муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №106»
(МБ ДОУ «Детский сад № 106»)
654044, Россия, Кемеровская область, город Новокузнецк,
пр-кт Запсибовцев, 35а; пр-кт Запсибовцев, 31а.

Карцан Евгения Ивановна
Подписано цифровой подписью: Карцан Евгения Ивановна
Дата: 2024.01.26 15:40:18 +07'00'

СОГЛАСОВАНО
Председатель общего
собрания работников
_____Н.В. Исаева

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБ ДОУ
«Детский сад № 106»
_____Е.И. Карцан
Приказ №132-ОД от 01.09.2023

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулировании работников
МБ ДОУ «Детский сад № 106»

Принято на общем
собрании работников
МБ ДОУ «Детский сад №106»
Протокол №1 от 01.09.2023

Новокузнецкий городской округ,
Кемеровская область-Кузбасс,
2023

1.Общие положения

1.1. Стимулирование работников МБ ДОУ «Детский сад № 106» осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя Учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы-32%;

выплаты за качество выполняемых работ-1%;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет-1%;

премиальные выплаты по итогам работы-65%;

иные поощрительные и разовые выплаты-1%.

Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с представителем общего собрания работников.

2. Премиальные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее-комиссия), образованной в учреждении с обязательным участием в ней председателя общего собрания работников.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам Учреждения на основании результатов их деятельности (показателей деятельности), по итогам работы предыдущего полугодия. Стимулирующие выплаты начисляются и выплачиваются ежемесячно, за фактически отработанное время за предыдущий месяц.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников, с учетом установленных Учредителем показателей эффективности деятельности Учреждений, их руководителей и педагогических работников, а также по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

2.2. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом заведующего.

Размер выплат стимулирующего фонда может быть снижен, либо не начислен в следующих случаях:

- нарушение инструкции по охране жизни и здоровью детей (детский травматизм по вине работников);
- обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей);
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, антитеррористической защищённости учреждения;
- рост заболеваемости детей, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания детей;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы Учреждения.

Решение о не начислении премиальных выплат и сроках не начисления отражается в протоколе заседания комиссии. Комиссия доводит до сведения работника принятое решение под личную подпись работника.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период восстанавливается на основании приказа заведующего.

2.3. Учреждение по согласованию с председателем общего собрания работников Учреждения устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов (показатели деятельности) в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению Учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования (показатели деятельности) оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в Положении об оплате труда и в Положении о стимулировании работников учреждения.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования (показателю деятельности).

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования (показателей деятельности) по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника организации по виду выплат.

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками Учреждения данной категории по данной выплате.

На усмотрение Учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (полугодие) может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат. Порядок перерасчета предусматривается в Положении об оплате труда и в Положении о стимулировании работников Учреждения.

Максимальное количество баллов по категориям работников Учреждения не должно превышать следующего соотношения от максимального количества баллов:

- педагогический персонал – 200 баллов;
- учебно-вспомогательный персонал -40 баллов;
- младший обслуживающий персонал - 30 баллов.

2.5. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде (полугодие); порядок определения размера причитающихся выплат.

2.6. Руководитель Учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию показателей деятельности по итогам работы на всех работников Учреждения с заполненной информацией:

о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;

об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат (с учетом коэффициента увеличения педагогической (учебной) нагрузки в расчетном периоде).

Кроме этого подается информация:

о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

о стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

Стоимость балла и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников Учреждения, должны быть одинаковы.

2.7. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику организации. Решение комиссии согласовывается с председателем Общего собрания работников Учреждения.

Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель Учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с председателем Общего собрания работников Учреждения

Согласованный и утвержденный приказ по Учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.8. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием председателя общего собрания работников Учреждения.

2.9. Премиальные выплаты по итогам работы для вновь принятых работников и работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работникам, переведенным из одной должности в другую, устанавливаются на основании показателей деятельности (показатели деятельности заполняются работником по итогам работы за один календарный месяц со дня поступления (выхода, перевода) на работу) и протокола комиссии; премиальные выплаты начисляются со следующего месяца со дня поступления (выхода, перевода) на работу, а далее на общем основании.

2.10. Порядок рассмотрения разногласий:

при возникновении спорной ситуации работника с комиссией в показателях деятельности, заполняется лист разногласий с обоснованием. Обсуждение выносится на комиссию с отметкой в протоколе. Решение принимается коллегиально.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- премии за реализацию отдельных видов деятельности Учреждения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- интенсивность труда (наполняемость класса (группы) выше нормы);
- специальная выплата медицинским работникам учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы,
- специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования;
- специальная выплата педагогическим и медицинским работникам Учреждений, являющимся молодыми специалистами.

3.1.1. Специальная выплата медицинским работникам Учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы

1 885 рублей - медицинским сестрам;

Право на получение выплаты медицинским работникам имеют следующие категории медицинских работников:

медицинские сестры;

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей;

систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур;

выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам повозрастной диспансеризации и диспансеризации детей-подростков.

Выплата медицинским работникам назначается приказом руководителя Учреждения сроком на квартал. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в одном учреждении более чем на одну ставку размер выплаты медицинским работникам не увеличивается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении.

3.1.2. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям Учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования (далее - выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям), назначается в следующих размерах:

1 885 рублей - воспитателям, младшим воспитателям Учреждений;

885 рублей - педагогическим работникам Учреждений (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель), осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

Право на выплату педагогическим работникам и младшим воспитателям имеют:

воспитатели, младшие воспитатели реализующих образовательную программу дошкольного образования;

педагогические работники Учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель), осуществляющие свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста (далее - воспитатели, младшие воспитатели, педагогические работники).

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям вводится с целью повышения качества образовательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, которое оценивается по следующим критериям:

отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

отсутствие несчастных случаев и травм у детей;

систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается ежеквартально на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты педагогическим работникам и младшим воспитателям осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в одном Учреждении, реализующим образовательную программу дошкольного образования, на одну ставку и более (в том числе при работе по внутреннему совместительству) размер надбавки не увеличивается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в разных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в каждом Учреждении.

Для назначения надбавки издается приказ руководителя соответствующего Учреждения.

3.1.3. Стимулирующие выплаты за интенсивность работы устанавливаются для педагогического и учебно-вспомогательного персонала за наполняемость групп:

Для воспитателей и педагогических работников (музыкальные руководители, инструктора по физической культуре) составляет: 9 рублей 00 копеек в день за одного ребенка.

Для учителей-логопедов: 20 рублей 00 копеек в день за одного ребенка.

Для младших воспитателей: 4 рубля 00 копеек в день за одного ребенка.

Оплата за наполняемость групп свыше нормы (перекомплект) производится ежемесячно в течение учебного года с сентября по май включительно в соответствии с табелем посещаемости детей. Расчет перекомплекта производится по следующей формуле:

- количество детодней делится на количество рабочих дней в месяце, вычитается норма детей на группу;
- расчет перекомплекта умножается на количество фактически отработанных дней в месяц, далее умножается на ставку работника и умножается на стоимость перекомплекта.

3.1.4. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам учреждений, являющимся молодыми специалистами (далее - выплата молодым специалистам), в размере 8046 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы за фактически отработанное время.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 1 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 №86-ОЗ «Об образовании».

3.1.5. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов учреждений в размере 5748 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы за фактически отработанное время.

3.1.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с председателем общего собрания работников Учреждения по должностям работников:

№ п/п	Показатели	Размер выплаты (руб.)		Категории Работников
		За объем выполненных работ	За фактически отработанное время	
За особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)				
3.1.6 п. 1	Своевременная проверка условий и качества эксплуатации оборудования, инженерных сетей и систем жизнеобеспечения согласно правилам технической эксплуатации		1000	Заведующий хозяйством
3.1.6 п. 2	Своевременное осуществление контроля исправности и работоспособности оборудования и систем жизнеобеспечения, исправности освещения, отопления, вентиляционных систем, сетей электро-, водо-, теплоснабжения		500	Заведующий хозяйством
3.1.6 п. 3	Своевременно осуществление контроля исправности тревожной кнопки, работоспособности системы АПС		1000	Заведующий хозяйством
3.1.6 п. 4	Своевременное составление картотеки складского учета, внесение в нее записи на основании первичных документов	500		Кладовщик
3.1.6 п. 5	Своевременно ведение учета остатков, хранящихся на складе ТМЦ (продуктов), сопоставление количества, указанное в первичных документах, с установленным лимитом расхода		1000	Кладовщик
3.1.6 п. 6	Своевременное и качественное выполнение погрузочно-разгрузочных работ при приеме и отпуске материальных ценностей (продуктов)		1000	Кладовщик
3.1.6 п. 7	Своевременная маркировка технологического оборудования, инвентаря, посуды, тары в соответствии с санитарными требованиями	1000		Шеф-повар, повар
3.1.6 п. 8	Своевременная выдача готовой пищи в соответствии с графиком выдачи готовой продукции		1000	Шеф-повар, повар
3.1.6 п. 9	Своевременное и качественное очищение и обработка мусоросборников, своевременный сбор и вынос мусора		500	Кухонный рабочий
3.1.6 п. 10	Строгое соблюдение санитарно-гигиенических норм и требований		2000	Кухонный рабочий
3.1.6 п. 11	Своевременная и качественная стирка, сушка, глажение белья, спецодежды, полотенец и т.д.		1000	Машинист по стирке и ремонту спецодежды
3.1.6 п. 12	Строгое выполнение инструкций по эксплуатации оборудования		1500	Машинист по стирке и ремонту спецодежды
3.1.6 п. 13	Строгое соблюдение санитарно-гигиенических норм и требований		2000	Машинист по стирке и ремонту спецодежды

3.1.6 п. 14	Своевременная и качественная очистка дождеприемных решеток		500	Дворник
3.1.6 п. 15	Своевременная посыпка тротуаров, обочин противогололедными составами		500	Дворник
3.1.6 п. 16	Своевременное очищение от снега и наледи канализационных и пожарных колодцев		1000	Дворник
3.1.6 п. 17	Своевременная погрузка снега и сколотого льда в автомобили для удаления с территории детского сада		1000	Дворник
3.1.6 п. 18	Своевременное очищение пожарных колодцев для свободного доступа к ним в любое время		500	Дворник
3.1.6 п. 19	Качественное обеспечение образовательного процесса в соответствии со всеми требованиями норм безопасности и санитарно-гигиенических условий		1500	Старшая медицинская сестра, медицинская сестра
3.1.6 п. 20	Качественное обеспечение процесса питания в соответствии с требованиями санитарных норм и норм безопасности при организации горячего питания		1000	Старшая медицинская сестра, медицинская сестра
3.1.6 п. 21	Эффективность контроля за проведением закаливающих процедур		500	Старшая медицинская сестра, медицинская сестра
За успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат				
3.1.6 п. 22	Качественное выполнение обязанностей ответственного за обеспечение пожарной безопасности в ДОУ, организация и контроль соблюдения требований противопожарного режима и правил пожарной безопасности в детском саду		1000	Заведующий хозяйством
3.1.6 п. 23	Своевременное оформление и представление в бухгалтерию материальных отчетов по движению (приход, расход) товарно-материальных ценностей (продуктов)		500	Кладовщик
3.1.6 п. 24	Своевременный сбор и утилизация производственных отходы		500	Кухонный рабочий
3.1.6 п. 25	Своевременная и качественная подготовка праздничных костюмов	1000		Машинист по стирке и ремонту спецодежды
3.1.6 п. 26	Качественное хранение и учёт имеющегося в прачечной белья и спецодежды		500	Машинист по стирке и ремонту спецодежды
3.1.6 п. 27	Своевременное заполнение учётно-отчётной документации		500	Машинист по стирке и ремонту спецодежды
3.1.6 п. 28	Своевременная погрузка, выгрузка и внутри складская переработка грузов		500	Грузчик
3.1.6 п. 29	Своевременное выявление неполадок, нарушений, повреждений замков, сигнализации, освещения, водопровода, канализации, теплоснабжения	1000		Сторож, вахтер
3.1.6 п. 30	Качественная и своевременная подготовка входящих документов для рассмотрения руководителем		1000	Делопроизводитель
3.1.6 п. 31	Качественное ведение информационно-справочной работы		1000	Делопроизводитель
3.1.5 п. 32	Своевременная обработка и отправка исходящих документов		1000	Делопроизводитель
3.1.6 п. 33	Своевременное осуществление учета воспитанников льготных категорий	2000		Делопроизводитель

3.1.6 п. 34	Качественное ведение базы документов ДОУ		1500	Делопроизводитель
3.1.6 п. 35	Своевременное и качественное формирование личных дел воспитанников		2000	Делопроизводитель
3.1.6 п. 36	Своевременная и качественная подготовка проектов приказов по основной деятельности и движению воспитанников		1000	Делопроизводитель
3.1.6 п. 37	Своевременное и качественное ведение документов, отправляемых на хранение и их сдача в архив		1500	Специалист по кадрам
3.1.6 п. 38	Своевременная и качественная подготовка документов для установления льгот и компенсаций, оформления пенсий работникам	2000		Специалист по кадрам
3.1.6 п. 39	Своевременная и качественная сдача табеля сотрудников	2000		Специалист по кадрам
3.1.6 п. 40	Своевременное оформление приема, перевода и увольнение работников		1500	Специалист по кадрам
3.1.6 п. 41	Своевременное и качественное заполнение трудовых книжек, соблюдение правил их хранения		1000	Специалист по кадрам
3.1.6 п. 42	Своевременная выдача справок о трудовой деятельности работников		1000	Специалист по кадрам
3.1.6 п. 43	Своевременно разработка и ведение плана-графика закупок	3000		Специалист по закупкам
3.1.6 п. 44	Своевременное и качественное определение цены контракта при формировании плана-графика закупок	2500		Специалист по закупкам
3.1.6 п. 45	Своевременное внесение изменений в планы закупок, планы-графики	1000		Специалист по закупкам
3.1.6 п. 46	Своевременная подготовка документов по заключению и расторжению контрактов		1500	Специалист по закупкам
3.1.6 п. 47	Качественная и своевременная работа в ЕИС		3000	Специалист по закупкам
3.1.6 п. 48	Своевременное размещение отчетов Заказчика в соответствии с установленным законом		1000	Специалист по закупкам
3.1.6 п. 49	Качественный и своевременный ремонт постельного белья, спецодежды, мягкого инвентаря		500	Кастелянша
3.1.6 п. 50	Своевременный и качественный пошив праздничных костюмов, и ремонт спецодежду сотрудников		500	Кастелянша
3.1.6 п. 51	Систематическое и качественное проведение проверки и подготовки участка для безопасной прогулки		1500	Младший воспитатель
3.1.6 п. 52	Систематическое участие в подготовке к занятиям и проведению уборки после них, разведению детей по подгруппам для занятий		500	Младший воспитатель
3.1.6 п. 53	Систематическое участие в подготовке праздников и организации досуга воспитанников	1000		Младший воспитатель
3.1.6 п. 54	Качественный присмотр за детьми при отсутствии воспитателя в группе		1000	Младший воспитатель
3.1.6 п. 55	Систематическое применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной	3000		Воспитатель

	работы с различными контингентами детей			
3.1.6 п. 56	Систематическое взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-педагогического совещания, психолого-медико-педагогического консилиума	500		Воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, учитель- логопед
3.1.6 п. 57	Качественное создание условий для легкой и быстрой адаптации: - до 5 человек - до 10 человек	 500 1000		Воспитатель
3.1.6 п. 58	Строгое и своевременное выполнение требований заведующего, медицинского работника, старшего воспитателя, которые связаны с педагогической деятельностью и охраной жизни и здоровья воспитанников	500		Воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, учитель- логопед
3.1.6 п. 59	Качественное взаимодействие и координация деятельности младшего воспитателя в рамках единой образовательной деятельности в группе		500	Воспитатель
3.1.6 п. 60	Качественное проведение работы по вакцинации работников Учреждения	1000		Старшая медицинская сестра, медицинская сестра
3.1.6 п. 61	Качественное проведение вакцинации воспитанников ДОУ: - до 20 вакцин -более 20 вакцин	 500 1000		Старшая медицинская сестра, медицинская сестра
За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения				
3.1.6 п. 62	Своевременное и качественное ведение отчетно-учетной документации, своевременное предоставление ее в бухгалтерию	1000		Заведующий хозяйством
3.1.6 п. 63	Своевременная выдача готовой пищи после снятия пробы медицинским работником и заведующим дошкольным образовательным учреждением		2000	Шеф-повар, повар
3.1.6 п. 64	Качественное мытье и уборка кухонных помещений, оборудования и инвентаря на пищеблоке		1000	Кухонный рабочий
3.1.6 п. 65	Качественная и своевременная чистка и дезинфекция санитарно-технического оборудования на пищеблоке		500	Кухонный рабочий
3.1.6 п. 66	Качественная обработка овощей и фруктов для дальнейшего использования		1500	Кухонный рабочий
3.1.6 п. 67	Качественное выполнение мероприятий по благоустройству территории и помещений ДОУ	500		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания
3.1.6 п. 68	Качественное изготовление игровых пособий	500		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания
3.1.6 п. 69	Качественный, своевременный ремонт и изготовление оборудования на участке, полов и кровель	1000		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания
3.1.6 п. 70	Систематический контроль за поведением воспитанников группы		1000	Младший воспитатель
3.1.6 п. 71	Качественное проведение с детьми гигиенических и закаливающих процедур		1500	Младший воспитатель
3.1.6 п. 72	Своевременное участие в планировании и организации жизнедеятельности детей, в работе, направленной на предупреждение	500		Младший воспитатель

	неправильного поведения и вредных привычек у детей			
3.1.6 п. 73	Качественное создание условий для легкой и быстрой адаптации	500		Младший воспитатель
3.1.6 п. 74	Своевременная и качественная разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка	1000		Воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, учитель- логопед
3.1.6 п. 75	Успешное, систематическое проведение комплексных оздоровительных мероприятий (закаливание, физкультурные занятия и др.), рекомендуемые медицинским персоналом	500		Воспитатель
3.1.6 п. 76	Систематическое и успешное участие в различных формах методической работы, оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях: - уровень ДОУ -район - муниципалитет	 500 800 1000		Воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, учитель- логопед
3.1.6 п. 77	Творческое участвует в общесадовских мероприятиях: -второстепенная роль - главная роль	 500 1000		Воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, учитель- логопед
3.1.6 п. 78	Своевременное поддержание порядка на прогулочной площадке		800	Воспитатель
3.1.6 п. 79	Своевременное создание условий для двигательной активности детей в зимний, летний периоды (снежные постройки, обновление оборудования)	500		Воспитатель
3.1.6 п. 80	Качественное оформление музыкального зала	300		Воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, учитель- логопед
3.1.6 п. 81	Создание качественных авторских пособий для применения на занятиях	500		Воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, учитель- логопед
3.1.6 п. 82	Создание качественных авторских проектов	800		Воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, учитель- логопед
3.1.6 п. 83	Успешное участие в проблемно-исследовательской или опытно-экспериментальной деятельности	1500		Воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, учитель- логопед
3.1.6 п. 84	Успешное проведение открытых занятий, мастер-классов	1000		Воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, учитель- логопед
3.1.6 п. 85	Качественная подготовка группового помещения к новому учебному году, проверкам различных направлений	1500		Воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, учитель- логопед
3.1.6 п. 86	Участие в разработке основной образовательной программы ДОУ в соответствии с ФГОС ДО	1000		Воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, учитель- логопед

3.1.6 п. 87	Качественная работа по созданию и поддержанию уклада, атмосферы и традиций жизни ДОУ		300	Воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, учитель- логопед
3.1.6 п. 88	Своевременная консультация родителей (законных представителей) и воспитателей по вопросам подготовки воспитанников к их участию в массовых, праздничных мероприятиях	500		Музыкальный руководитель
3.1.6 п. 89	Своевременная и качественная работа с педагогами над пластикой, вокальными навыками	1000		Музыкальный руководитель
3.1.6 п. 90	Качественная работа в контакте с воспитателями и другими педагогами ДОУ	1000		Учитель- логопед
3.1.6 п. 91	Качественное внедрение новых методик коррекционной работы с воспитанниками	1500		Учитель- логопед
3.1.6 п. 92	Своевременная, систематическая психологическая экспертиза программ развития дошкольного образовательного учреждения с целью определения степени безопасности и комфортности образовательной среды	2500		Педагог-психолог
3.1.6 п. 93	Своевременное ознакомление педагогов и администрации ДОУ с современными исследованиями в области психологии дошкольного возраста	500		Педагог-психолог
3.1.6 п. 94	Качественное участие в приемке детей в ДОУ с целью своевременного выявления психологических проблем	1000		Педагог-психолог
3.1.6 п. 95	Качественное оказание методической помощи педагогическим работникам		2000	Старший воспитатель
3.1.6 п. 96	Качественная организация жизнедеятельности воспитанников в ДОУ		1500	Старший воспитатель
3.1.6 п. 97	Совершенствование работы творческих и проектных групп педагогов		3000	Старший воспитатель
3.1.6 п. 98	Совершенствование работы воспитателей по изготовлению пособий, дидактических материалов		2000	Старший воспитатель
3.1.6 п. 99	Качественное участие в стратегическом планировании, разработке и внедрении программы развития, образовательной программы и годового плана работы организации	3000		Старший воспитатель
3.1.6 п. 100	Качественная работа по созданию положительного имиджа ДОУ в социуме		1500	Старший воспитатель
3.1.6 п. 101	Качественное взаимодействие с социальными партнерами	500		Старший воспитатель
3.1.6 п. 102	Своевременное ознакомление педагогических работников с достижениями современной педагогической теории и практики	500		Старший воспитатель
3.1.6 п. 103	Качественная организация работы по обмену опытом среди педагогов дошкольного образовательного учреждения	500		Старший воспитатель

3.1.6 п. 104	Качественное создание развивающей образовательной среды, которая обеспечивает духовно-нравственное развитие и воспитание детей		1500	Старший воспитатель
3.1.6 п. 105	Своевременный анализ поведения детей в период адаптации, планирование мероприятий по созданию благоприятных адаптационных условий	1000		Старший воспитатель
За реализацию отдельных видов деятельности Учреждения				
3.1.6 п. 106	Качественная организация экспериментальной, исследовательской и проектной работы в детском саду	1500		Старший воспитатель
3.1.6 п. 107	Качественное оказание помощи при подготовке к процессу аттестации педагогических работников	1000		Старший воспитатель

3.2. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется Учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, учредителем, администрацией Учреждения.
3.3. Перечень работ, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливается Учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).
3.4. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются Учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя общего собрания.

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в Положении о стимулировании работников.

4. Выплаты за качество выполняемых работ

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждения приказом заведующего по согласованию с председателем общего собрания работников Учреждения в виде разовых премий в случаях:

- при поощрении Губернатором Кемеровской области-Кузбасса, главой города Новокузнецка-2000 руб;
- при присвоении почетных званий РФ и награждении знаками отличия РФ, Кемеровской области-Кузбасса, при награждении орденами и медалями РФ, Кемеровской области-Кузбасса, города Новокузнецка-3000 руб;
- при поощрении Комитетом образования и науки города Новокузнецка-1000 руб.

5. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет

5.1. Выплаты за непрерывный стаж работы в Учреждении, выслугу лет устанавливаются работникам Учреждения приказом заведующего по согласованию с председателем общего собрания работников Учреждения в виде премий.
5.2. Размер указанных выплат может устанавливаться учреждением в абсолютном значении, и максимальным значением не ограничен.
5.3. Выплаты за стаж непрерывный стаж работы в Учреждении, выслугу лет выплачивается ежемесячно, за фактически отработанное время, в следующих размерах:
Педагогический персонал:

Стаж работы, дающий право на получение выплаты	Размер выплаты, руб.
от 5 до 10 лет	200
от 10 до 15 лет	250
свыше 15 лет	300

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал:

Стаж работы, дающий право на получение выплаты	Размер выплаты, руб.
от 5 до 10 лет	100
от 10 до 15 лет	150
свыше 15 лет	200

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, включается:
- время непрерывной работы в учреждении;
- время обучения на курсах переподготовки, повышения квалификации с отрывом от работы;
- время дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3х лет, включая время оплачиваемых отпусков, временной нетрудоспособности, а также время, в течение которого за работником в соответствии с законодательством сохраняется средняя заработная плата.

5.4. Основным документом для определения непрерывного стажа работы для выплаты вознаграждения является трудовая книжка.

5.5. Размер выплаты за стаж работы определяется в зависимости от установленного непрерывного стажа на 01 сентября отчетного года и в течение учебного года не пересчитывается.

5.6. Первая выплата за стаж непрерывной работы в Учреждении устанавливается при условии, если стаж для начисления выплаты на 01 сентября отчетного года составляет 5 лет и более.

5.7. Выплата за непрерывный стаж работы в Учреждении не начисляется:
- временным работникам, кроме работников, принятых на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3х лет;
- работникам, которые работают на условиях внешнего совместительства.

5.8. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с увольнением за прогул, нарушение правил внутреннего трудового распорядка, выплата за стаж непрерывной работы за фактически отработанное время в данном периоде не выплачивается.

5.9. Выплата за непрерывный стаж работы в Учреждении назначается приказом руководителя в пределах средств фонда стимулирования по согласованию с председателем общего собрания работников Учреждения.

6. Иные поощрительные и разовые выплаты

6.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

6.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом заведующего по согласованию с председателем общего собрания работников Учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи:

материальная помощь:
1. Бракосочетанием члена коллектива - 1000 руб.;
2. Рождение ребенка сотрудника -1000 руб.;
3. Похоронами близких родственников (супруг, супруга, мать, отец, сын, дочь) - 1000 руб.;
4. Дорогостоящее лечения -1000 руб.

разовые выплаты:
1. Юбилейные даты работников (50,55,60,65,70 лет) – 1000 руб.;
2. День дошкольного работника – 500 руб.

6.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

7. Срок действия Положения

Настоящее Положение распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2023 года.

Настоящее Положение действует в Учреждении до принятия общим собранием работников Учреждения нового Положения со дня его принятия.

В Положение могут быть внесены поправки. Предложения о внесении поправок в Положение вносятся любой из сторон с обоснованием причин для их внесения. Далее предложения выносятся на обсуждение общего собрания работников Учреждением. После обсуждения поправки вносятся или не вносятся в Положение с обязательной записью о принятом решении в протоколе собрания.