

Вступил в силу с 01.04.2024 года.

## ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

### муниципального дошкольного бюджетного образовательного учреждения «Детский сад №15»

(наименование хозяйствующего субъекта)

с «21» марта 2023 г. до «20» марта 2026г.

Отдел трудовых отношений, охраны труда  
и взаимодействия с работодателями  
государственного казенного учреждения  
Краснодарского края "Центр занятости населения  
Краснодарского района"  
Уведомительная регистрация  
коллективного договора (соглашения)  
Дата 19.03.2023 № 18  
Вед. отч. Т.Н. Гладкая  
(наименование должности, подпись, Ф.И.О.)

Руководитель

Председатель профсоюзного  
комитета

Заведующая

Т.Н.Гладкая

(должность)

(Ф.И.О.)

(подпись)



(подпись)

МП



Внести изменения в коллективный договор на 2023-2026 г., действующие на правоотношения, возникающие с 01.06.2024 года.

На основании статей 135, 144, 191 Трудового кодекса Российской Федерации, постановления администрации муниципального образования Красноармейский район от 19 января 2024 года № 150 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Красноармейский район от 17 декабря 2015 года № 890 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Красноармейский район по отрасли «Образование», Положения об оплате труда работников муниципального дошкольного бюджетного образовательного учреждения «Детский сад №15», утвержденное приказом заведующего от 22 января 2024 года №17-ОД «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального дошкольного бюджетного образовательного учреждения «Детский сад №15», руководствуясь Уставом муниципального дошкольного бюджетного образовательного учреждения «Детский сад №15» «Детский, приложение 4 к коллективному договору 2023-2026годы «Положение стимулирующих выплатах работникам муниципального дошкольного бюджетного образовательного учреждения «Детский сад №15» изложить в следующей редакции:

**Приложение №4**  
к Коллективному договору

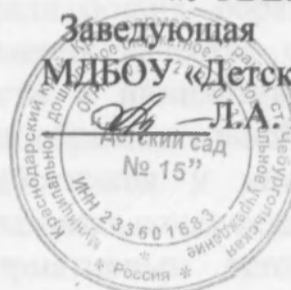
«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ЦК  
МДБОУ «Детский сад №15»  
Т.Н. Падкая



«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующая  
МДБОУ «Детский сад №15»  
Л.А. Русских



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о стимулирующих выплатах работникам**  
**муниципального дошкольного бюджетного образовательного**  
**учреждения «Детский сад №15»**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера (далее – Положение) муниципального дошкольного бюджетного образовательного учреждения «Детский сад №15» станицы Чебургольской муниципальной образования Красноармейский район (далее -МДБОУ), разработано на основании:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ № 1601);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ № 536);

Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Закон № 1572-КЗ);

Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» (далее – Закон № 2770-КЗ);

постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 года № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Общие требования);

районное отраслевое соглашение по организациям сферы образования муниципального образования Красноармейский район;

иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

1. Настоящее Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников МДБОУ, реализующих образовательную программу дошкольного образования, повышения качества образования, проявления и развития творческой активности и инициативы, создания современных условий для успешной реализации образовательной программы МДБОУ, а также с целью мотивации работников к инновационной деятельности, использованию современных образовательных технологий.

1.2. Положение является локальным нормативным актом МДБОУ, регулирующим порядок применения различных видов и размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников МДБОУ и регламентирует порядок материального стимулирования работников МДБОУ.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников МДБОУ, и состоит из выплат стимулирующего характера и премиальных выплат за счет средств бюджета Краснодарского края и бюджета муниципального образования Красноармейский район, субвенций и иных межбюджетных трансфертов предоставленных из бюджета Российской Федерации.

1.4. Руководитель вправе корректировать условия установления стимулирующих выплат, в том числе дополнять их, по согласованию с Первичной профсоюзной организацией МДБОУ.

1.5. Положение принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренном Уставом МДБОУ, с учетом мнения представительного органа работников.

1.6. Руководитель МДБОУ вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства, сложившиеся от экономии по фонду оплаты труда за месяц, предыдущий периоду установления стимулирующих выплат и средства, высвободившиеся в результате оптимизации штатной численности МДБОУ.

1.7. Экономия фонда оплаты труда, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, премирование, а также на оказание материальной помощи работникам.

## **2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.**

2.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет и в пределах фонда оплаты труда, направленного на стимулирование работников МДБОУ.

2.2. Выплаты стимулирующего характера работника осуществляются ежемесячно, ежеквартально, за полугодие, за девять месяцев, за год.

2.3. Работникам МДБОУ (в том числе руководителю, его заместителю учреждения) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

2.3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 300%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта МДБОУ.

2.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

2.3.3. Выплаты за выслугу лет, устанавливаются работникам МДБОУ в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования и иных сферах, соответствующих сфере работы МДБОУ (с учетом приложений 1 и 2 к Положению об оплате труда работников муниципального дошкольного бюджетного образовательного учреждения «Детский сад №15», утвержденному приказом образовательного учреждения от 22 января 2024 года №17-ОД ) в следующем порядке:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;
- при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;
- при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15%;
- при выслуге лет от 20 лет – 20%.

2.3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию педагогическим работникам:

- 0,10 – при наличии квалификационных категорий «педагог-наставник», «педагог-методист»;
- 0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,15 – при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационных категорий «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается педагогическому работнику

без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) старшего воспитателя.

2.3.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, наличие нагрудного знака:

1) рекомендуемые размеры повышающего коэффициента работникам МДБОУ за ученую степень, почетное звание:

- 0,30 – за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома);

- 0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

- 0,10 – за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»;

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника МДБОУ.

2.3.6. Персональный повышающий коэффициент (ППК) к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем МДБОУ персонально в отношении конкретного работника МДБОУ.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника МДБОУ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников МДБОУ за наставничество определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МДБОУ, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края и муниципального образования Красноармейский район.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,0

Критерии для установления размера (ППК) изложены в **Приложении 2** к настоящему Положению.

2.3.7. Для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников МДБОУ устанавливается выплата стимулирующего характера в размере 3 000 рублей в месяц:

- педагогические работники: (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, социальный педагог, воспитатель, педагог - психолог, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель - логопед (логопед);

- учебно-вспомогательный персонал: (младший воспитатель, помощник воспитателя);

- медицинские работники (старшая медицинская сестра (фельдшер), медицинская сестра);

- обслуживающий персонал: (дворник, кастелянша, кладовщик, костюмер, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, оператор котельной (теплового пункта), повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений).

Данная денежная выплата носит дополнительный характер и производится исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и основной должности:

- при занятии штатной единицы должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников МДБОУ производятся из расчета установленного размера в месяц;

- при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если в месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени и нагрузке.

Занятие должности, указанной в настоящем пункте, на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты.

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные МДБОУ для выплаты заработной платы.

2.3.8. Для дополнительного стимулирования педагогических работников дошкольного учреждения, образовательного учреждения реализующих образовательные программы дошкольного образования устанавливается стимулирующая доплата в размере 3 000 рублей в месяц.

Данная выплата распространяется на образовательные учреждения, подведомственные управлению образования, следующих типов и видов:

1) дошкольные образовательные учреждения:

детский сад;  
детский сад общеразвивающего вида;  
детский сад компенсирующего вида;  
детский сад комбинированного вида;  
центр развития ребенка – детский сад;  
семейный детский сад.

Право на получение доплат имеют педагогические работники указанных учреждений, участвующие в реализации образовательных программ дошкольного образования:

заведующий (директор);  
старший воспитатель;  
воспитатель;  
учитель-логопед;  
учитель-дефектолог;  
музыкальный руководитель;  
инструктор по физической культуре;  
педагог-психолог;  
социальный педагог.

Стимулирующая доплата носит дополнительный характер и устанавливается при выполнении работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, по основному месту работы и основной должности.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

В случае если месяц, за который производится доплата, отработан не полностью, установленная доплата выплачивается пропорционально отработанному времени и объема выполняемых работ в календарном месяце.

Предельный размер доплаты выплачиваемый педагогическому работнику, при выполнении работ не менее чем на одну ставку, по всем основаниям не может превышать 3 000 рублей в месяц.

Привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), указанной в настоящем пункте, расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления доплаты.

Доплата является составной частью заработной платы педагогического работника и выплачивается ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

2.3.9. Премияльные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);



- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью МДБОУ;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МДБОУ;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

2.3.9.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края, главой муниципального образования Красноармейский район;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника МДБОУ, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения, состоящего с МДБОУ в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

2.3.9.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренный настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

2.3.9.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам с МДБОУ вне зависимости от занимаемой должности:

работникам МДБОУ – ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно работнику МДБОУ при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника МДБОУ, так и в абсолютном размере.

2.4. Премии, предусмотренные подпунктом 2.3.9., учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя МДБОУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МДБОУ, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

- заместителя МДБОУ, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно.

- руководителя структурного подразделения учреждения и иных работников, подчиненных заместителю руководителя – по представлению заместителя руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя структурного подразделений учреждения.

2.5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 2.3.1, 2.3.2, 2.3.6, 2.3.9 пункта 2.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

2.6. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 2.3.4 – 2.3.6 пункта 2.3 раздела 2 Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.7. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 2.3.3 – 2.3.5 пункта 2.3 раздела 2 Положения осуществляются в первоочередном порядке.

2.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МДБОУ с учетом разработанных в учреждении критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Красноармейский район.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются МДБОУ по согласованию с представительным органом работников МДБОУ.

Перечень критериев оценки результативности и качества работы работников МДБОУ изложен в **Приложении 1** к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основе фиксирования результатов работы работников за текущий месяц.

2.9. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера педагогическим работникам МДБОУ за интенсивность и высокие результаты работы являются ходатайства (представления) на работников от заведующей, старшего воспитателя, заведующего хозяйством, медицинской сестры, а также Персональный учетный лист оценки интенсивности и результативности профессиональной деятельности работника.

Персональный учетный лист оценки интенсивности и результативности профессиональной деятельности работника – способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности работников, предназначенный для объективной оценки, для определения размера выплат. Форма и содержание оценочных листов работников включают: должность, фамилию и инициалы работника, период, критерии и показатели самооценки эффективности деятельности работника, согласование ответственного лица, дата и подпись работника. Информация о результатах рассмотрения оценочного листа комиссией отражается в протоколе заседания комиссии. Образец оценочного листа изложен в **Приложении 3** к настоящему Положению.

Персональный учетный лист оценки интенсивности и результативности профессиональной деятельности работники передают с 20 по 24 число текущего месяца в рабочую комиссию, созданную в МДБОУ. Документ не является обязательным. Предоставляется работником для рассмотрения на комиссии по личному желанию и не позднее установленной даты.

2.10. Для определения размера стимулирующих выплат работникам в МДБОУ создается комиссия по целевому распределению фонда стимулирующих выплат (не менее 3-х человек), утвержденная приказом заведующего. Председателем комиссии является руководитель образовательного учреждения.

В состав комиссии входят:

- старший воспитатель МДБОУ;
- председатель первичной профсоюзной организации МДБОУ;
- члены комиссии из числа работников учреждения.

Из общего состава утверждается руководителем заместитель председателя и секретарь рабочей комиссии.

2.10.1. Заседания рабочей комиссии являются правомочными, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение рабочей комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

2.10.2. Все решения комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии.

2.10.3. Протокол заседания ежемесячно с 24 по 26 число, предоставляется руководителю МДБОУ, на основании протокола руководитель учреждения издаёт приказ. Протоколы хранятся у администрации МДБОУ.

2.10.4. Основаниями для подготовки приказа о назначении стимулирующей выплаты работнику МДБОУ является:

- протокол комиссии;
- соблюдение оснований установления стимулирующей выплаты работникам;
- виза согласования с экономистом экономической группы отдела контроля и отчётности МКУ УЦБ при УО на предмет наличия финансовых средств, для установления стимулирующих выплат.

При наличии обоснованных замечаний, работники могут быть не представлены к выплатам стимулирующего характера при следующих показателях::

- нарушение Устава МДБОУ;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение должностных инструкций, инструкций по охране труда, жизни и здоровья воспитанников;
- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины;
- нарушение кодекса профессиональной этики работников образовательного учреждения, повлекшие за собой конфликтные ситуации, влияющие на общий уровень работы;
- невыполнение приказов и поручений руководителя учреждения;
- фиксирование обоснованных жалоб со стороны родителей;
- фиксирование случаев детского травматизма по вине работника.
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима.

2.10.5. Решение об уменьшении выплат стимулирующего характера или о лишении работника таких выплат рассматривается комиссией по материальному стимулированию в индивидуальном порядке.

2.10.6. Лишение материального стимулирования (полное или частично) производится за тот период, в котором было допущено упущение в работе, оформляется приказом по учреждению с указанием периода и причин, за которые они устанавливаются.

### **3. Заключительные положения**

3.1. В настоящее Положение по мере необходимости, выхода указаний, рекомендаций вышестоящих органов могут вноситься изменения (дополнения), которые принимаются с учётом мнения первичной профсоюзной организации МДБОУ и утверждаются заведующим МДБОУ.

3.2. Срок действия настоящего Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

## Приложение 1

к Положению о стимулирующих выплатах  
работников муниципального дошкольного  
бюджетного образовательного учреждения  
«Детский сад №15»

### Критерии и показатели оценки эффективности и качества труда работников МДБОУ «Детский сад № 15» для назначения стимулирующих выплат

№п/п	Критерии и показатели	Сумма (руб)	Цикличность
<b>Образовательная деятельность</b>			
<b>1.Руководитель структурного подразделения, старший воспитатель</b>			
1.1.	Организация инновационной деятельности ДОО: разработка, представление, внедрение инновационных проектов, программ	уровень дошкольной организации – 1 000,00 – 6 000,00; муниципальный уровень – 2 000,00 - 8 000,00; Более высокий уровень – 3 000,00 – 10000,00;	- за каждый проект  -на период внедрения
1.2.	Распространение и обобщение собственного педагогического опыта или опыта организации (выступления на конференциях, форумах, семинарах, методических объединениях, проведение открытых занятий, мастер-классов и т.п.)	уровень дошкольной организации – 1 000,00 – 5 000,00; муниципальный уровень – 2 000,00 - 8 000,00; более высокий уровень – 3 000,00 – 10 000,00;	-за каждое направление  -по факту выполнения
1.3.	Участие в профессиональных конкурсах (участник, призер, лауреат, победитель)	уровень дошкольной организации – 1 000,00 – 5 000,00; муниципальный уровень – 2 000,00 – 8 000,00; более высокий уровень – 3 000,00 – 10 000,00;	-за каждое участие  -по факту выполнения
1.4.	За создание и организацию работы творческих групп	1 000,00 – 7 000,00;	За каждую группу ежемесячно
1.5.	Руководство студийно-кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий воспитанниками в количестве не менее 8-ми человек).	2 000,00 – 7 000,00;	За каждую группу ежемесячно
1.6.	Организация и проведение	муниципальный	Ежемесячно

	профессиональной деятельности в статусе базовой (пилотной) ДОО	уровень – 1 000,00 – 3 000,00; более высокий уровень – 2 000,00 – 4 000,00;	Весь период
1.7.	Экспертиза и рецензирование инновационных продуктов, методических разработок, опытов работ, статей педагогических работников- участников конкурсов профессионального мастерства	уровень дошкольной организации – 1 000,00 – 5 000,00; муниципальный уровень – 2 000,00 – 8 000,00; более высокий уровень – 3 000,00 – 10 000,00	за каждое направление  -по факту выполнения
1.8.	Повышение авторитета и имиджа ДОО (связь со СМИ (публикация статей в научных и профессиональных изданиях), проведение совместных мероприятий с представителями микросоциума, общественных мероприятиях)	муниципальный уровень – 1 000,00 – 7 000,00;  более высокий уровень – 2 000,00 – 10 000,00;	за каждое направление  -по факту выполнения
1.9.	Личное участие в организации современной образовательной среды: - Создание и оформление образовательно-тематической (информационной) зоны, выставки и др. - Изготовление авторского пособия (в т.ч. в цифровом формате) для организации образовательной деятельности	500,00 – 7 000,00;  1 000,00 – 10 000,00;	за каждое направление  -по факту выполнения
1.10.	Наличие собственного сайта (при условии ежемесячного обновления (пополнения) информации каждого раздела)	1 000,00 – 8 000,00;	Ежемесячно
1.11.	Систематическая работа (создание, пополнение, обновление) электронных баз учреждения (сайт детского сада, СГО, социальные сети, госпаблики ДО)	500,00 5 000,00;	Ежемесячно, за каждое направление
1.12.	Изготовление памяток, буклетов, информационных тематических методичек, презентаций	500,00 – 7 000,00;	На период ведения По факту выполнения
1.13.	Использование цифровых образовательных ресурсов, повышающих качество воспитательно-образовательного процесса: -разработка и использование авторских презентаций	500,00-2000,00  500 -3000,00	По факту выполнения  По факту выполнения
<b>2. Педагогические работники (воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования)</b>			
2.1.	Личное участие в инновационной деятельности: разработка, представление, внедрение инновационных проектов, программ, авторских программ, технологий, методик, способствующих развитию детского сада, улучшению его	уровень дошкольной организации – 500,00 – 5 000,00; муниципальный уровень – 1 500,00 7 500,00;	- за каждый проект  - на период внедрения

	имиджа, разработка и использование новых методов и форм организации образовательной деятельности при реализации ООП согласно ФГОС ДО	более высокий уровень – 2 500,00 – 10 000,00; за каждый проект;	
22.	Результативное обобщение и распространение личного педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, методических объединениях, проведение открытых занятий и т.п.)	уровень дошк. организации – 1 000,00 – 5 000,00; муниципальный уровень – 2 000,00 – 8 000,00; более высокий уровень – 3 000,00 – 10 000,00;	- за каждое направление  - по факту выполнения
23.	Продуктивное участие в методической деятельности дошкольного учреждения (педагогических советах, мастер-классах, «круглых столах», консультациях)	1000,00 -5000,00	- за каждое направление  - по факту выполнения
24.	Публикации в научных и профессиональных изданиях	Муниципальный уровень – 1 000,00 – 5 000,00; более высокий уровень – 3 000,00 – 8 000,00;	за 1 публикацию - по факту выполнения
25.	Участие работника в конкурсах профессионального мастерства (участник, призер, лауреат, победитель)	уровень дошкольной организации – 500,00 – 5 000,00; муниципальный уровень – 1 000,00 – 8 000,00; более высокий уровень – 2 000,00 – 10 000,00;	- за каждое участие  - по факту выполнения
26.	Наставничество: помощь молодому специалисту по освоению профессиональных навыков ФГОС ДО	1000,00 5000,00	Ежемесячно на весь период
27.	Совершенствование предметно-развивающей среды при реализации ООП: - изготовление нетрадиционного оборудования; - эстетика (своевременное обновление) оформления, мобильность развивающих зон; - привлечение родительской общественности к решению проблем обогащения среды	На уровне группы – 500,00 – 3 000,00; за одно направление; На уровне учреждения – 900,00 – 5 000,00; за одно направление;	За каждое направление  по факту выполнения
28.	Личное участие в подготовке и проведении мероприятий (праздники, развлечения, семинары, объединения, фестивали, акции)	уровень дошкольной организации 500,00 – 5000,00; муниципальный уровень – 1 000,00 – 8 000,00; более высокий уровень – 2 000,00 – 10 000,00;	За каждое направление  по факту выполнения
29.	Руководство студийно-кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий воспитанниками в количестве не менее 8	1 000,00 – 8 000,00;	ежемесячно

	человек).		
2.10.	Развитие творческих способностей воспитанников (участие в конкурсах, выставках, фестивалях и т.д.), подтвержденное грамотами, дипломами	уровень дошкольной организации – 500,00 – 5 000,00; муниципальный уровень – 1 000,00 – 8 000,00; более высокий уровень – 2 000,00 – 10 000,00;	За каждое участие
2.11.	Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе: - участие в онлайн- конференциях; - разработка электронных учебно-методических комплектов; участие в дистанционных формах обучения;	500,00 – 3 000,00; 1 000,00 – 5 000,00; 2 000,00 – 7 000,00;	за каждое направление, участие, разработанный и внедренный в практику комплект подтвержденный, соответствующим документом
2.12.	Наличие собственного сайта (при условии ежемесячного обновления (пополнения) информации каждого раздела)	2 000,00 – 5 000,00;	ежемесячно
2.13.	Систематическая работа (создание, пополнение, обновление) электронных баз учреждения (сайт ДОУ, социальные сети, СГО, госаблики ДО)	1 000,00 – 5 000,00;	Ежемесячно, за каждонаправление
2.14.	Профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями , внедрение эффективных форм вовлечения родителей в образовательный процесс (выпуск буклетов, оформление папок- передвижек, открытых занятий, тематических дискуссий)	За одно направление наглядно-информационной направленности- 1000,00-5000,00 За организацию и проведение совместных мероприятий- 2000,00- 8000,00	По факту выполнения
2.15.	Работа с семьями, оказавшимися в трудной жизненной ситуации: -своевременное выявление; - эффективная деятельность, направленная на исправление ситуации	1 000,00 – 5 000,00; 2 000,00 – 8 000,00;	За каждую семью По факту выполнения
2.16.	Для проведения обучающих и развлекательных мероприятий: - пошив костюма детского; - пошив костюма взрослого	500,00 – 4 000,00;	По факту выполнения
2.17.	Работа по индивидуальным образовательным маршрутам - с одаренными детьми - с детьми -инвалидами и ОВЗ	1000,00 – 2000,00 3000,00 - 5000,00	по факту выполнения за одного воспитанника
2.18.	Повышение авторитета и имиджа ДО (связь со СМИ (публикация статей в научных и профессиональных изданиях), проведение совместных мероприятий с	Муниципальный уровень- 1000,00 – 7 000,00; Более высокий	За каждое направление



	представителями микросоциума, организация и участие в общественно-значимых мероприятиях)	уровень- 2000,00 – 10 000,00;	По факту выполнения
2.19	Организация проектной деятельности (при наличии соответствующей документации, результативность): - краткосрочный проект; - долгосрочный проект;	1000,00 – 2 000,00; 3000,00 – 4 000,00;	За каждое направление  По факту выполнения
2.20	Реализация общественно-значимых социальных проектов, акций, технологий (организация деятельности обучающихся, направленной на преобразование действительности, помощь людям, экологическая деятельность и т.п.)	Муниципальный уровень 2000,00-5000,00  Более высокий уровень- 6000,00-10,000	За каждое направление По факту выполнения (рассчитывается пропорционально количеству педагогов, принявших участие )
2.21	Авторские разработки ландшафтного дизайна, создание творческих (в т.ч. природных) композиций, тематических зон	1000,00 – 3 000,00;	За каждое направление. По факту выполнения
2.22	Активное личное участие в мероприятиях: - в качестве ведущих актёров на детских праздниках, спектаклях и развлечениях;  - личное участие в смотрах- конкурсах, выставках, фестивалях и др.;	уровень дошкольной организации – 500,00 – 3 000,00; муниципальный уровень – 1 000,00 – 3 000,00; более высокий уровень – 2 000,00 – 4 000,00; за каждое участие	За каждое направление  По факту выполнения
<b>3. Работникам всех категорий (присмотр и уход)</b>			
3.1.	За дополнительную нагрузку без освобождения от основной работы	1 000,00 – 3 000,00;	за одно направление по факту выполнения
3.2.	За работу не входящую в круг основных обязанностей работников, но способствующих обеспечению порядка, эстетики, уюта, безопасности и комфортности пребывания детей и взрослых в организации: - оформление интерьера детского сада; - уход за растениями, деревьями (посадка, полив, обрезка, побелка и др) ; - покраска инвентаря и оборудования в помещениях и на территории организации; - генеральная уборка чердачных помещений; - стирка и чистка ковровых покрытий; - мытьё фасада; - пошив костюма детского	1 000,00 – 2 000,00; 1 000,00 – 2 000,00; 1 000,00 – 2 000,00;  500,00 – 1 500,00; 500,00 – 1 500,00; 800,00 – 1 800,00; 700,00 – 1 700,00; 600,00 – 1 600,00; 300,00 – 1 300,00;	За каждое направление  По факту выполнения       (за один) (за один) (за одно)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- вышивка костюма взрослого</li> <li>- вышивка штор, салфеток, скатертей и других изделий</li> <li>- изготовление атрибутики для проведения мероприятий</li> </ul>	400,00 – 1 400,00;	наименование)
3.3.	Соблюдение норм здорового образа жизни: -отсутствие больничных листов в течение года;	500,00 – 1 000,00;	Однократно, по итогам календарного года
3.4.	Участие в работах, которые требуют значительных физических или интеллектуальных усилий и временных затрат (выполнение особо важных работ)	500,00 – 2 000,00;	За каждое направление По факту Выполнения
3.5.	Участие в субботниках ДОО с использованием личной механизированной техники (бензопила, мотоблок, электрокоса и др)	500,00 – 2 000,00;	По факту Выполнения
3.6.	Авторские разработки ландшафтного дизайна, создание творческих (в т.ч. природных) композиций, тематических зон	500,00 – 3 000,00;	За каждое Направление. По факту выполнения
3.7.	Личное участие в деятельности профсоюзной организации ДОО: -исполнение обязанностей председателя ПК; -исполнение обязанностей члена ПК; -участие в конкурсах, семинарах, совещаниях по профсоюзной линии -оформление информационных тематических стендов по профсоюзной линии	1 000,00 – 2 000,00; 1 000,00 – 2 000,00; 500,00 – 1 000,00; 500,00 – 1 000,00;	Ежемесячно  За каждое направление, по факту выполнения
3.8.	Проведение ремонтных работ без привлечения дополнительных специалистов: - ремонт оборудования, инвентаря; - проведение косметического ремонта помещений ДОО	500,00 – 2 000,00; 500,00 – 2 000,00;	За каждое направление, по факту выполнения
3.9.	Выполнение дополнительной общественной нагрузки (работа в комиссиях)	500,00 – 3 000,00;	за одно направление по факту выполнения
3.10.	Активное участие в мероприятиях: - в качестве ведущих актёров на детских праздниках, спектаклях и развлечениях; - участие в смотрах- конкурсах, выставках, фестивалях и др.;	уровень дошкольной организации – 500,00 – 3 000,00; муниципальный уровень – 1 000,00 – 3 000,00; более высокий уровень – 2 000,00 – 4 000,00; за каждое участие	За каждое направление  По факту выполнения

**Приложение 2**  
к Положению о стимулирующих выплатах  
работников муниципального дошкольного  
бюджетного образовательного учреждения  
«Детский сад да №15»

**Критерии для установления персонального повышающего  
коэффициента (ППК)**

Критерии	Размер коэффи- циента
<b>П. 1</b> Базовый	0,8
Личное участие в систематическом планировании и проведении тематических занятия с учетом возрастных познавательных интересов воспитанников и запросов родителей (законных представителей)	0,2
<b>П. 2</b> Выполнение работ, требующих от работника особых знаний, умений и навыков: создание тематических фото- коллажей, видео-роликов, фотоотчетов , отражающих организацию воспитательно-образовательного процесса в детском саду, организацию работы с родителями (законными представителями)	0,1
<b>П.3.</b> Профессиональный рост педагога: наличие первой квалификационной категории	0,1
наличие высшей квалификационной категории	0,2
наличие переподготовки по смежной (востребованной) профессии	0,2
<b>П.4.</b> Активное и плодотворное использование эффективных форм взаимодействия педагога с родительской общественностью в части проведения совместных мероприятий образовательной и социальной направленности, способствующих качественному росту уровня развития творческого и познавательного потенциала воспитанников и родителей	0,1
<b>П.5</b> Системное внедрение в режимные моменты дополнительных элементов физкультурно-оздоровительной работы с учетом принципов развивающей педагогики оздоровления	0,2

### Приложение 3

к Положению о стимулирующих выплатах  
работников муниципального дошкольного  
бюджетного образовательного учреждения  
«Детский сад №15»

Согласовано:

\_\_\_\_\_

*(должность, подпись, Ф.И.О. ответственного лица)*

**Персональный учетный лист оценки интенсивности и результативности  
профессиональной деятельности работника  
МДБОУ «Детский сад № 15»**

\_\_\_\_\_

*(Ф.И.О. работника)*

за \_\_\_\_\_

*(указать период выполнения работы)*

<b>№ критерия</b>	<b>Наименование критерия</b>	<b>Конкретное описание выполненной работы (достигнутых результатов и т.д.)</b>

\_\_\_\_\_

*Подпись работника, дата*

*Документ не является обязательным,  
предоставляется по желанию работника в  
установленные сроки*