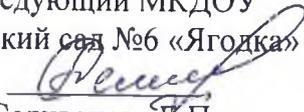


Согласовано :  
Председатель профсоюзного  
комитета  
  
Михайлова Н.А.  
11.01.2021



Принято общим собранием коллектива  
Протокол № 1  
от 11.01.2021 г.  
Заведующий МКДОУ  
« Детский сад №6 «Ягодка»  
  
Селиванова Е.П.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении доплат и надбавок, порядке премирования ,  
распределения стимулирующего фонда и других выплат работникам  
муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения  
« Детский сад №6 «Ягодка» общеразвивающего вида с приоритетным  
осуществлением деятельности по социально- личностному развитию детей»  
на 2021 год

## 1.Общее положение

1.1. Положение об установлении доплат и надбавок, порядке премирования вводится в целях усиления материальной заинтересованности, стимулирования профессионального роста, развития творческой инициативы, обеспечения социальной защищенности при проведении оздоровительной и учебно-воспитательной работы с детьми, снижения заболеваемости, в целях повышения трудовой дисциплины и снижения текучести кадров.

Настоящее Положение вводится в МКДОУ«Детский сад №6 «Ягодка» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей» с целью повышения материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных сотрудников, повышение качества работы, роста профессионального мастерства сотрудников, а также с целью социальной защищенности и материальной поддержки сотрудников ДОУ .

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом МКДОУ«Детский сад №6 «Ягодка» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей»,регулирующим порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников ДОУ.

1.3. Положение вводится на основании:

- Трудового кодекса
- Закона РФ «Об образовании»
- Постановления Минтруда № 48 от 04.03.1993г. «Об утверждении разъяснения о порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании»
- Письма Минобразования РФ № 16-м «О формировании средств на установление доплат и надбавок работникам учреждений образования »
- Постановления Кировской районной администрации от 29.12.2011года №2539»Об установлении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы дошкольного воспитания и образования»
- Устава ДОУ

1.4.Выплаты доплат ,надбавок и премий производятся по приказу заведующей ежемесячно, из надтарифного фонда, фонда заработной платы и фонда текущей экономии .Общая сумма выплат ограничивается фондом заработной платы в пределах фонда оплаты труда .

1.5. Положение разрабатывается администрацией ДОУ , согласовывается, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается заведующей, вступает в силу с момента его принятия на Общем собрании трудового коллектива.

1.6.Настоящее Положение распространяется на всех сотрудников учреждения.

1.7.Положение включает: минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.8. Заработная плата работников МКДОУ« Детский сад №6 «Ягодка», устанавливаемая в соответствии с отраслевыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Система оплаты труда в МКДОУ «Детский сад №6 «Ягодка» устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.10. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются в полном объеме, независимо от установленной нагрузки и за фактически отработанное время.

1.11. Неиспользованная часть средств при распределении стимулирующего фонда (экономия) направляется на премиальные выплаты по итогам работы.

## **2. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения**

2.1 Фонд оплаты труда Учреждения формируется из:

-средств на оплату окладов руководителя, заместителей руководителя и работников Учреждения, объем которых определяется на календарный год (из расчета 12 месяцев) исходя из штатного расписания Учреждения на 1 января соответствующего финансового года.

-средств на выплаты компенсационного характера в размере не менее 5 процентов от средств на оплату окладов руководителя, заместителей руководителя и работников Учреждения;

-средств на выплаты стимулирующего характера в размере не более 50 процентов от средств на оплату окладов руководителя, заместителей руководителя и работников Учреждения.

2.2 Экономия средств по фонду оплаты труда Учреждения, образовавшаяся в ходе исполнения сметы доходов и расходов и плана финансово-хозяйственной деятельности, в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания учреждения, направляется на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи в соответствии с настоящим Положением

## **3. Структура оплаты труда в Учреждении**

Оплата труда руководителя, главного бухгалтера и работников Учреждения состоит из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется по формуле:

$$O_{\text{т}} = O + \text{KM} + \text{CT},$$

где  $O_{\text{т}}$  - размер оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, работника Учреждения;

$O$  - оклад руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера работника;

$\text{KM}$  - выплаты компенсационного характера;

$\text{CT}$  - выплаты стимулирующего характера.

### **Порядок расчета окладов руководителя, заместителей руководителя, и работников Учреждения**

3.1. Размеры окладов работников Учреждения определяются по формуле:

$$O = \text{BO} \times \text{K1},$$

где  $\text{BO}$  - базовый оклад;

$\text{K1}$  - повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

3.1.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по следующим профессиональным квалификационным группам:

- профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников;

- профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений;

на срок присвоения квалификационной категории.

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются работникам Учреждения в размере:

при наличии высшей квалификационной категории - 1,35;

при наличии первой квалификационной категории - 1,18;

при наличии второй квалификационной категории или подтвердившим соответствие занимаемым ими должностям по результатам аттестации - 1,09.

Прочим категориям работников устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию (К1) в размере 1,0.

3.2 Размер оклада руководителя Учреждения определяется на основании Закона Калужской области от 06.07.2012 №163-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей».

3.3 Оклад, главного бухгалтера учреждения устанавливается на 50 процентов ниже оклада руководителя Учреждения.

#### **4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда согласно проведенной специальной оценки условий труда .

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- при совмещении профессий педагогическими работниками оплата труда производится в соответствии со ст. 333 ТК РФ, п.4 Примечаний Приложения №1 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени» (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы;

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику (кроме педагогических) производится доплата в соответствии со ст.151 ТК РФ ;

- за работу в ночное время в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в размере 35% от должностного оклада (ст.96 ТК РФ);

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации ст.12 ТК РФ;

- за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

#### **5. Выплаты стимулирующего характера в Учреждении**

5.1. Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального поощрения труда руководителя и заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников Учреждения.

На стимулирование работников, работающих по основной должности, относящейся к:

- профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня;
  - профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня;
  - профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;
  - профессиональной квалификационной группе должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала;
- направляется не менее 65 процентов средств, предусмотренных в фонде оплаты труда Учреждения на выплаты стимулирующего характера.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;
- доплаты отдельным категориям работников;
- премии по результатам работы;
- поощрительные выплаты;

5.3. Условия применения и размеры стимулирующих выплат.

5.3.1. Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливаются в процентах или в абсолютном значении к окладу работникам, работающим в Учреждении в следующем размере: (далее или перечисляете должности с процентами или указываете приложение).

Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливаются на определенный срок, но не более 1 года. Размер доплат за сложность и напряженность выполняемой работы работника Учреждения ДООУ может быть снижен или их выплата прекращена до истечения определенного срока при ухудшении показателей его работы, снижении ее качества, а также по иным основаниям по представлению Совета трудового коллектива (при этом может учитываться мнение профсоюзного органа или других органов и лиц, если от них поступило письменное обращение) и могут быть пересмотрены или отменены в течение этого времени при сокращения объемов предоставляемых учреждением муниципальных услуг (согласно ч.2 п.3 ст.8 Закона Калужской области «Об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей» от 06.07.2011 №163-ОЗ (в редакции законов Калужской области от 28.12.2011 № 242-ОЗ, от 29.06.2012 № 300-ОЗ, от 07.12.2012 № 355-ОЗ, от 27.12.2013 №526-ОЗ, от 26.12.2014 №666-ОЗ, от 21.12.2016 №152-ОЗ, от 24.04.2019 №462-ОЗ). Доплата отменяется также с прекращением деятельности, за которую она устанавливалась.

Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливаются в процентах к окладу работникам, работающим в Учреждении в следующем размере:

**I. Воспитателям в размере 50% оклада воспитателя за:**

1. Реализацию дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты, социальные проекты) -10%
2. Организацию работы по созданию элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы, помещений ДООУ и т.д.)- 30%
3. Организацию работы по научно-исследовательской деятельности, разработку и внедрение инноваций – 10%.

**II. Старшему воспитателю в размере 50 % оклада старшего воспитателя за:**

1. Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на первую или высшую категории – 20%

2. Подготовку материалов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения – 15%

3. Совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семьям - 15%

**III. Музыкальному руководителю в размере 40% оклада музыкального руководителя за:**

1. Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых занятий и др. - грамотно)- 5%

2. Организацию работы по созданию элементов образовательной инфраструктуры (оформление музыкального зала ДОУ .)- 30%

3. Вовлечение в организацию праздников родителей- 5%

**IV. Инструктору физической культуры в размере 50 % оклада инструктора физической культуры за:**

1. Ведение документации, проектное планирование и мониторинг работы по физическому развитию в ДОУ- 10%

2. Проведение мероприятий в ФОК « Лидер» - 30%

3. Внедрение норм ГТО в ДОУ – 10%

**V. Учителю –логопеду в размере 30% оклада учителя – логопеда за**

1. Использование современных технологий логопедической, психологической, социальной направленности – 20%

2. Оснащение коррекционных занятий, логопедического кабинета (регулярное пополнение оборудования, создание картотек, игр, пособий и др.)- 10%

**VI. Педагогу-психологу в размере 50% оклада педагога-психолога за работу с детьми из социально- неблагополучных семей.**

**VI. Младшим воспитателям в размере 60% оклада младшего воспитателя за :**

- Эффективную организацию работ по благоустройству территории;

- Присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительских собраний и других совещаний воспитателей;

- Участие младшего воспитателя, помощника воспитателя в культурном досуге ДОУ, участие в утренниках

**VII. Рабочему по стирке белья в размере 90% оклада рабочего по стирке белья за :**

- Эффективную организацию работ по благоустройству территории

- Ремонт постельного белья

- Обеспечение качественной ежедневной уборки служебных помещений в соответствии с санитарными нормами

**VIII. Поварам в размере 65% оклада за**

- Погрузочно- разгрузочные работы;

**IX. Кухонному работнику в размере 69% оклада кухонного рабочего за: погрузочно- разгрузочные работы**

**X. Завхозу в размере 60% оклада**

- за своевременное обеспечение ДОУ продуктами питания и всем необходимым оборудованием и материалами ;

**XI. Дворнику в размере 73% оклада дворника за:**

- эффективную организацию работ по благоустройству территории;

- сохранность инвентаря дворнику

**XII. Рабочему по обслуживанию здания в размере 73% оклада рабочего по обслуживанию здания :**

- за эффективную организацию работ по благоустройству территории;

- создание малых архитектурных форм

**XIII. Документоведу в размере 44% оклада документоведа за оформление больничных листов, табелей посещаемости детей и табелей учета рабочего времени сотрудников документоведу.**

Следующее дополнение:

**XIV. Экономисту в размере 40% оклада экономиста за работу на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях Басгов ру.**

**XV. Сторожа до 100% оклада сторожа.**

5.3.2. Отдельным категориям работников учреждений устанавливаются следующие доплаты:

5.3.2.1. Доплата руководителям и работникам учреждений:

- которым присвоены почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, - в размере 1500 рублей в месяц;
- награжденным государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации (за исключением Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации, благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации), нагрудными значками "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования СССР", "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации", значком Министерства культуры СССР "За отличную работу", - в размере 1000 рублей в месяц.

Работникам учреждений, имеющим право на вышеперечисленные доплаты, доплата производится по одному из оснований по выбору работника.

5.3.2.2. Доплата молодым специалистам, работающим в учреждении, устанавливается в размере 20 процентов от оклада.

Для целей настоящего Положения молодым специалистом считается выпускник учреждения начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального или послевузовского профессионального образования в возрасте до 30 лет включительно, получивший соответствующий документ об уровне образования и (или) квалификации, принятый в порядке, установленном трудовым законодательством, на работу в учреждение и занимающий должность, относящуюся к:

- профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня";
- профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня";
- профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;
- профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений;
- профессиональной квалификационной группе должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала;

Премии по результатам работы: премирование за качество и результативность выполняемых работ, выполнение особо важных или срочных работ руководителей и работников учреждения производится по результатам их работы в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ.

Установление критериев премирования, не связанных с результативностью и эффективностью труда, не допускается.

Критерии премирования работников Учреждения по результатам труда, включая показатели эффективности труда, устанавливаются в соответствии с приложением №1,3 к настоящему Положению.

5.3.4. К поощрительным относятся выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами и другие выплаты. Конкретные виды и размер поощрительных выплат установлены в приложении 2 к настоящему Положению.

Решение об установлении стимулирующих выплат, оказании материальной помощи руководителю Учреждения принимается учредителем и оформляется постановлением Кировской районной администрации.

## **6. Порядок установления премии по результатам работы учреждения**

6.1. Установление премии по результатам работы осуществляется приказом руководителя Учреждения по представлению комиссии по стимулированию МКДОУ "Детский сад №6 «Ягодка» (далее - Комиссия). Состав Комиссии утверждается ежегодно до 1 сентября текущего года приказом заведующего Учреждения.

Премирование работников Учреждения производится по решению Комиссии, основанному на анализе результатов их труда, в соответствии с данным Положением.

Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

Конкретный размер премии по результатам работы определяется произведением общего количества набранных баллов и расчетного показателя (стоимости одного балла).

Комиссия при установлении премий по итогам работы в соответствии с критериями премирования работников Учреждения по результатам труда, предусмотренными приложением №1 Положения рассматривает и утверждает основной расчетный показатель (стоимость одного балла) для определения размера указанной премии.

Стоимость балла определяется путем:

- исключения из объема средств стимулирующего фонда, предусмотренного на отчетный период, сумм, предусмотренных на выплату доплат за сложность и напряженность, доплаты отдельным категориям работников, сумм поощрительных выплат;

- деления полученного объема средств стимулирующего фонда на сумму набранных работниками Учреждения баллов по критериям премирования работников Учреждения по результатам труда, предусмотренным приложением №1 Положения.

Комиссия в соответствии с настоящим Положением определяет персональный размер выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру и работникам Учреждения и принимает решение большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом.

6.2. Все виды выплат стимулирующего характера выплачиваются в срок, установленный для выплаты заработной платы, в пределах средств фонда оплаты труда, на основании приказа руководителя Учреждения и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

## **7. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии по результатам работы**

7.1. Размеры премии по результатам работы могут быть уменьшены по причине:

- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка – от 10% до 50%;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима – от 10% до 50%;

- нарушения Правил техники безопасности и пожарной безопасности -от 25% до 50%
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей – от 10% до 100%;
- нарушения педагогической этики – от 10% до 40%;
- обоснованных жалоб со стороны родителей (низкое качество воспитательно-образовательной работы) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям) – от 10% до 50%;
- детского травматизма по вине работника – от 30% до 100%;
- халатного отношения к сохранности материально – технической базы – от 10% до 50%;
- небрежного отношения к ведению рабочей документации – от 10% до 50%;
- отсутствия результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации) – от 10% до 50%;
- в случае роста детской заболеваемости детей по причине сотрудников– от 10% до 50%;
- некачественного приготовления пищи – от 10% до 50%;
- несоблюдения выдачи нормы питания – 10 % до 50%;
- нарушения санитарных норм правил приготовления пищи – от 10% до 100%;
- несвоевременного обеспечения сменяемости белья – от 10% до 50%;
- несвоевременного обеспечения продуктами, сдачи тары и списания имущества – от 10% до 50%;
- невыполнения задач и мероприятий годового плана – от 10% до 50%;
- при нарушении больничного режима – от 20% до 50%.

7.2. Премия по результатам работы не выплачивается полностью при:

- неоднократном грубейшем нарушении трудовой дисциплины;
- умышленной порче и(или) потере имущества Учреждения;
- систематического нарушения этики;
- недобросовестного отношения к работе.

7.3. Все случаи рассматриваются руководителем и комиссией по материальному стимулированию в индивидуальном порядке в каждом случае.

## Приложение 1

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшего воспитателя

| № | Критерии оценки  | Возможный балл       |
|---|--|----------------------|
| 1 | Повышение авторитета и имиджа ДОУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.)   | До 3                 |
| 2 | Работа с интернет - представительством, на образовательном форуме. Привлечение родителей к работе интернет – представительства.  | До 3                 |
| 3 | Наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта:<br>на муниципальном уровне<br>на областном уровне<br>на федеральном уровне   | 1<br>2<br>3          |
| 4 | Результативные выступления педагогов, курируемых старшим воспитателем на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах:<br>на внутрисадовском уровне<br>на муниципальном уровне<br>на областном уровне<br>на федеральном уровне. | 0,5<br>1<br>1,5<br>2 |
| 5 | Участие в разработке локальных актов учреждения (программы развития, образовательной программы, положений, и.т.д.  | До 3                 |
| 6 | Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой и т.д.).  | До 3                 |

## Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателя и специалистов

| №   | Критерии материального стимулирования  | Возможный балл  |
|-----|--|-----------------|
| 1.  | Повышение авторитета и имиджа ДОУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.)   | До3             |
| 2.  | Работа с интернет - представительством, на образовательном форуме. Привлечение родителей к работе интернет – представительства.  | 1               |
| 3.  | Наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта<br>на муниципальном уровне<br>на областном уровне<br>на федеральном уровне  | 1<br>2<br>3     |
| 4.  | Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.)<br>на муниципальном уровне<br>на областном уровне<br>на федеральном уровне   | 1<br>2<br>3     |
| 5.  | Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой и т.д.).  | 1               |
| 6.  | Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства<br>на уровне ДОУ (участник, лауреат, победитель)<br>на муниципальном уровне (участник, лауреат, победитель)<br>на областном уровне (участник, лауреат, победитель)   | 1<br>2<br>3     |
| 7.  | Результативное участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, спартакиадах<br>на уровне ДОУ (участник, лауреат, победитель)<br>на муниципальном уровне (участник, лауреат, победитель)<br>на областном уровне (участник, лауреат, победитель)  | 0,5<br>1<br>1,5 |
| 8.  | Введение инновационных методов в работе с родителями воспитанников   | До 2            |
| 9.  | Эффективная работа в период адаптации детей в ДОУ  | 1               |
| 10. | Результативность работы с семьями воспитанников (удовлетворённость родителей процессом и результатами деятельности педагога)   | 1               |
| 11. | Показатель посещаемости воспитанников<br><u>Пример:</u> Количество рабочих дней в месяце – 21<br>Норма детей в группе – 20<br>Вычисляем норму детодней: $21 \times 20 = 420$<br>Количество детодней по факту – 380 (смотрим по таблице)<br><u>Составляем пропорцию:</u><br>$\frac{380 \times 100}{420} = 90,4$<br>85-90% 80-84,9% 75-79,9%             | От 0,5 до 1     |
| 12. | Показатель заболеваемости воспитанников<br><u>Пример:</u> Количество дней, пропущенных по болезни детьми – 39<br>Количество рабочих дней в месяце – 21<br>Количество детей в группе по факту – 27<br>Кол-во детодней: $21 \times 27 = 567$<br><u>Составляем пропорцию:</u><br>$\frac{39 \times 100\%}{567} = 6,9\%$<br>5-9,9% 10-16,9% 17-20% Выше 20% | От 0,5 до 1     |

|     |   |   |
|-----|---|---|
| 13. | Проведение совместных мероприятий с социальными партнерами, экскурсий и т. д. | 1 |
|-----|---|---|

### Методика расчёта стоимости балла

Стоимость балла определяется путём:

- деления ежемесячного стимулирующего фонда на сумму набранных педагогическими работниками баллов по критериям оценки их деятельности, предусмотренных приложением №1 Положения.

### ПРИЛОЖЕНИЕ 2

| №                          | Поощрительные выплаты  | сумма                        |
|----------------------------|--|------------------------------|
| 1                          | К юбилейной датам 50,55,60,65,70 лет   | 1000.00 рублей               |
| 2                          | К юбилейной дате трудовой деятельности в учреждении (20 лет, 25 лет, 30 лет и т. д.)   | 1000 .00рублей               |
| 3                          | К профессиональному дню («День Воспитателя»)   | До 4000 .00 рублей           |
| 4                          | Увольнение по собственному желанию, в связи с выходом на государственную пенсию  | 1000.00 рублей               |
| 5                          | К праздничным датам (8 марта, 23 февраля)  | До 1000 рублей               |
| <b>Материальная помощь</b> |  |                              |
| 1.                         | В связи с бракосочетанием, рождением детей   | 1500.00 рублей               |
| 2.                         | В случае возникновения трудной жизненной ситуации (длительное лечение, несчастный случай, смерть близкого родственника, чрезвычайные обстоятельства, возникшие в результате событий техногенного и природного характера, иные исключительные случаи) | От 1000.00 до 5000.00 рублей |

### ПРИЛОЖЕНИЕ 3

|    | Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы   | Сумма премии                 |
|----|--|------------------------------|
| 1. | Активное участие в подготовке и проведении мероприятий в ДОУ, городе и районе  | До 5000.00рублей             |
| 2. | Помощь и участие в организации предметно- развивающей среды в групповых помещениях и на территории учреждения  | До 5000.00 рублей            |
| 3. | Выполнение работы по облагораживанию и озеленению территории   | До 3000.00 рублей            |
| 4. | Изготовление декораций и пошив костюмов для детей к праздникам   | До 5000.00 рублей            |
| 5. | За выполнение особо важного и сложного задания (интенсивность и напряженность при заключении контрактов, ведение документации по электронным торгам, интенсивность и напряженность работы при подготовке к новому учебному году) | До 5000 .00рублей            |
| 6. | За высокие показатели в трудовой деятельности, способствующие улучшению имиджа детского сада   | От 1000.00 до 5000.00 рублей |
| 7. | Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ(праздниках , спартакиадах, конкурсах, ит.д.)  | До 5000.00 рублей            |
| 8. | За участие в производственных мероприятиях   | До 4000.00 рублей            |

\* выплаты носят ситуативный характер (оцениваются комиссией в отношении каждого сотрудника индивидуально)