ профсоюзной деятельности, деятельности по охране труда и пожарной безопасности	до 35%	В течении года
58	За эстетическое оформление клумб и территории ДОУ и ухаживание за ними	до 30%	В течении года
59	Создание и поддержание собственного Интернет-сайта или блога на сайте ДОУ	до 50%	В течении года
60	За выполнение обязанностей не входящих в круг основных обязанностей (ведение сайта Е-услуги и Сетевой город, )	до 40%	В течении года
<b>Административно - управленческий (кроме заведующего), медицинский, учебно - вспомогательный и обслуживающий персонал</b>			
1	Участие в экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда	до 20%	В течении года

2	Ведение документации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда	до 40%	В течении года
3	Охрана жизни и здоровья детей	до 20%	В течении года
4	За организацию и проведение торжественных мероприятий с коллективом	до 30%	В течении года
5	За выполнение обязанностей специалиста по охране труда	до 40%	В течении года
6	За организацию мероприятий в ДОУ по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности, безопасности ДОУ в ЧС	до 30%	В течении года
7	За организацию и проведение в ДОУ профсоюзной деятельности	до 40%	В течении года
8	За выполнение работ по поручению администрации ДОУ	до 50%	В течении года
9	За оказание помощи в организации и проведении праздничных мероприятий с детьми (изготовление атрибутов, исполнение ролей и пр.)	до 30%	В течении года
10	За осуществление пропускного режима в ДОУ	до 20%	В течении года
11	Экономия лимитов потребления коммунальных услуг	до 20%	В течении года
12	За содержание помещений и территорий ДОУ в соответствии с требованиями СанПин	до 20%	В течении года
13	За разъездной характер работы	до 30%	В течении года
14	Публикация на сайтах бухгалтерской отчетности, документов финансовой деятельности	до 50%	В течении года
15	Результативная работа с родителями по оздоровлению и закаливанию детей	до 30%	В течении года
16	За самостоятельность, ответственность и инициативность в работе	до 50%	В течении года
17	За грамотное ведение документации с использованием ИКТ	до 50%	В течении года
18	Участие в поддержании интернет-сайта ДОУ	до 30%	В течении года
19	За творческий подход к оформлению общих стендов, уголков и коридоров ДОУ	до 30%	В течении года
20	За эстетическое оформление в соответствии с нормами своего рабочего места	до 15%	В течении года
21	За выполнение обязанностей не входящих в круг основных обязанностей (ведение сайта Е-услуги и Сетевой город, )	до 40%	В течении года



22	За эстетическое оформление клумб и территории ДОУ и ухаживание за ними	до 30%	В течении года
23	За участие в общественных работах (уборки, субботники, ремонты)	до 30%	В течении года
24	За оказание помощи в преобразовании развивающей среды в ДОУ	до 15%	В течении года
25	За выполнение ремонтно-технических работ по обслуживанию зданий, помещений, оборудования	до 30%	В течении года
26	Качественное выполнение требований охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности.	до 30%	В течении года
27	Проведение профилактической работы с родителями вопросам оздоровления воспитанников (законными представителями)	до 25%	В течении года
28	Соблюдение технологии стирки и глажки белья, спецодежды из различных материалов	до 25%	В течении года
29	Срочные ремонтные работы	до 30%	В течении года
30	За уборку снега, покос травы	до 40%	В течении года
31	За уборку прилегающей территории к детскому саду	до 30%	В течении года
32	Возрастная трудность (первая младшая, вторая младшая группа) только для помощника воспитателя	до 50%	В течении года

Приложение 2  
к Положению о доплатах, надбавках,  
премировании работников  
Муниципального автономного  
дошкольного образовательного  
учреждения - детский сад № 10  
станции Старовеличковской

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ УСТАНОВЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ  
НАДБАВОК**

№ п/п	ФИО	Критерии и целевые показатели для оценки эффективности работы	Результат, Достижения	Уровень