

Министерство просвещения Российской Федерации
Департамент образования Администрации города Екатеринбурга
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение – детский сад № 71
(МБДОУ-детский сад № 71)

620146 г. Екатеринбург, бульвар Денисова – Уральского 10, тел.:(343) 267-30-15, факс: (343) 267-30-21,
e-mail: mdou71@eduekb.ru

Принято
Общим собранием работников:
Протокол №2 от «11» марта 2025г.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ-детский сад № 71
Приказ № 64/1-од от «11» марта 2025г.
Разуева Н.В.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРОВАНИИ И ПРЕМИРОВАНИИ
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения - детского сада № 71**

г. Екатеринбург, 2025

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о стимулировании и премировании работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 71 (далее Положение) разработано в соответствии:
 - Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - С Законом Свердловской области от 03.12.2013г. «О нормативах финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общего образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, муниципальных общеобразовательных организациях и обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях за счет субвенций, предоставляемых из областного бюджета»;
 - С приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области № 628-Д от 14.12.2015г. «Об установлении перечня непедагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений и муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Свердловской области, оплата труда которых финансируется за счет субвенций, предоставленных из областного бюджета»;
 - ФЗ от 08.08.2024г. № 328-ФЗ «О внесении изменений в ст. 29 и 47 Федерального закона №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
 - Приказ Минпросвещения от 06.11.2024г. № 779 «Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования».
 - Коллективным договором Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 71;
 - С отраслевым соглашением по организациям системы образования города Екатеринбурга.
- 1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия стимулирования и премирования работников МБДОУ-детского сада № 71(далее Учреждение), направленные на повышение качества и эффективности их труда, развитие творческой инициативы и заинтересованности в результатах работы.
- 1.3. Система стимулирования и премирования основывается на принципах:
 - Объективности и прозрачности критериев оценки труда.
 - Учета результатов работы каждого работника и всего коллектива Учреждения.
 - Стимулирования достижения высоких результатов.
- 1.4. Положение распространяется на всех работников Учреждения, состоящих в трудовых отношениях с Учреждением на основании трудового договора.
- 1.5. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда. Настоящее Положение принимается Педагогическим советом Учреждения, согласовывается с Общим собранием трудового коллектива, утверждается и вводится в действие приказом заведующего Учреждения.
- 1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом заведующего Учреждения на основании решения Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, также средств от деятельности, приносящих доход, направленных на оплату труда работников.
- 1.7. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся в порядке, установленном для его принятия.

2. Порядок, условия и размеры стимулирующих выплат

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к улучшению качества работы, повышению профессионального мастерства, выполнению особо важных и сложных задач.

2.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются за:

- За интенсивность и высокие результаты работы;
- За интенсивность и напряженность работы;
- За качество выполняемых работ;

2.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

2.4. Стимулирующие выплаты по итогам работы за определенный период (год, полугодие, квартал, или месяц) могут быть постоянными и единовременными.

2.5. Размеры стимулирующих выплат и премий определяются на основании оценки результатов работы работника, его вклада в достижение целей Учреждения.

2.6. Размер стимулирующих выплат и премий может быть установлен в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке) работника, в абсолютном значении или в виде бальной оценки.

2.7. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается Комиссия по распределению выплат стимулирующей части фонда оплаты труда, утверждаемая приказом заведующего Учреждения. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о Комиссии по распределению выплат стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.8. Стимулирующая часть заработной платы рассчитывается по формуле:

Средний балл Счзп = (Б 1.1 + Б 1.2 + Б 1.3): 3, где:

Счзп – стимулирующая часть заработной платы;

Б 1.1 – баллы за интенсивность и высокие показатели в работе;

Б 1.2 – баллы за качество выполняемых работ;

Б 1.3 – баллы за выполнение особо сложных и ответственных работ.

Сумма Счзп = Средний балл Счзп x стоимость 1 балла

Стоимость 1 балла определяется постоянно исходя из суммы общего фонда стимулирующей части ФОТ, поделенной на общее количество набранных баллов.

2.9. Распределение стимулирующих выплат комиссией осуществляется на основании анализа и оценки аналитической информации о показателях профессиональной деятельности работников (рейтинговых листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников Учреждения представленных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.10. Дополнительно в комиссию предоставляется аналитическая информация на каждого работника руководителями структурных подразделений (заместителем заведующего, заместителем заведующего по АХЧ, а также заведующим).

2.11. Комиссия на основании всех материалов оформляет итоговый оценочный лист (Приложение № 2) с рейтинговыми результатами профессиональной деятельности каждого работника за истекший период (год, полугодие, квартал, или месяц) и утверждает его на своем заседании.

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

Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушении правил внутреннего трудового распорядка и Устава Учреждения, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- полностью или частично за нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

2.13. Администрация и комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ обеспечивает гласность в вопросах премирования, стимулирования для всех сотрудников Учреждения.

2.14. При отсутствии или недостаточности соответствующих финансовых средств заведующий Учреждения вправе приостановить осуществление стимулирующих выплат, уменьшить или отменить их выплату.

3. Премирование

3.1. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива при наличии финансовой возможности и по решению руководителя Учреждения применяется (по согласованию с комиссией по распределению выплат стимулирующего характера) единовременное премирование.

3.2. Решение о виде и размере премирования работников заведующий Учреждения оформляет приказом.

3.3. Работники, занимающие штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, премируются на общих основаниях.

При наличии у работника Учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, премия не устанавливается.

3.4. Единовременное премирование работников производится в следующих случаях:

1.	При награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург», Свердловской области, Российской Федерации	1 500 руб.
2.	В связи с празднованием Дня воспитателя и всех дошкольных работников	1 000 руб.
3.	При увольнении, в связи с уходом на страховую пенсию по старости	3 000 руб.
4.	В связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет)	5 000 руб.
5.	При прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	выплата в размере двухнедельного среднего заработка

4. Порядок выплаты стимулирующих выплат и премий

4.1. Стимулирующие выплаты и премии выплачиваются одновременно с заработной платой в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.2. Выплата стимулирующих выплат и премии оформляется приказом руководителя Учреждения.

4.3. Стимулирующие выплаты и премии включаются в состав заработной платы работника и подлежат обложению налогом на доходы физических лиц и страховыми взносами в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5. Материальная помощь

5.1. Заведующий Учреждения вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда оказывать работникам материальную помощь. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом руководителя Учреждения.

6.2. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, разрешаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.3. Работники Учреждения должны быть ознакомлены с настоящим Положением под роспись.

Критерии и показатели оценки эффективности работы работников

1. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются Учреждением самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Педагогического совета Учреждения, Общего собрания трудового коллектива не чаще 1 раза в год.

2. Критерии результативности профессиональной деятельности разрабатываются отдельно для следующих категорий работников Учреждения:

- основной педагогический персонал (воспитатели, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог);
- учебно-вспомогательный персонал (младшие воспитатели, делопроизводитель, материально-ответственные лица: заместитель заведующего по АХЧ, кладовщик, кастелянша);
- младший обслуживающий персонал (шеф-повар, повар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, инженер-энергетик, дворник).

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ		
Качественный показатель	Оценочный показатель	Баллы
Воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог-психолог		
Эффективность работ с родителями: отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) высокий уровень решения конфликтных ситуаций	Отсутствие жалоб	1 1
Информирование общественности о деятельности группы	Информационные материалы	3
Проведение мероприятий с родителями (законными представителями) (нетрадиционная форма): конференции, родительские клубы, дни здоровья, походы в музей и т.д.	Наличие методических разработок, отзывы родителей	3
Отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в образовательной организации	Журнал травматизма	5
Наличие в группе детей с ОВЗ, детей-инвалидов. Реализация АОП, сотрудничество со специалистами	Заключение ПМПК, АОП	3
Инновационная и методическая активность	Участие в методической работе учреждения, мастер-классы, педсоветы, распространение педагогического опыта, выступления на конкурсах	3
Организация наставничества для молодых педагогов, практикантов	По факту	3
Образовательная деятельность	Реализация проектной деятельности, актуальные проекты с результативностью, участие детей в конкурсном движении	5
Участие в жизни учреждения и создание РППС	Активность в жизни коллектива, участие в	2

	субботниках, оформлении групп, коридоров и территории детского сада	
Максимальное количество баллов		29
УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ		
Заместитель заведующего		
Эффективность работ с родителями: отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) высокий уровень решения конфликтных ситуаций	Отсутствие жалоб	1 3
Информирование общественности о деятельности ДООУ: размещение информации в СМИ, подготовка материалов для сайта Работа с интернет-представительством, на образовательном форуме	Информационные материалы	2
Проведение мероприятий с родителями (законными представителями) (нетрадиционная форма): конференции, родительские клубы, дни здоровья, туристические слеты, походы в музей и т.д.	Наличие методических разработок, отзывы родителей и сотрудников	3
Разработка методических материалов, образовательных программ	Наличие разработанных методических материалов, образовательных программ	3
Участие в разработке локальных актов учреждения	Наличие разработанных локальных актов	3
Эффективная реализация годового плана МБДОУ - детский сад № 71 Контроль внутри учреждения	По факту	2
Организация аттестации педагогических работников МБДОУ - детский сад № 71	Наличие пакета документов по аттестации	5
Организация работы в ППк. Подготовка документов	Наличие документов по ППк	3
Распространение опыта работы педагога (мастер-классы, открытые занятия, выступления на конференциях и т.д.): региональный и федеральный уровень районный уровень	Отзывы педагогов, фотоотчеты	4 3
Инновационная и методическая активность	Участие в методической работе учреждения, мастер-классы, педсоветы, распространение педагогического опыта	5
Организация наставничества для молодых педагогов, практикантов	По факту	3
Исполнительская дисциплина (своевременность и качественность предоставления отчетности), ведение рабочей документации и т.д.	Отчеты, рабочая документация	2
Наличие и реализация планов взаимодействия с социальными партнерами (ОУ, музыкальная школа, муниципальные учреждения культуры и т.д.)	Наличие плана взаимодействия работы, фотоотчеты	3
Участие в жизни учреждения	Активность в жизни коллектива, участие в субботниках, оформление коридоров и территории детского сада	2
Максимальное количество баллов		47
Младшие воспитатели		
Эффективность работ с сотрудниками и родителями:	Отсутствие жалоб	

отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей)		1
высокий уровень решения конфликтных ситуаций		1
Эффективность работы по оказанию помощи воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса	Отзывы воспитателя	1
Соблюдение трудовой дисциплины (время работы, графика проветривания, графика генеральной уборки, графика выдачи пищи и т.д.)	Контроль	2
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих лиц и организаций:	Отсутствие предписаний	
- по соблюдению санитарно-гигиенических требований		1
- по пожарной безопасности		1
- по требованиям охраны труда		1
Организация наставничества для малоопытных сотрудников	По факту	3
Соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения	По факту	1
Уровень сохранности имущества ДООУ	По факту	1
Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, и т.д.)	Инициативность	2
Максимальное количество баллов		15
Делопроизводитель		
Личный вклад в создание положительного имиджа МБДОУ	По факту	1
Качественное ведение документации	Контроль	1
Отсутствие замечаний со стороны администрации по качеству выполненных работ	По факту	1
Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности), в т.ч. в электронном виде	Копии документов	1
Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, и т.д.)	Инициативность	2
Обеспечение экономии (материальных ресурсов, водопотребления, энергопотребления)	Оперативный контроль	1
Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью: за оперативность и качество результата труда	По факту	2
Максимальное количество баллов		9
МЛАДШИЙ ОБСЛУЖИВАЮЩИЙ ПЕРСОНАЛ		
Заместитель заведующего по АХЧ, кладовщик		
Эффективность работ с сотрудниками и родителями:	Отсутствие жалоб	
отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей)		1
высокий уровень решения конфликтных ситуаций		1
Отсутствие замечаний надзорных органов:	Отсутствие замечаний	
- по соблюдению санитарно-гигиенических требований		1
- по пожарной безопасности		1
- по требованиям охраны труда		1
Эффективная реализация годового плана МБДОУ - детский сад № 71	По факту	1
Контроль внутри учреждения		1
Исполнительская дисциплина (своевременность и качественность предоставления отчетности), ведение рабочей документации и т.д.	Отсутствие замечаний	2
Соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения	По факту	1
Эффективность взаимодействия с организациями по улучшению материально-технического оснащения дошкольного учреждения	По факту	1
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, работ, связанных с благоустройством помещения и территории учреждения	По факту	1
Уровень сохранности имущества ДООУ	По факту	1
Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, и т.д.)	Инициативность	2

Максимальное количество баллов		15
Шеф-повар		
Эффективность работ с сотрудниками и родителями: отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) высокий уровень решения конфликтных ситуаций	Отсутствие жалоб	1 1
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих лиц и организаций: - по соблюдению санитарно-гигиенических требований - по пожарной безопасности - по требованиям охраны труда	Отсутствие замечаний	1 1 1
Ответственность за работу пищеблока в целом	По факту	1
Качественное приготовление пищи в соответствии с требованиями СанПиН	Оперативный контроль	1
Уровень сохранности имущества ДОУ	По факту	1
Соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения	Оперативный контроль	1
Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, демонстрациях и т.д.)	Инициативность	2
Максимальное количество баллов		11
Повар		
Эффективность работ с сотрудниками и родителями: отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) высокий уровень решения конфликтных ситуаций	Отсутствие жалоб	1 1
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих лиц и организаций: - по соблюдению санитарно-гигиенических требований - по пожарной безопасности - по требованиям охраны труда	Отсутствие замечаний	1 1 1
Качественное приготовление пищи в соответствии с требованиями СанПиН	Оперативный контроль	1
Соблюдение режима выдачи приготовленной пищи	Оперативный контроль	1
Соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения	Оперативный контроль	1
Уровень сохранности имущества ДОУ	По факту	1
Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, демонстрациях и т.д.)	Инициативность	2
Максимальное количество баллов		11
Подсобный рабочий		
Эффективность работ с сотрудниками и родителями: отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) высокий уровень решения конфликтных ситуаций	Отсутствие жалоб	1 1
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих лиц и организаций: - по соблюдению санитарно-гигиенических требований - по пожарной безопасности - по требованиям охраны труда	Отсутствие замечаний	1 1 1
Соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения	Оперативный контроль	1
Уровень сохранности имущества ДОУ	По факту	1
Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, демонстрациях и т.д.)	Инициативность	2
Максимальное количество баллов		9
Машинист по стирке и ремонту спецодежды		
Эффективность работ с сотрудниками и родителями: отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей)	Отсутствие жалоб	1

высокий уровень решения конфликтных ситуаций		1
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих лиц и организаций: - по соблюдению санитарно-гигиенических требований - по пожарной безопасности - по требованиям охраны труда	Отсутствие замечаний	1 1 1
Соблюдение режима смены белья в группах	Оперативный контроль	1
Соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения	Оперативный контроль	1
Уровень сохранности имущества ДОУ	По факту	1
Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, демонстрациях и т.д.)	Инициативность	2
Максимальное количество баллов		10
Кастелянша		
Эффективность работ с сотрудниками и родителями: отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) высокий уровень решения конфликтных ситуаций	Отсутствие жалоб	1 1
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих лиц и организаций: - по соблюдению санитарно-гигиенических требований - по пожарной безопасности - по требованиям охраны труда	Отсутствие замечаний	1 1 1
Соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения	Оперативный контроль	1
Высокое качество пошива костюмов для утренников или спецодежды для сотрудников ДОУ	По факту	1
Уровень сохранности белья и учет его по группам	По факту	1
Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, демонстрациях и т.д.)	Инициативность	2
Максимальное количество баллов		10
Уборщик служебных помещений		
Эффективность работ с сотрудниками и родителями: отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) высокий уровень решения конфликтных ситуаций	Отсутствие жалоб	1 1
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих лиц и организаций: - по соблюдению санитарно-гигиенических требований - по пожарной безопасности - по требованиям охраны труда	Отсутствие замечаний	1 1 1
Соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения	Оперативный контроль	1
Уровень сохранности имущества ДОУ	По факту	1
Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, демонстрациях и т.д.)	Инициативность	2
Максимальное количество баллов		9
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, инженер-энергетик, дворник		
Эффективность работ с сотрудниками и родителями: отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) высокий уровень решения конфликтных ситуаций	Отсутствие жалоб	1 1
1.Своевременное устранение неполадок, выполнение заявок	Оперативный контроль	1
2.Отсутствие жалоб на выполненную работу со стороны родителей и сотрудников	По факту	2
3.Ответственное отношение к сохранности инструмента и оборудование	по факту	2
Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, демонстрациях и т.д.)	Инициативность	2
Максимальное количество баллов		9

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 500683265192151047131792809664553389447852737343

Владелец Разуева Наталья Валерьевна

Действителен с 30.07.2025 по 30.07.2026