

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД №7 «НЕЗАБУДКА»
(МАДОУ «ДС №7 «Незабудка»)**

Рассмотрено и согласовано
общим собранием работников
МАДОУ «ДС №7 «Незабудка»
Протокол от 04.10.2024 №12



УТВЕРЖДАЮ
Директор МАДОУ «ДС №7 «Незабудка»
И.Н.Копалина
И.Н.Копалина
Приказ от 04.10.2024 №305

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
"ДЕТСКИЙ САД №7 "НЕЗАБУДКА"

Подписано цифровой подписью:
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД №7 "НЕЗАБУДКА"
Дата: 2025.06.16 11:26:47 +05'00'

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и условиях установления стимулирующих и других выплат работникам
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский
сад №7 «Незабудка»**

Изменения внесены на основании:

Приказ МАДОУ «ДС №7 «Незабудка»:	Протоколы общих собраний трудового коллектива МАДОУ «ДС №7 «Незабудка»:
от 25.12.2024 №371-к от 28.03.2025 №93	от 25.12.2024 №13 от 28.03.2025 №4

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления стимулирующих и других выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №7 «Незабудка» (далее - Положение) разработано для муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №7 «Незабудка» (далее – учреждение) в соответствии постановлением администрации города Мегиона от 21.12.2023 года №2161 «Об утверждении типового положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города» (с изменениями), специфики деятельности учреждения, стратегии учреждения, программы развития учреждения, позиционирования на рынке образовательных услуг и на основании решения общего собрания работников учреждения, с учетом мнения Совета представителей работников учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях повышения мотивации работников к качественному результату, повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, социальной защищенности работников, а также поощрения за выполненную работу.

1.3. Настоящее Положение устанавливает механизм формирования фонда стимулирующих выплат, порядок и условия распределения стимулирующей части заработной платы работников учреждения, предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера.

1.4. Система стимулирующих выплат включает выплаты для всех категорий работников учреждения.

1.5. Настоящее Положение устанавливает порядок распределения стимулирующих и других выплат работникам учреждения.

2. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения

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

регулярные стимулирующие выплаты (выплата за интенсивность и высокие результаты работы, выплата за качество выполняемых работ);

доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам.

2.2. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы) предусматривается до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), на иные выплаты (единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременная выплаты молодым специалистам) - 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), фонда стимулирующих выплат и компенсационных выплат, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.3. Из фонда стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ производятся стимулирующие выплаты работникам, за исключением руководителя первого уровня и внешних совместителей с учётом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу, высокую результативность работы, выполнение важных работ.

2.4. Определение размера фонда стимулирования работников осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ФСВ} = (\text{ФДО} + \text{КВ} * \text{РК} * \text{СН}) * 10 \%$$

где:

ФСВ - фонд стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;

ФДО – фонд должностных окладов;

КВ – компенсационные выплаты;

РК – районный коэффициент;

СН – северная надбавка.

2.5. Стимулирующие выплаты могут носить регулярный или временный характер. Стимулирующие выплаты работнику устанавливаются Комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам учреждения (далее – Комиссия). Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ учреждения, являющийся основанием для начисления выплат работникам учреждения.

2.6. При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (решение Комиссии с участием Совета представителей работников).

2.7. Персональный состав Комиссии избирается на общем собрании работников учреждения простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя учреждения. В состав Комиссии в обязательном порядке включается председатель Совета представителей работников учреждения.

Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется приказом руководителя учреждения.

2.8. Работу Комиссии возглавляет председатель, избираемый на заседании членами Комиссии простым большинством голосов. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведет заседания, контролирует выполнение принятых решений.

2.9. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает всю информацию членам Комиссии, ведет протоколы заседаний, оформляет итоговые документы, выдает выписки из протоколов и (или) решений, ведет иную документацию Комиссии.

2.10. Внеочередное заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, руководителем учреждения.

2.11. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 1/2 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

2.12. Основная компетенция Комиссии – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с настоящим Положением.

3. Регулярные стимулирующие выплаты

Регулярные стимулирующие выплаты подразделяются на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и выплаты за качество выполняемых работ.

3.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по основной занимаемой должности за:

высокую результативность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

Понятие «высокая результативность работы» включает в себя надлежащее исполнение работником своих должностных обязанностей, функций и полномочий в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя); качественное ведение документации по профилю деятельности; своевременное выполнение планов работы,

постановлений, распоряжений и приказов; своевременное и качественное предоставление отчетности, информации, в том числе по запросу внешних структур;

Понятие «обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения» подразумевает отсутствие нарушений правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности, санитарных правил, антитеррористической безопасности, отсутствие предписаний надзорных органов; отсутствие конфликтных ситуаций среди работников учреждения, нарушений профессиональной и служебной этики.

3.1.1. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается один раз в год и выплачивается ежемесячно в течение календарного года и производится по основной занимаемой должности (профессии) за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном соотношении от должностного оклада в следующем размере, согласно таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	7%	Работникам учебно-вспомогательного персонала 2 уровня (младшие воспитатели)	ежемесячно
		10%	Служащим 1, 2, 3 уровней (делопроизводитель, секретарь руководителя, заведующий складом, заведующий производством (шеф-повар), бухгалтер, экономист)	ежемесячно
		10%	Служащим, не включенным в профессиональные квалификационные группы (специалист по персоналу, специалист по охране труда, специалист административно-хозяйственной деятельности, контрактный управляющий)	ежемесячно
		3%	Рабочим первого и второго уровня	ежемесячно
		10000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на

	7000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	физическое лицо, в том числе руководителю организации, по основному месту работы и основной занимаемой должности
	5000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
	3000 рублей	присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа	
	7000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
	3000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	

(графа 5 пункта 1 таблицы 1 изменена на основании приказа от 28.03.2025 №93)

3.1.2. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в следующем порядке:

1) главный бухгалтер предоставляет Комиссии служебную записку о размере стимулирующего фонда на календарный год;

2) решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя учреждения.

3.1.3. Процентный размер и периоды установления регулярных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы могут быть изменены, конкретное решение об изменении периодов установления регулярных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы принимается Комиссией на основании служебной записки главного бухгалтера.

3.1.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы вновь принятому работнику, а также работнику, приступившему к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, по окончании длительного отпуска, сроком до одного года, а также в случае перевода работника на другую должность устанавливается в размере, соответствующем для занимаемой должности, на срок до 31 декабря.

3.1.5. Настоящие выплаты направлены на поощрение работников за качественный результат работы. Установление выплат вновь принятым и переведённым сотрудникам учреждения не рассматриваются на заседаниях Комиссии и устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Приказ руководителя учреждения является основанием для начисления работникам стимулирующих выплат.

3.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается по основной занимаемой должности на квартал, полугодие или год за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени на основе оценочных листов (Приложения 1-12).

3.2.1. Выплата за качество выполняемых работ производится:

заместителю директора, главному бухгалтеру, педагогическим работникам.

Максимальный размер выплаты за качество выполняемых работ составляет:

педагогическим работникам не более 20% от должностного оклада работника;

заместителю директора и главному бухгалтеру не более 10% от должностного оклада работника.

Размер выплаты может изменяться ежемесячно или ежеквартально. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается согласно сводных результатов оценки эффективности и качества работы (приложение 14).

3.2.2. В качестве показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника используются индикаторы. Для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности работников индикатор представлен в баллах, который потом переводится в проценты согласно шкале перевода (Приложение 13).

3.2.3. Выплата за качество выполняемых работ в случае приема, перевода, выхода на работу по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора, трех лет на должность главного бухгалтера, заместителя директора устанавливается в размере 10% с даты начала работы сроком на 3 месяца.

3.2.4. Выплата за качество выполняемых работ в случае приема, перевода, выхода на работу по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора, трех лет, длительного отпуска сроком до одного года на педагогическую должность, устанавливается в размере 10% с даты начала работы сроком на 3 месяца.

3.2.5. Стимулирующая выплата за качество выполняемой работы распределяется в следующем порядке:

3.2.5.1. Работники учреждения, указанные в п.3.2.1, в срок, не позднее 8 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, представляют Куратору заполненный оценочный лист согласно приложений 1-12 настоящего Положения.

Для педагогических работников куратором является старший воспитатель, старший методист.

Для заместителя директора, главного бухгалтера, старшего методиста куратором является руководитель учреждения.

Работники учреждения несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных.

3.2.5.2. Куратор направления представляет в Комиссию сводные результаты оценки эффективности и качества работы для установления стимулирующих выплат работникам учреждения (далее – Сводные результаты) по форме, указанной в Приложении 14.

3.2.5.3. Все члены Комиссии подтверждают Сводные результаты своими подписями, после чего составляется протокол, к которому прикладываются Сводные результаты и Оценочные листы. Комиссия имеет право отправить представленные материалы на доработку и запрашивать дополнительную информацию у администрации и работников в пределах своей компетенции.

3.2.5.4. Перевод баллов в проценты может быть изменен (уменьшен, увеличен) по инициативе и на основании служебной записки главного бухгалтера учреждения.

3.2.5.5. В течении 2-х дней со дня заседания Комиссия обязана ознакомить, а работники, в свою очередь, ознакомиться с итоговым процентом, представленным в Сводных результатах.

3.2.5.6. С момента ознакомления работника с итоговым процентом в течение одного дня работник вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности своей профессиональной деятельности по установленным критериям в Комиссию.

Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами. С целью рассмотрения заявления работника проводится заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 2-х дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в протокол и Сводные результаты.

3.2.5.7. Комиссия предоставляет протокол заседания специалисту по персоналу не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

3.2.5.8. По итогам заседания Комиссии издается приказ, в котором устанавливается размер выплаты за качество выполняемых работ работникам в процентах от должностного оклада работника.

3.2.5.9. Выплаты работникам учреждения, указанным в п.3.2.1, производятся ежемесячно в течение следующего квартала, полугодия, года.

3.2.5.10. Комиссия вправе пересматривать показатели, индикаторы и критерии за качество выполняемых работ работников учреждения по собственной инициативе и (или) на основании предложений руководителя учреждения, работников учреждения, но не чаще двух раз в год.

3.3. За квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется ежемесячная доплата:

за высшую квалификационную категорию в размере 15% от оклада (должностного оклада) в месяц;

за первую квалификационную категорию в размере 10% от оклада (должностного оклада) в месяц.

Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается по основной занимаемой должности, замещаемым должностям (в т.ч. совместительство должностей, совмещение должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором) ежемесячно, исходя из фактически отработанного времени.

4. Выплата по итогам работы за месяц, квартал, год

4.1. Выплата по итогам работы за месяц, квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей.

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год определяется с учетом фактически отработанного времени в месяце, квартале, году и выплачивается при экономии средств по фонду оплаты труда, работникам учреждения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год - не более 2 должностных окладов (окладов) по основной занимаемой должности (профессии), пропорционально отработанному времени с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VI Положения об установлении системы оплаты труда работников

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №7 «Незабудка».

Выплата по итогам работы за месяц, квартал, год производится по основному месту работы и основной занимаемой должности, за исключением руководителя первого уровня, внешних совместителей, работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.2. Комиссия принимает решение об осуществлении выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год на основании служебной записки главного бухгалтера, согласованной с руководителем о наличии экономии фонда оплаты труда. На основании решения Комиссии оформляется протокол и издается приказ о выплате по итогам работы за месяц, квартал, год.

4.3. В отработанное время для расчета выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год включается время работы по табелю учета рабочего времени. В период для расчета размера выплаты не включаются дни учебного отпуска, дни временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы, дни отпуска по беременности и родам, дополнительные оплачиваемые выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом, донорские дни, дни отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.4. Выплата по итогам работы за месяц, квартал, год не выплачивается работникам, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

4.5. Выплата по итогам работы за месяц, квартал, год в размере, пропорционально отработанному времени в календарном году, выплачивается работникам, проработавшим в учреждении неполный календарный год:

вновь принятым;

приступившим к работе после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

после истечения срока работы на выборной должности;

после длительного отпуска сроком до одного года педагогических работников, имеющих непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет;

находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

уволившимся с работы в порядке перевода в муниципальные учреждения города Мегиона, в связи с истечением срока трудового договора;

в связи с призывом на военную службу, уходом на пенсию, поступлением в учебное заведение, переходом на выборную должность, в связи с сокращением штата или численности.

4.6. Показатели, за которые может производиться снижение размера выплаты по итогам за год, согласно таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	20%
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	20%
3	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	20%
4	Несоблюдение трудовой дисциплины	20%

5. Дополнительные поощрительные выплаты

5.1. В организации могут устанавливаться поощрительные выплаты, направленные на достижение установленных ежемесячных (ежегодных) значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий персонала (педагогических работников) учреждения со средней заработной платой в соответствующем субъекте Российской Федерации (муниципальном образовании) и для сохранения стабильного кадрового состава, уменьшения текучести работников, согласно приложению 15.

Поощрительные выплаты, направленные на достижение установленных ежемесячных (ежегодных) значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий персонала (педагогических работников) учреждения со средней заработной платой в соответствующем субъекте Российской Федерации (муниципальном образовании) производятся по основной занимаемой должности в абсолютном размере и(или) в процентах от должностного оклада за фактически отработанное время по табелю учета использования рабочего времени при экономии средств фонда оплаты труда.

Поощрительные выплаты для сохранения стабильного кадрового состава, уменьшения текучести работников производятся в абсолютном размере и(или) в процентах от должностного оклада за фактически отработанное время по табелю учета использования рабочего времени при экономии средств фонда оплаты труда.

(абзац 2 пункта 5.1. изменен на основании приказа от 25.12.2024 №371)

5.2. Дополнительно могут устанавливаться поощрительные выплаты за особые достижения при выполнении должностных обязанностей, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности, согласно приложению 16.

Поощрительные выплаты производятся по основной занимаемой должности и определяются в процентах от должностного оклада за фактически отработанное время по табелю учета использования рабочего времени и (или) в абсолютном размере при экономии средств фонда оплаты труда.

6. Срок действия

6.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления стимулирующих и других выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №7 «Незабудка» вступает в силу с 01.10.2024 года и действует до его отмены или принятия нового Положения.

6.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение могут быть внесены при изменении нормативно-правовых и уставных документов различных уровней, регулирующих вопросы оплаты труда работников образовательных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, а также по предложению Наблюдательного совета, педагогического совета учреждения, совета представителей работников. Изменения и дополнения Положения утверждаются на общем собрании работников.

Оценочный лист для установления стимулирующих выплат на ____ квартал 20__ г.

Заместитель директора _____

Критерий	Показатели	баллы	макс балл	Основание для стимулирующих выплат	Итого
1.Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала	отсутствие нарушений	15			
	наличие нарушений	0			
2.Предписания, предупреждения контрольных органов (Пожнадзор, Прокуратура) за квартал	имеется	10	10		
	не имеется	0			
3.Соблюдение сроков и полноты предоставления информации по запросам	своевременно	10	10		
	не своевременно	0			
4.Предписания, протоколы испытаний контрольного органа Роспотребнадзора за квартал	имеется	10	10		
	не имеется	0			
5.Своевременное предоставление документов воспитанников по начислению и оформлению компенсации в бухгалтерию	своевременно	10	10		
	не своевременно	0			
6. Эффективная Учреждение и проведение мероприятий по экономии всех видов потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло-водопотребления (по всем трем корпусам)	наличие мероприятий	15	15		
	отсутствие мероприятий	0			
7.Учет материальных ценностей, инвентаризация. Ведение соответствующей документации по своевременному списанию материальных ценностей (за квартал)	своевременно	10	10		
	не своевременно	0			
8.Контроль за поступлением своевременной родительской платы за присмотр и уход за ребенком в учреждении по всем трем корпусам	работа ведется	10	10		
	не ведется	0			

9.Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему периоду, отопительному сезону, к новому учебному году	своевременно	10	10		
	не своевременно с нарушениями	0			
ИТОГО:			100		

Замечания и предложения куратора _____

Подпись куратора _____

Подпись работника: _____

Оценочный лист для установления стимулирующих выплат на ____ квартал 20__ г.

Главный бухгалтер _____

Критерий	Показатели	баллы	макс. балл	Основание для стимулирующих выплат	Итого
1. Качество планирования финансово – хозяйственной деятельности (количество уточнений, вносимых в план финансово-хозяйственной деятельности за квартал)	менее 5-ти раз за квартал	20	20		
	от 6- ти до 12 раз за квартал	10			
	более 12- ти раз за квартал	0			
2. Соблюдение трудового законодательства в части соблюдения условий оплаты труда руководителя, его заместителя, главного бухгалтера	соотношение соблюдено	10	10		
	соотношение не соблюдено	0			
3. Доля фонда оплаты труда педагогических работников учреждения (не менее 60%) в общем фонде оплаты труда работников	требование соблюдено	10	10		
	требование не соблюдено	0			
4. Соблюдение сроков, полноты и порядка представления бюджетной, налоговой и другой финансовой и статистической отчетности за квартал	Отсутствие нарушений	10	10		
	Наличие выявленных фактов не представления или несвоевременного представления	0			
5. Достижение целевого показателя уровня средней заработной платы педагогических работников (в соответствии с целевыми показателями) и в соответствии с Поручением Президента РФ от 26.02.2019 №294	значение достигнуто (за квартал)	30	30		
	Отклонение менее 2%	25			
	Отклонение менее 4%	15			
	Отклонение свыше 5 %	0			
	своевременно	5	5		

6.Разработка локальных актов по учетной политике, наблюдательном совете					
	не своевременно	0			
7.Контроль за проведением инвентаризации финансовых средств, товарно – материальных ценностей и т.д.	проведена своевременно (за квартал)	15	15		
	не своевременно	0			
ИТОГО:			100		

Замечания и предложения куратора _____

Подпись куратора _____

Подпись работника: _____

Оценочный лист для установления стимулирующих выплат на ____ квартал 20__ г.

Старший методист корпуса №3 _____

Критерий	Показатели	баллы	макс. балл	Основание для стимулирующих выплат	Итого
1.Удовлетворенность заявителей качеством и доступностью предоставления государственных (муниципальных) услуг (через анкетирование 1 раз в квартал)	95% - 100%	10	10		
	менее 95%	0			
2.Учреждение и проведение мероприятий методической направленности, руководство «Школой молодого педагога», «Школой для родителей будущих первоклассников», «Первые шаги», сопровождение волонтерства	В полном объеме	5	5		
	Не в полном объеме	0			
3.Количество педагогических работников в учреждении (корпусе) имеющих квалификационную категорию	от 90 % до 100 %	20	20		
	От 80% до 89%	10			
	менее 80%	0			
4.Количество предоставляемых в корпусе дополнительных образовательных услуг	более 5 услуг	15	15		
	от 3 до 4 услуг	10			
	менее 3х услуг	0			
5.Разработка локальных актов, своевременное внесение изменений в них,	в полном объеме, в соответствии с законодательством	5	5		

необходимых для функционирования учреждения	не в полном объеме и (или) не соответствует законодательству	0			
6.Количество проведенных мероприятий с семьями воспитанников (акции, проекты, гостиные, круглые столы) на уровне ДОУ, города	наличие	10	10		
	отсутствие	0			
7.Наличие обоснованных жалоб заявителей на качество и доступность услуг	отсутствие	10	10		
	наличие	0			
8.Наличие педагогов, принявших участие в конференциях, «круглых столах», конкурсах и других мероприятиях на уровне ДОУ, города)	Наличие	5	5		
	Отсутствие	0			
9.Связь со СМИ (реализация контент-плана ДОУ на официальных страницах учреждения в ВК и Одноклассники или в рамках полномасштабных рекламных кампаний), показатель использования ИКОП Сферум/Vk Мессенджер (на уровне ДОУ, города)	наличие	10	10		
	отсутствие	0			
10.Доля исходящих документов, направленных через систему СЭД «ДЕЛО» в органы местного самоуправления	Отсутствие нарушений	10	10		
	Наличие выявленных фактов не предоставления или несвоевременного направления финансовой и статистической отчетности, наличие замечаний	0			
	ИТОГО		100		

Замечания и предложения куратора _____

Подпись куратора _____

Подпись работника: _____

Оценочный лист для установления стимулирующих выплат на ____ квартал 20__ г.

Старший методист корпуса № 1 _____

Критерий	Показатели	баллы	макс балл	Основание для стимулирующих выплат	Итого
1.Удовлетворенность заявителей качеством и доступностью предоставления государственных (муниципальных) услуг (через анкетирование 1 раз в квартал)	95% - 100%	10	10		
	менее 95%	0			
2.Организация и проведение мероприятий методической направленности, руководство «Школой молодого педагога», «Школой для родителей будущих первоклассников», «Первые шаги», сопровождение волонтерства	В полном объеме	5	5		
	Не в полном объеме	0			
3.Количество педагогических работников в учреждении (корпусе) имеющих квалификационную категорию	от 80 % до 100 %	9	9		
	От 60% до 79%	5			
	менее 60%	0			
4.Создание заявок на сопровождение официального сайта на платформе ГОСВЕБ	подача более 2х заявок	15	15		
	менее 2х заявок	0			
	наличие	10	10		

5.Сопровождение официальных страниц Учреждения в ВК и Одноклассники, выполнение контент-плана ДОУ	отсутствие	0			
6.Количество проведенных мероприятий с семьями воспитанников (акции, проекты, гостинные, круглые столы) на уровне ДОУ, города	наличие	10	10		
	отсутствие	0			
7.Наличие обоснованных жалоб заявителей на качество и доступность услуг	отсутствие	10	10		
	наличие	0			
8.Наличие педагогов, принявших участие в конференциях, «круглых столах», конкурсах и других мероприятиях на уровне ДОУ, города)	Наличие	6	6		
	Отсутствие	0			
9.Сопровождение работы учебного профиля Сферум/Vk Мессенджер в качестве администратора	отсутствие замечаний	15	15		
	Наличие фактов нарушений	0			
10.Доля исходящих документов, направленных через систему СЭД «ДЕЛО» в органы местного самоуправления	Отсутствие нарушений	10	10		
	Наличие выявленных фактов не предоставления или несвоевременного направления финансовой и статистической отчетности, наличие замечаний	0			
	ИТОГО		100		

Замечания и предложения куратора _____

Подпись куратора _____

Подпись работника: _____

Оценочный лист для установления стимулирующих выплат на ____ квартал 20__ г.

Старший воспитатель _____

Критерий	Показатели	баллы	макс. балл	Основание для стимулирующих выплат	Итого
1.Удовлетворенность заявителей качеством и доступностью предоставления государственных (муниципальных) услуг (через анкетирование 1 раз в квартал)	95% - 100%	10	10		
	менее 95%	0			
2.Учреждение и проведение мероприятий методической направленности, руководство «Школой молодого педагога», «Школой для родителей будущих первоклассников», «Первые шаги», сопровождение волонтерства	В полном объеме	5	5		
	Не в полном объеме	0			
3.Количество педагогических работников в учреждении (корпусе) имеющих квалификационную категорию	от 90 % до 100 %	20	20		
	От 80% до 89%	10			
	менее 80%	0			
4.Количество предоставляемых в корпусе дополнительных образовательных услуг	более 5 услуг	15	15		
	от 3 до 4 услуг	10			
	менее 3х услуг	0			
5.Разработка локальных актов, своевременное внесение изменений в них, необходимых для функционирования учреждения	в полном объеме, в соответствии с законодательством	5	5		
	не в полном объеме и (или) не соответствует законодательству	0			

6.Количество проведенных мероприятий с семьями воспитанников (акции, проекты, гостинные, круглые столы) на уровне ДОУ, города	наличие	10	10		
	отсутствие	0			
7.Наличие обоснованных жалоб заявителей на качество и доступность услуг	отсутствие	10	10		
	наличие	0			
8.Наличие педагогов, принявших участие в конференциях, «круглых столах», конкурсах и других мероприятиях на уровне ДОУ, города)	Наличие	5	5		
	Отсутствие	0			
9.Связь со СМИ (реализация контент-плана ДОУ на официальных страницах учреждения в ВК и Одноклассники или в рамках полномасштабных рекламных кампаний), показатель использования ИКОП Сферум/Vk Мессенджер (на уровне ДОУ, города)	наличие	10	10		
	отсутствие	0			
10.Доля исходящих документов, направленных через систему СЭД «ДЕЛО» в органы местного самоуправления	Отсутствие нарушений	10	10		
	Наличие выявленных фактов не предоставления или несвоевременного направления финансовой и статистической отчетности, наличие замечаний	0			
	ИТОГО		100		

Замечания и предложения куратора _____

Подпись куратора _____

Подпись работника: _____

Оценочный лист для установления стимулирующих выплат на ____ квартал 20__ г.

Воспитатель _____

Критерий	Показатели	баллы	макс. балл	Основание для стимулирующих выплат				Итого
1.Удовлетворённость родителей качеством предоставляемых услуг	95% - 100%	5	5	кол-во детей	заполнено анкет	удовлетворены	не удовлетворены	
	менее 95%	0						
2.Педагогическая активность								
Представление (распространение) педагогического опыта, наставничество	на уровне ДОУ	5	10					
	на уровне города, в интернет-сообществах	5						
Использование новых педагогических технологий	наличие	5	5					
	отсутствие	0						
Экспертная деятельность (участие в работе конкурсных комиссий, тематическом контроле, ТПМПК, ППк, рабочих группах). На уровне ДОУ, города.	наличие	5	5					
	отсутствие	0						
Участие педагога в мероприятиях: культурно-досуговых и спортивных, конкурсных и социально значимых	на уровне ДОУ	5	10					
	на уровне города	5						

Наличие подготовленных подработниками воспитанников к мероприятиям на уровне ДОУ и города, в интернет сообществах.	наличие	10	10		
	отсутствие	0			
Взаимодействие с семьями воспитанников (акции, проекты, гостиные, круглые столы и т.д.). На уровне ДОУ, на уровне города.	наличие	10	10		
	отсутствие	0			
Реализация дополнительных общеразвивающих программ (ДПУ)	1-2 группы	8	15		
	более 2-х групп	15			
Связь со СМИ (реализация контент-плана ДОУ на официальных страницах учреждения в ВК и Одноклассники или в рамках полномасштабных рекламных кампаний), показатель использования ИКОП Сферум/Vk Мессенджер (на уровне ДОУ, на уровне города)	наличие	15	15		
	отсутствие	0			
Повышение профессиональной компетенции воспитателя: участие в экспериментальных, инновационных проектах,	наличие	10	10		

творческих группах, разработка дополнительных программ; обеспечение непрерывности профессионального самообразования (вебинары, обучающие семинары). На уровне ДОУ, на уровне города).	отсутствие	0			
3.Отсутствие жалоб, обращений к руководителю ДОУ, в вышестоящие органы	отсутствие жалоб	5	5		
ИТОГО			100		

Замечания и предложения куратора _____

Подпись куратора _____

Подпись работника: _____

Оценочный лист для установления стимулирующих выплат на ____ квартал 20__ г.

Инструктор по физической культуре _____

Критерий	Показатели	баллы	макс. балл	Основание для стимулирующих выплат				Итого
1. Удовлетворённость родителей качеством предоставляемых услуг	95% - 100%	5	5	кол-во детей	заполнено анкет	удовлетворены	не удовлетворены	
	менее 95%	0						
2. Педагогическая активность								
Представление (распространение) педагогического опыта, наставничество	на уровне ДОУ	5	10					
	на уровне города, в интернет-сообществах	5						
Использование новых педагогических технологий	наличие	5	5					
	отсутствие	0						
Экспертная деятельность (участие в работе конкурсных комиссий, тематическом контроле, ТПМПК, ППк, рабочих группах). На уровне ДОУ, города.	наличие	5	5					
	отсутствие	0						
Участие педагога в мероприятиях: культурно-досуговых и спортивных, конкурсных и социально значимых	на уровне ДОУ	5	10					
	на уровне города	5						

Наличие подготовленных подработниками воспитанников к мероприятиям на уровне ДОУ и города, в интернет сообществах.	наличие	10	10		
	отсутствие	0			
Взаимодействие с семьями воспитанников (акции, проекты, гостиные, круглые столы и т.д.). На уровне ДОУ, на уровне города.	наличие	10	10		
	отсутствие	0			
Реализация дополнительных общеразвивающих программ (ДПУ)	1-2 группы	8	15		
	более 2-х групп	15			
Связь со СМИ (реализация контент-плана ДОУ на официальных страницах учреждения в ВК и Одноклассники или в рамках полномасштабных рекламных кампаний), показатель использования ИКОП Сферум/Vk Мессенджер (на уровне ДОУ, на уровне города)	наличие	15	15		
	отсутствие	0			
Повышение профессиональной компетенции воспитателя: участие в экспериментальных, инновационных проектах,	наличие	10	10		

творческих группах, разработка дополнительных программ; обеспечение непрерывности профессионального самообразования (вебинары, обучающие семинары). На уровне ДОУ, на уровне города).	отсутствие	0			
3.Отсутствие жалоб, обращений к руководителю ДОУ, в вышестоящие органы	отсутствие жалоб	5	5		
ИТОГО			100		

Замечания и предложения куратора _____

Подпись куратора _____

Подпись работника: _____

Оценочный лист для установления стимулирующих выплат на ____ квартал 20__ г.

Учитель-логопед _____

Критерий	Показатели	баллы	макс. балл	Основание для стимулирующих выплат				Итого
1.Удовлетворённость родителей качеством предоставляемых услуг	95% - 100%	5	5	кол-во детей	заполнено анкет	удовлетворены	не удовлетворены	
	менее 95%	0						
2.Педагогическая активность								
Представление (распространение) педагогического опыта, наставничество	на уровне ДОУ	5	10					
	на уровне города, в интернет-сообществах	5						
Использование новых педагогических технологий	наличие	5	5					
	отсутствие	0						
Экспертная деятельность (участие в работе конкурсных комиссий, тематическом контроле, ТПМПК, ИПк, рабочих группах). На уровне ДОУ, города.	наличие	5	5					
	отсутствие	0						
Участие педагога в мероприятиях: культурно-досуговых и спортивных, конкурсных и социально значимых	на уровне ДОУ	5	10					
	на уровне города	5						

Наличие подготовленных педработниками воспитанников к мероприятиям на уровне ДОУ и города, в интернет сообществах.	наличие	10	10		
	отсутствие	0			
Взаимодействие с семьями воспитанников (акции, проекты, гостиные, круглые столы и т.д.). На уровне ДОУ, на уровне города.	наличие	10	10		
	отсутствие	0			
Реализация дополнительных общеразвивающих программ (ДПУ)	1-2 группы	8	15		
	более 2-х групп	15			
Связь со СМИ (реализация контент-плана ДОУ на официальных страницах учреждения в ВК и Одноклассники или в рамках полномасштабных рекламных кампаний), показатель использования ИКОП Сферум/Vk Мессенджер (на уровне ДОУ, на уровне города)	наличие	15	15		
	отсутствие	0			
Повышение профессиональной компетенции воспитателя: участие в экспериментальных, инновационных проектах,	наличие	10	10		

творческих группах, разработка дополнительных программ; обеспечение непрерывности профессионального самообразования (вебинары, обучающие семинары). На уровне ДОУ, на уровне города).	отсутствие	0			
3.Отсутствие жалоб, обращений к руководителю ДОУ, в вышестоящие органы	отсутствие жалоб	5	5		
ИТОГО			100		

Замечания и предложения куратора _____

Подпись куратора _____

Подпись работника: _____

Оценочный лист для установления стимулирующих выплат на ___ квартал 20__ г.

Учитель-дефектолог _____

Критерий	Показатели	баллы	макс. балл	Основание для стимулирующих выплат				Итого
1.Удовлетворённость родителей качеством предоставляемых услуг	95% - 100%	5	5	кол-во детей	заполнено анкет	удовлетворены	не удовлетворены	
	менее 95%	0						
2.Педагогическая активность								
Представление (распространение) педагогического опыта, наставничество	на уровне ДОУ	5	10					
	на уровне города, в интернет-сообществах	5						
Использование новых педагогических технологий	наличие	5	5					
	отсутствие	0						
Экспертная деятельность (участие в работе конкурсных комиссий, тематическом контроле, ТПМПК, ППк, рабочих группах). На уровне ДОУ, города.	наличие	5	5					
	отсутствие	0						
Участие педагога в мероприятиях: культурно-досуговых и спортивных, конкурсных и социально значимых	на уровне ДОУ	5	10					
	на уровне города	5						

Наличие подготовленных педработниками воспитанников к мероприятиям на уровне ДОУ и города, в интернет сообществах.	наличие	10	10		
	отсутствие	0			
Взаимодействие с семьями воспитанников (акции, проекты, гостиные, круглые столы и т.д.). На уровне ДОУ, на уровне города.	наличие	10	10		
	отсутствие	0			
Реализация дополнительных общеразвивающих программ (ДПУ)	1-2 группы	8	15		
	более 2-х групп	15			
Связь со СМИ (реализация контент-плана ДОУ на официальных страницах учреждения в ВК и Одноклассники или в рамках полномасштабных рекламных кампаний), показатель использования ИКОП Сферум/Vk Мессенджер (на уровне ДОУ, на уровне города)	наличие	15	15		
	отсутствие	0			
Повышение профессиональной компетенции воспитателя: участие в экспериментальных, инновационных проектах,	наличие	10	10		

творческих группах, разработка дополнительных программ; обеспечение непрерывности профессионального самообразования (вебинары, обучающие семинары). На уровне ДОУ, на уровне города).	отсутствие	0			
3.Отсутствие жалоб, обращений к руководителю ДОУ, в вышестоящие органы	отсутствие жалоб	5	5		
ИТОГО			100		

Замечания и предложения куратора _____

Подпись куратора _____

Подпись работника: _____

Оценочный лист для установления стимулирующих выплат на ____ квартал 20__ г.

Музыкальный руководитель _____

Критерий	Показатели	баллы	макс. балл	Основание для стимулирующих выплат				Итого
1. Удовлетворённость родителей качеством предоставляемых услуг	95% - 100%	5	5	кол-во детей	заполнено анкет	удовлетворены	не удовлетворены	
	менее 95%	0						
2. Педагогическая активность								
Представление (распространение) педагогического опыта, наставничество	на уровне ДОУ	5	10					
	на уровне города, в интернет-сообществах	5						
Использование новых педагогических технологий	наличие	5	5					
	отсутствие	0						
Экспертная деятельность (участие в работе конкурсных комиссий, тематическом контроле, ТПМПК, ППк, рабочих группах). На уровне ДОУ, города.	наличие	5	5					
	отсутствие	0						
Участие педагога в мероприятиях: культурно-досуговых и спортивных, конкурсных и социально значимых	на уровне ДОУ	5	10					
	на уровне города	5						

Наличие подготовленных педработниками воспитанников к мероприятиям на уровне ДОУ и города, в интернет сообществах.	наличие	10	10		
	отсутствие	0			
Взаимодействие с семьями воспитанников (акции, проекты, гостиные, круглые столы и т.д.). На уровне ДОУ, на уровне города.	наличие	10	10		
	отсутствие	0			
Реализация дополнительных общеразвивающих программ (ДПУ)	1-2 группы	8	15		
	более 2-х групп	15			
Связь со СМИ (реализация контент-плана ДОУ на официальных страницах учреждения в ВК и Одноклассники или в рамках полномасштабных рекламных кампаний), показатель использования ИКОП Сферум/Vk Мессенджер (на уровне ДОУ, на уровне города)	наличие	15	15		
	отсутствие	0			
Повышение профессиональной компетенции воспитателя: участие в экспериментальных, инновационных проектах,	наличие	10	10		

творческих группах, разработка дополнительных программ; обеспечение непрерывности профессионального самообразования (вебинары, обучающие семинары). На уровне ДООУ, на уровне города).	отсутствие	0			
3.Отсутствие жалоб, обращений к руководителю ДООУ, в вышестоящие органы	отсутствие жалоб	5	5		
ИТОГО			100		

Замечания и предложения куратора _____

Подпись куратора _____

Подпись работника: _____

Оценочный лист для установления стимулирующих выплат на ____ квартал 20__ г.

Педагог-психолог _____

Критерий	Показатели	баллы	макс. балл	Основание для стимулирующих выплат				Итого
1.Удовлетворённость родителей качеством предоставляемых услуг	95% - 100%	5	5	Кол-во детей	Заполнено анкет	удовлетворены	не удовлетворены	
	менее 95%	0						
2.Педагогическая активность								
Представление (распространение) педагогического опыта, наставничество	на уровне ДОУ	5	10					
	на уровне города, в интернет-сообществах	5						
Использование новых педагогических технологий	наличие	5	5					
	отсутствие	0						
Экспертная деятельность (участие в работе конкурсных комиссий, тематическом контроле, ТПМПК, ИПК, рабочих группах). На уровне ДОУ, города.	наличие	5	5					
	отсутствие	0						
Участие педагога в мероприятиях: культурно-досуговых, конкурсных, социально значимых	на уровне ДОУ	5	10					
	на уровне города	5						
	наличие	5	5					

Учреждение работы с семьями «группы риска». (Разработка программ индивидуального сопровождения). Оказание ранней помощи					
	отсутствие	0			
Учреждение совместной деятельности с родителями (акции, проектная деятельность, гостиные, круглые столы и т.д.). На уровне ДОУ, на уровне города	наличие	10	10		
	отсутствие				
Реализация дополнительных образовательных программ (ПДОУ)	1-2 группы воспитанников	8	15		
	Более 2 групп воспитанников	15			
Связь со СМИ (контентная политика, т.е. управление созданием и размещением контента на сайте, в блогах, на страницах в социальных сетях или в рамках полномасштабной рекламной кампании)	наличие	15	15		
	Отсутствие	0			
Обеспечение непрерывности профессионального самообразования (участие в экспериментальных и инновационных проектах, в творческих группах, разработка дополнительных образовательных программ, вебинары,	наличие	5	5		
	отсутствие	0			

обучающие семинары и т.д.)					
3.Работа с воспитанниками, имеющими особое психофизическое развитие	наличие	5	5		
	отсутствие	0			
4.Отсутствие жалоб, обращений к руководителю ДОУ, в вышестоящие органы	отсутствие жалоб	10	10		
ИТОГО			100		

Замечания и предложения куратора _____

Подпись куратора _____

Подпись работника: _____

Оценочный лист для установления стимулирующих выплат на ____ 2024 г.

Социальный педагог _____

Критерий	Показатели	баллы	макс. балл	Основание для стимулирующих выплат	Итого
1. Педагогическая активность					
Представление (распространение) педагогического опыта, наставничество	на уровне ДОУ	5	10		
	на уровне города, в интернет-сообществах	5			
Связь со СМИ (реализация контент-плана ДОУ на официальных страницах учреждения в ВК и Одноклассники или в рамках полномасштабных рекламных кампаний), показатель использования ИКОП Сферум/Vk Мессенджер (на уровне ДОУ, на уровне города)	наличие	15	15		
	отсутствие	0			
Участие педагога в мероприятиях: культурно-досуговых и спортивных,	на уровне ДОУ	5	10		
	на уровне города, в интернет-сообществах	5			

конкурсных и социально значимых, акциях							
Индивидуальная профилактическая работа с семьями «группы риска» (Разработка программ индивидуального сопровождения с семьями «группы риска»)	наличие	15	15				
	отсутствие	0					
Экспертная деятельность (участие в работе конкурсных комиссий, тематическом контроле, ТПМПК, ППк, рабочих группах). На уровне ДОУ, города.	наличие	5	5				
	отсутствие	0					
Повышение профессиональной компетенции воспитателя: участие в экспериментальных, инновационных проектах, творческих группах, разработка дополнительных программ; обеспечение непрерывности профессионального самообразования (вебинары, обучающие семинары). На уровне ДОУ, на уровне города.	наличие	10	10				
	отсутствие	0					
	наличие		15	Месяц	Месяц	Месяц	

2.Социальное взаимодействие с учреждениями города (библиотека, музей, экоцентр, культура и др.)		15					
	отсутствие	0					
3.Отсутствие жалоб, обращений к руководителю ДОУ, в вышестоящие органы	отсутствие жалоб	10	10				
	1 жалоба и более	5					
4.Ведение и предоставление документации (отчетности)	своевременность	5	10				
	качество	5					
	наличие замечаний	0					
ИТОГО			100				

Замечания и предложения куратора _____

Подпись куратора _____

Подпись работника: _____

1) Шкала перевода баллов в проценты для педагогических работников

№ п/п	Количество баллов	Количество процентов
1	91-100	20%
2	81-90	16%
3	71-80	12%
4	61-70	8%
5	51-60	4%
6	ниже 51	0%

2) Шкала перевода баллов в проценты для заместителя директора, главного бухгалтера

№ п/п	Количество баллов	Количество процентов
1	90-100	10%
2	80-89	7%
3	71-80	5%
4	61-70	3%
5	ниже 61	0%

Сводные результаты оценки эффективности и качества работы
для установления стимулирующих выплат работникам МАДОУ «ДС №7 «Незабудка»
на __ квартал 20__ года

№ п/п	Ф.И.О. сотрудника	Должность	Количество баллов	Количество процентов
1.				
2.				
	Итого:			

Подпись куратора: _____

Подпись председателя стимулирующей комиссии _____

Секретарь _____

Члены комиссии:

Показатели для установления размера поощрительных выплат для достижения установленного показателя
средней заработной платы и сохранения кадрового состава

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплат	Условия выплат	Период выплат	Источник финансирования	Основание для установления (отмены) выплаты
1.1.	Иная поощрительная выплата педагогическим работникам	размером не ограничивается	для достижения установленного показателя средней заработной платы	ежемесячно, на установленный период (квартал)	экономия средств фонда оплаты труда	служебная записка главного бухгалтера, приказ учреждения
1.2.	Иная поощрительная выплата работникам учреждения	размером не ограничивается	для сохранения кадрового состава; в связи с повышенной ответственностью и сложностью работы	ежемесячно, на установленный период	экономия средств фонда оплаты труда (субвенции, местный бюджет)	служебная записка непосредственного руководителя, решение Комиссии, приказ учреждения
1.3.	Эффективная деятельность педагогических работников по направлениям: освоение воспитанниками образовательных и адаптированных образовательных программ; эффективная работа по проведению оздоровительных и профилактических мероприятий, как результат снижения заболеваемости детей и стабильности низкого уровня заболеваемости.		для достижения установленного показателя средней заработной платы	ежемесячно	экономия средств фонда оплаты труда	исполнение плана выполнения детодней (заместитель директора, специалист административно-хозяйственной деятельности), приказ учреждения

Посещаемость детей Учреждения (в отчетный период):					
воспитатели групп общеразвивающей направленности:					
посещаемость 85% и больше:	30				
посещаемость от 60% до 84%	20				
посещаемость от 59% до 50%	10				
ниже 50%	0				
воспитатели групп компенсирующей (комбинированной) направленности:					
посещаемость 85% и больше:	15				
посещаемость от 60% до 84%	10				
посещаемость от 59% до 50%	5				
ниже 50%	0				
педагоги (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, старший методист, старший воспитатель)					
посещаемость 85% и больше:	23				
посещаемость от 60% до 84%	18				
посещаемость от 59% до 50%	13				
ниже 50%	0				

Показатели для установления размера поощрительных выплат за особые достижения при выполнении должностных обязанностей, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности

№ п/п	Наименование показателя	Период выплат	Максимальный размер коэффициента, %		Основание
1.1.	За дополнительную работу, за работу, не входящую в должностные обязанности работника: косметический ремонт; оформление территории (помещения) учреждения к ЛОП, Новому году и другим праздничным датам; участие в конкурсе «Зимний дворик»; устранение аварийной ситуации и т.д.	ежемесячно	Педагогические работники	Прочие работники	Служебная записка непосредственного руководителя, решение Комиссии, приказ учреждения
			20	30	
1.2.	За проявление инициативы при выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями (подготовка к значимым конкурсам, получение гранта)	ежемесячно	30		Служебная записка непосредственного руководителя, решение Комиссии, приказ учреждения
	Участие в конкурсах: международного, всероссийского, регионального уровня	ежемесячно	10		
1.3.	Единовременное премирование к праздничным датам, профессиональным праздникам		100 (не может превышать 10 000 руб.)		Служебная записка главного бухгалтера, решение Комиссии, приказ учреждения

1.4.	За подготовку и участие в городском объединении	ежемесячно	10	Служебная записка непосредственного руководителя, решение Комиссии, приказ учреждения
1.5.	Выплата за получение призового места или за участие в профессиональном конкурсе педагогического мастерства «Воспитатель года»	однократно	10 000 руб.	Служебная записка непосредственного руководителя, решение Комиссии, приказ Учреждения
1.6.	За трудовой вклад работника в выполнение проводимых мероприятий: в учреждении, на уровне города (общественная деятельность)	ежемесячно	10	Служебная записка непосредственного руководителя, решение Комиссии, приказ Учреждения