

Российская Федерация
Тульская область
Город Ефремов
муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Красинский детский сад»

301881, Тульская область, Ефремовский район, поселок Красина Тел. 8(48741) 9-61-11, ОГРН 1027102873797,
ИНН/КПП 7113009430/711301001 Email: kds.efremov@tularegion.org

ПРИНЯТО:

На Общем Собрании
МКДОУ «Красинский детский сад»
протокол № 1 от 07.02.2024г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МКДОУ
«Красинский детский сад»
_____ М.Е.Руденко
приказ № 11 от 08.02.2024г.

**Положение об эффективности деятельности
работников муниципального казенного
дошкольного образовательного учреждения
«Красинский детский сад»**

п.Красина 2024г.

Положение является локальным актом учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

Положение разработано с целью улучшения социально – экономической защиты работников, стимулирования высокой производительности труда, повышения ответственности и сознательности работников.

Положение распространяется на всех работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием учреждения.

Положение вводится для унификации методов материального стимулирования, используемых в учреждении. Применимая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности учреждения по реализации уставных целей.

Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Общим собранием работников Учреждения и принимаются на его заседании.

Срок данного Положения неограничен. Положение действует до принятия нового Положения.

Настоящее Положение разработано в соответствии

- С ТК РФ «Стимулирующие выплаты»(ст.144-154,282-288,333), профессиональными стандартами профессий ДОУ;
- Письмом министерства Образования РФ от 09.04.93 №67-14 «О порядке установления доплат и надбавок работникам образовательных учреждений»;
- Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», №273-ФЗ от 29.12.2012г. в редакции от 24 марта 2021 года;
- Уставом МКДОУ «Красинский детский сад»;
- Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования, приказ МО и науки РФ от 17.10.2013г № 1155;
- Положением об условиях труда работников МКДОУ «Красинский детский сад»

1. Общие положения и основные определения

1.1. Оплата труда работников МКДОУ «Красинский детский сад» предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации.

1.2. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы учреждения. Установленные государством должностные оклады и часовые тарифные ставки являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.

1.3. Размер оклада рабочих государственных образовательных учреждений определяется на основе базовой единицы, базовых и повышающих коэффициентов, фактическим объемом выполняемой нагрузки, стимулирующих и компенсационных выплат.

1.4. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда и надтарифного фонда оплаты труда, предусмотренного сметой учреждения. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников.

1.5. Виды, условия, размеры и порядок установления работникам надбавок стимулирующего характера МКДОУ «Красинский детский сад» устанавливает самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением, в пределах выделенных МКДОУ на эти цели средств.

1.6. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заместителям заведующего, представительному органу трудового коллектива Учреждения.

1.7. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом заведующего МКДОУ «Красинский детский сад».

1.8. Действие настоящего Положения распространяется на всех штатных и внештатных

работников МКДОУ «Красинский детский сад»

2. Виды материального стимулирования

2.1. В целях материального стимулирования работников в учреждении применяются следующие виды материального стимулирования:

- надбавки;
- доплаты;
- премии;
- материальная помощь.

2.2. Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника.

2.3. Доплаты устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

2.4. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда учреждения. В учреждении применяется индивидуальное премирование отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, направленное на мотивацию работников учреждения. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

2.5. Материальная помощь выплачивается работнику для обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Также материальная помощь может выплачиваться работникам к отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты и поддержки, для возмещения (компенсации) затрат: прохождение курсовой подготовки, проведение подписки на периодические издания, прохождение медицинских комиссий.

3. Порядок установления надбавок и доплат.

3.1. Надбавка является постоянной дополнительной денежной выплатой к должностному окладу.

3.2. Доплаты компенсирующего характера за отличающиеся от нормальных условий труда устанавливаются в размерах, предусмотренные законодательством.

Доплата	Размер
За работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст.153 ТК РФ
За работу с неблагоприятными условиями труда	12% письмом Минобразования от 26.10.1996 № 1051/13.
За работу в ночное время	35% ст. 96 ТК РФ
За совмещение профессий	100% ст. 151 ТК РФ
За расширение зоны обслуживания	100% ст. 151 ТК РФ

3.3. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную плату.

Доплаты	Размер
Педагогам за ведение кружковой работы	5%
Педагогам за руководство городскими методическими объединениями:	По приказу комитета по образованию

3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается приказом заведующей в пределах фонда оплаты труда. Размер доплаты определяется по согласованию сторон и фиксируется в приказе.

3.5. Конкретный размер надбавки, доплаты работнику определяется заведующей и

фиксируется в приказе с указанием срока установления доплаты или надбавки.

3.6. Надбавка работнику может быть установлена в трудовом договоре на весь срок его действия, а также приказом заведующей на определенный срок.

Надбавка Указание Минсоцзащиты РФ от 14.07.1992 N1-49-У	Размер
Персональная надбавка заместителям заведующей	10%
За напряженность, интенсивность труда педагогическим работникам (организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье)	10%
За напряженность, интенсивность труда обслуживающем персоналу	10%

3.7. Надбавка заведующему устанавливается приказом комитета по образованию.

3.8. Надбавки или доплаты работникам могут быть отменены или изменены приказом заведующей за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава и правил внутреннего распорядка.

4. Критерии и показатели оценки деятельности работников

4.1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей оценки деятельности работников детского сада, указанных в таблицах. Стимулирующая надбавка назначается с учетом качественных показателей эффективности труда.

4.2. Приведенные в таблицах критерии и показатели могут быть изменены и дополнены по согласованию с Советом МКДОУ «Красинский детский сад» в соответствии с целями, задачами учреждения. При этом необходимо исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать работников к более качественному, эффективному, результативному труду в соответствии с требованиями ФГОС ДО.

4.3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Весовое значение каждого критерия в баллах является примерным. МКДОУ «Красинский детский сад» совместно с органом управления – Советом МКДОУ вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов по каждому критерию. Для измерения результативности труда работников детского сада по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.

4.4. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера производится по результатам отчетного учебного года.

4.5. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению Совета МКДОУ определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

4.6. Работники МКДОУ «Красинский детский сад» могут быть поощрены стимулирующими выплатами по критериям и баллам, указанным в таблицах:

Оценка деятельности заместителя заведующей по воспитательно-методической работе

№	Критерии	Значение показателя (в баллах)		
1	Член творческой группы учреждения	26		
2	Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения с учётом ФГОС ДО	26		
3	Организация конкурсов среди педагогов детей родителей	36		
4	Разработка стратегических документов (Программа развития, Образовательная программа) с учётом требований ФГОС ДО	36		
5	Использование новых информационных технологий – создание банка данных с учётом требований ФГОС ДО	36		

6	Участие в конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> Муниципального уровня Регионального уровня Федерального уровня 	16 26 36		
7	За призовое место в конкурсах профессионального мастерства: <ul style="list-style-type: none"> Муниципального уровня Регионального уровня Федерального уровня 	16 26 36		
8	Наличие публикаций в СМИ периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта с учётом требований ФГОС ДО. Наставничество.	106		
9	Деятельность по обеспечению кадровой стабильности: <ul style="list-style-type: none"> Школа младшего воспитателя Организация работы по наставничеству 	26 36		
10	Организация инновационной работы в студиях, Саду исполнения желаний, кружковой работы с учётом требований ФГОС ДО	56		
11	Выпуск методических вестников, рекомендаций, другого печатного Материала с учётом требований ФГОС ДО	106		
12	Высокий уровень организации и проведения открытых мероприятий	56		
13	Высокий уровень организации контроля учебно-воспитательного процесса, Инновационной деятельности.	56		
14	Высокий уровень аттестации педагогических работников	56		
	Размещение информации на сайте ДООУ в целях повышения имиджа детского сада	106		
	Наличие собственного сайта или собственной страницы на сайте (систематическое обновление)	56		
16	За добросовестную работу в МКДОУ «Красинский детский сад» <ul style="list-style-type: none"> Более 10 лет Более 20 лет 	16 26		
17	Участие в общественной жизни детского сада (праздники, спортивные соревнования, вечера отдыха, работа в комиссиях)	26		
	Максимальный балл	89		

Оценка деятельности воспитателей

	Критерии, расчет показателя	Значение показателя (в баллах)		
Уровень профессиональной деятельности педагогического работника				
1	Наставничество молодого педагога	26		
2	Проявление творчества в работе	16		
3	Внедрение, освоение и использование новых педагогических технологий, с учётом ФГОС ДО	16		
4	За высокопродуктивную работу в МКДОУ «Красинский детский сад» <ul style="list-style-type: none"> Более 10 лет Более 20 лет 	16 26		
5	Планирование комплексно – тематического построения образовательного процесса с учётом требований ФГОС ДО	16		
6	Использование интеграции образовательных областей с учётом требований ФГОС ДО	16		
7	Наличие собственной рабочей программы с учётом требований ФГОС ДО	36		
8	За проявление инициативы	26		
9	Применение нетрадиционных форм работы с родителями (Семейный клуб, круглый стол, семейные праздники, конкурсы, мастер-классы) с учётом Требований ФГОС ДО	16 за каждую форму		
10	Выявление и пропаганда лучшего опыта семейного воспитания с учётом требований ФГОС ДО	16		

Использование электронных ресурсов в образовательном процессе

11	Размещение информации на сайте учреждения в целях повышения имиджа детского сада	16		
----	--	----	--	--

12	Использование электронных ресурсов в образовательном процессе: 1. Лицензионных 2. Наличие собственного сайта 3. Наличие собственной страницы на сайте(систематическое обновление)	16 16 16		
Результативность участия в профессиональных и детских конкурсах:				
13	Участие педагога в конкурсах: • Уровень ДОУ • Муниципального уровня • Регионального уровня • Федерального уровня	16 16 26 36		
14	Участие воспитанников в спортивных соревнованиях и творческих конкурсах: • Уровень ДОУ • Муниципального уровня • Регионального уровня • Федерального уровня	16 16 26 36		
15	За призовое место в конкурсах профессионального мастерства и детских спортивных или творческих конкурсах: • Уровень ДОУ • Муниципального уровня • Регионального уровня • Федерального уровня	16 26 26 36		
16	За работу со сложным контингентом воспитанников (дети с ограниченными возможностями здоровья) с учётом требований ФГОСДО	36		
Создание условий для качественного образования детей				
17	Пополнение предметно–развивающей среды с учётом требований ФГОСДО	16		
18	Сочетание привычных и неординарных элементов организации среды	16		
19	Эффективная работа педагога по совершенствованию материально-Технической базы группы с учётом требований ФГОСДО, организация спонсорской деятельности	16		
20	Умение отбирать, использовать или разрабатывать различные методы Мониторинга с учётом требований ФГОСДО	16		
21	Умение грамотно документировать результаты мониторинга	16		
Динамика развития детей				
22	Достижение стабильных положительных(ый возрастной период приобъемных показателей не ниже 95% и при эффективности:			
	от60%до69 %воспитанников	16		
	от70%до 75%воспитанников	26		
	от76%до 85%воспитанников	36		
Публичное представление собственного педагогического опыта				
23	Наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях, сборниках по распространению педагогического опыта: • Уровень ДОУ • Муниципального уровня • Регионального уровня • Федерального уровня	16 16 16 26		
24	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе (посещаемость детей более 75%)	26		
25	Проведение мастер-классов ,открытых просмотров НОД с учётом требований ФГОСДО	16		
26	Выступления на конференциях, семинарах с учётом требований ФГОСДО • Уровень ДОУ • Муниципального уровня • Регионального уровня • Федерального уровня	16 16 16 16		

27	Наличие обобщённого педагогического опыта с учётом требований ФГОСДО	26		
Стабильность в работе по сохранению и укреплению здоровья воспитанников:				
28	Наличие травм во время образовательного процесса(за1случай)	-56		
29	Отсутствие травматизма воспитанников	16		
	Число пропусковнаодногвоспитанниканиже10дней	16		
Отзывы о работе педагога, трудовая дисциплина				
30	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей	-26закаждый случай		
31	Признание высокого профессионализма воспитателя <ul style="list-style-type: none"> • Родителями • Школой Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес воспитателя	16 16		
32	Нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, Низкая исполнительская дисциплина	-26закаждое нарушение		
Общественная активность педагога				
33	Член творческой группы учреждения	16		
	Участие в общественной жизни детского сада(праздники, спортивные соревнования, вечера отдыха, работа в комиссиях)	26		
	Максимальный балл	80		

Оценка деятельности музыкального руководителя

	Критерии, расчет показателя	Значение показателя		
1	Наставничество молодого педагога	26		
2	Проявление творчества в работе	56		
3	Освоение новых информационных технологий с учётом требований ФГОСДО	16		
4	За добросовестную работу в МКДОУ: <ul style="list-style-type: none"> • Более10лет • Более20лет 	16 26		
5	Эффективная работа воспитателя по совершенствованию материально-технической Базы кабинета с учётом требований ФГОСДО, организация спонсорской деятельности	26		
6	Участиевэкспериментах,апробации,проектах,использованиеновыхтехнологий с учётом требований ФГОС ДО	26		
7	Участиевобщественнойжизнидетскогосада(праздники,спортивныесоревнования, Вечера отдыха, работав комиссиях)	26		
8	За проявление инициативы	26		
9	Размещение информации на сайте учреждения в целях повышения имиджа детского сада	26		
10	Использование электронных ресурсов в образовательном процессе: <ol style="list-style-type: none"> 4. Лицензионных 5. Наличие собственного сайта 6. Наличие собственной страницы на сайте (систематическое обновление) 	16 16 16		
11	За работу со сложным контингентом воспитанников(дети с ограниченными возможностями здоровья) с учётом требований ФГОС ДО	16		
12	Участие педагог в конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> • Уровень ДОУ • Муниципального уровня • Регионального уровня • Федерального уровня 	16 16 26 36		
13	Участиевоспитанниковвспортивныхсоревнованияхитворческихконкурсах(для инструкторов по физической культуре): <ul style="list-style-type: none"> • Уровень ДОУ • Муниципального уровня • Регионального уровня • Федерального уровня 	16 16 26 36		
14	Запризовоеместовконкурсахпрофессиональномастерстваидетскихспортивных или творческих конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> • Уровень ДОУ • Муниципального уровня • Регионального уровня • Федерального уровня 	16 16 26 36		
15	Член творческой группы учреждения	36		
16	Наличие собственной рабочей программы с учётом требований ФГОСДО	26		

17	Наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях, сборниках по распространению педагогического опыта с учётом требований ФГОС ДО: <ul style="list-style-type: none"> • Уровень ДОУ • Муниципального уровня • Регионального уровня • Федерального уровня 	16 16 16 26		
18	Проведение мастер-классов, открытых просмотров НОД с учётом требований ФГОС ДО	36		
19	Применение нетрадиционных форм работы с родителями (Семейный клуб, круглый стол, семейные праздники, конкурсы, мастер-классы) с учётом требований ФГОС ДО	16 за каждую форму		
20	Выступления на конференциях семинарах	16		
21	Наличие травм во время образовательного процесса (за 1 случай)	-56		
22	Отсутствие травматизма воспитанников	26		
23	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей	-26 за каждый случай		
24	Признание высокого профессионализма воспитателя <ul style="list-style-type: none"> • Родителями • Школой Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес воспитателя	16 16		
25	Нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, низкая исполнительская дисциплина	- 26 за каждое нарушение		
26	Участие в общественной жизни детского сада (праздники, спортивные соревнования, вечера отдыха, работа в комиссиях)	26		
Максимальный балл		70		

Оценка деятельности рабочего по обслуживанию здания, сторожа, уборщицы, дворника

№	Критерии	Баллы		
1	Проявление инициативы, рацпредложений	36		
2	Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей, замечаний по стороны контролирурующих организаций	56		
3	Творческий подход в создании интерьера учреждения	56		
4	Изготовление принадлежностей для игровых уголков	56		
5	Участие в общественной жизни детского сада (праздники, субботники, спортивные соревнования, вечера отдыха, работа в комиссиях)	56		
6	Выполнение срочных и особо важных работ	106		
7	За уход за скульптурами, опилование кустарников на территории детского сада и озеленение территории	56		
8	Своевременное устранение неполадок в выходные и праздничные дни	106		
9	Отсутствие жалоб за выполненную работу	26		
10	Увеличение объёма работы	46		
11	За проведение ремонтных работ при подготовке детского сада к новому учебному году	36		
12	За высокопродуктивную работу в МКДОУ №14: <ul style="list-style-type: none"> • Более 10 лет • Более 20 лет 	26 36		
Максимальный балл		60		

Оценка деятельности повара

№	Критерии	Баллы		
1	Проведение дополнительных мероприятий по детскому питанию: (участие в Ярмарках; календарных праздниках; Дне открытых дверей; проведение дегустации для родителей; беседы с детьми о правильном питании)	56 за каждое		
2	Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей, замечаний по стороны Контролирующих организаций	86		
3	Проявление инициативы	56		
4	Выполнение срочных и особо важных работ	106		
5	Участие в общественной жизни детского сада (праздники, спортивные соревнования, субботники, вечера отдыха, работа в комиссиях)	56		
6	Дифференцированный подход к приготовлению блюд для воспитанников в соответствии с медицинскими показаниями	46		
7	За добросовестную работу в МКДОУ <ul style="list-style-type: none"> • Более 10 лет • Более 20 лет 	26 36		

	Максимальный балл	60		
--	--------------------------	-----------	--	--

Оценка деятельности младших воспитателей

№	Критерии	Баллы		
1	Отсутствие жалоб	106		
2	За активное участие в осуществлении воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, образовательных мероприятий	1-26		
3	За озеленение территории детского сада(цветники, огород)	156		
4	Выполнение срочных и особо важных работ	106		
5	Проявление инициативы	26		
6	Участие в общественной жизни детского сада (праздники, спортивные соревнования, субботники в вечера отдыха, работав комиссиях)	56		
7	За высокопродуктивную работу в МКДОУ <ul style="list-style-type: none"> • Более10лет • Более20лет 	26 36		
8	Образцовое содержание группы	26		
9	Участие в конкурсах	26		
10	Увеличение объёма работы	56		
11	Участие в оформлении группы, участка	46		
	Максимальный балл	60		

Оценка деятельности заместителя заведующего по административно-хозяйственной части

№	Критерии	Баллы		
1	Отсутствие обоснованных жалоб	46		
2	Наличие экономии энергоресурсов(за календарный год):вода, газ, электроэнергия, энергия	106		
3	Своевременная подготовка к отопительному сезону	56		
4	Благоустройство территории	106		
5	Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения	56		
6	Выполнение срочных и особо важных работ	106		
7	Своевременное устранение неполадок в выходные и праздничные дни	106		
8	Участие в общественной жизни детского сада праздники ,спортивные соревнования, субботники ,вечера отдыха, работа в комиссиях)	56		
9	За высокопродуктивную работу в МКДОУ <ul style="list-style-type: none"> • Более10лет • Более20лет 	16 26		
	Максимальный балл	61		

Оценка деятельности секретаря-машинистки,специалиста по закупкам

№	Критерии	Значение показателя (вбаллах)		
1	Ведение сайта учреждения	306		
2	Инициатива и реализация деятельности по развитию учреждения	106		
3	Использование новых информационных технологий	76		
4	За высокопродуктивную работу вМКДОУ <ul style="list-style-type: none"> • Более10лет • Более20лет 	26 36		
	Максимальный балл	50		

Шкала перевода первичных баллов, полученных работниками МКДОУ согласно оценке деятельности работников, в процентные надбавки к должностным окладам:

Количество баллов	Воспитатель	Специалисты (музыкальный руководитель, логопед, психолог)
от10 до19	50	50
от20 до29	90	90
от30 до39	100	100
от40 до49	110	120
от50 до59	120	180
от60 до64	150	200
от65 до70	200	230
от71до80	230	-

Размеры должностных окладов заместителей руководителя МКДОУ устанавливаются на 10-

30% ниже должностного оклада руководителя согласно показателям оценки деятельности:

Количество баллов	Заместитель заведующего по УВР	Заместитель заведующего по АХЧ
25-40	На 30 процентов ниже должностного оклада руководителя	На 30 процентов ниже должностного оклада руководителя
41-61	На 20 процентов ниже должностного оклада руководителя	На 20 процентов ниже должностного оклада руководителя
62-89	На 10 процентов ниже должностного оклада руководителя	На 10 процентов ниже должностного оклада руководителя

5. Порядок премирования

5.1. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет над тарифного фонда оплаты труда, а также за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год.

5.2. Размер премии определяется на основании решения комиссии по премированию, выплат стимулирующего, компенсирующего характера и выплат материальной помощи работникам МКДОУ, по предложению заведующего.

5.3. Приказом заведующего могут устанавливаться премии конкретным работникам за достижение высоких индивидуальных результатов согласно критериев оценки деятельности. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников МКДОУ осуществляется приказом заведующего. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах. Выплата премии облагается налогом в соответствии с действующим законодательством.

5.4. Премии максимальными размерами не ограничены и определяется в зависимости от:

- личного вклада работника в обеспечение выполнения задач и реализации полномочий, возложенных на учреждение, - степени сложности выполнения работником заданий, эффективности достигнутых результатов за определенный период работы; - оперативности и профессионализма работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в подготовке документов, выполнении поручений руководства учреждения; - своевременного, добросовестного, качественного выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностными инструкциями.

5.5. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.

5.6. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования, согласно настоящему Положению по категориям работников приказом заведующего.

5.7. Единовременное премирование работников производится в следующих случаях:

Показатели премирования:

5.7.1. К праздничным и юбилейным датам.

5.7.2. За высокое качество оздоровительной работы с детьми с учётом требований ФГОС ДО.

5.7.3. За высокое качество воспитательно-образовательной работы с детьми с учётом требований ФГОС ДО.

5.7.4. За участие и по итогам конкурсов : всероссийских, городских, районных.

5.7.5. В связи с уходом на заслуженный отдых.

5.7.6. По итогам работы за учебный год.

5.7.7. В связи с хорошей подготовкой здания, развивающей среды к новому учебному году с учётом требований ФГОС ДО и за работу в этом направлении в течение года.

5.7.8. За активную работу по формированию здорового образа жизни.

5.7.9. За активную работу с родителями.

5.7.10. За чёткую организацию родителей и воспитанников при проведении диагностики на готовность детей в школу с учётом требований ФГОС ДО.

5.7.11. За использование нетрадиционных методов в работе с детьми по оздоровлению с учётом требований ФГОС ДО.

5.7.12. За творческий подход к озеленению игровых площадок.

5.7.13. За проведение и результативность зимних, летних Олимпийских игр, Дня чтеца, вечеров – развлечений в группах и других мероприятий.

5.7.14. За продуктивную индивидуальную работу с детьми.

5.7.15. За результативность коррекционной работы по результатам диагностики с учётом требований ФГОС ДО.

5.7.16. За активное участие в работе городских семинаров с учётом требований ФГОС ДО.

5.7.17. За активную деятельность по привлечению спонсорских средств для развития учреждения.

5.7.18. За творческий подход к оформлению сайта учреждения.

5.7.19. На основании Указа Губернатора Тульской области №62 от 15 июня 2021г «О дополнительных мерах, принимаемых в связи с введением режима повышенной готовности на территории Тульской области», с учетом пункта 10, письма администрации муниципального образования город Ефремов № НГ 23-40/4072 от 22.06.2021г.:

- Предоставление дополнительного одного дня к отпуску;
- предоставление отгула;
- премирование в размере до 3000рублей, согласно обстоятельств, связанных с проведением вакцинации против COVID-19.

6. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

6.1. Произвести подсчёт баллов каждому работнику учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная настоящим положением.

6.2. Использовать шкалу перевода первичных баллов, полученных педагогическими работниками МКДОУ согласно оценке деятельности работников, в процентные надбавки к должностным окладам.

6.3. В случае, если часть стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с заведующей и Советом МКДОУ перераспределение средств внутри учреждения.

7. Материальная помощь

7.1. В пределах общего фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- Смерть сотрудника или его близких родственников.
- работнику, находящемуся в тяжёлой жизненной ситуации.
- При несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибель имущества и т.д.
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

7.2. Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребёнка и иными обстоятельствами.

7.3. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника, решению комиссии по премированию, выплат стимулирующего, компенсирующего характера и выплат материальной помощи работникам МКДОУ «Красинский детский сад» и по распоряжению заведующего учреждением. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается её размер.

7.4. Материальная помощь всем работникам учреждения может выплачиваться в размере должностного оклада.

8. Показатели уменьшающие размер надбавок.

8.1. Стимулирующие выплаты могут быть сняты с работника или уменьшены заведующим учреждением по согласованию с комиссией по премированию, выплат стимулирующего, компенсирующего характера и выплат материальной помощи работникам

МКДОУ в случаях:

- Нарушение трудовой дисциплины;
- Не выполнение должностных обязанностей;
- Ухудшение качества называемой услуги;
- Нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- Нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- Наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- Не обеспечение сохранности здания и имущества;
- Не выполнение сметы расходов МКДОУ;
- Не удовлетворительная организация питания; получение дисциплинарного взыскания;
- Не удовлетворительное состояние территории МКДОУ.

9. Лишение работника стимулирующих выплат.

9.1. Претендовать на стимулирующие выплаты не могут работники МКДОУ, имеющие

- Дисциплинарные взыскания;
- Наличие обоснованных письменных жалоб.