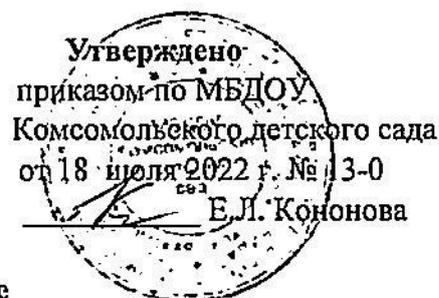


Согласовано
протокол общего собрания
коллектива от 18 июля 2022 г.
Протокол №1



Положение
об установлении и распределении стимулирующих выплат работникам
МБДОУ Комсомольского детского сада

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано для Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Комсомольский детский сад общеразвивающего вида», (далее Учреждение) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ « Об образовании», Уставом Учреждения, Коллективным договором Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, Положением о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Комсомольского детского сада общеразвивающего вида», утвержденного приказом от 18.07.2022 г. № 13-О.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок рассмотрения распределения фонда стимулирующих выплат, обеспечение демократический, государственно- общественный характер управления вопроса о стимулировании работников Учреждения.

1.3. Основная цель вознаграждения – повысить качество образования, компетентность и профессионализм педагогических работников, мотивацию на достижение высоких результатов в работе с детьми.

1.4. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает в себя длительные (постоянные или на определенный период) доплаты и единовременные поощрительные выплаты.

2. Распределение фонда стимулирования и виды выплат стимулирующего характера

1.5. Основанием для распределения вознаграждения из стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения по следующим направлениям:

* Активное участие в реализации Программы развития Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Комсомольский детского сада общеразвивающего вида».

* Стремление к осуществлению на высоком уровне учебно-воспитательной работы с воспитанниками

* Достижение хороших результатов в сохранении и укреплении физического и психического здоровья воспитанников (снижение заболеваемости)

* Формирование духовной и социально –нравственной среды

* Развитие творческих способностей воспитанников через различные виды деятельности

* Активное участие в инновационной деятельности

* Участие в муниципальных, региональных, федеральных, международных конкурсах, разработка проектов и программ

- * Разработка авторских технологий, методик, программ и внедрение их в практику работы
- * Обобщение и представление опыта своей работы (внутри Учреждения, в рамках муниципалитета, региона)
- * Организацию, наполнение, ведение Официального сайта Учреждения
- * За ремонт Учреждения

1.6. Производить выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда медицинскому работнику Учреждения:

- * За снижение заболеваемости воспитанников
- * За пропаганду здорового образа жизни среди педагогов, воспитанников, родителей (законных представителей)
- * За активное участие в субботниках и общественной жизни Учреждения
- * За расширение зоны обслуживания
- * За ремонт Учреждения

1.7. Производить выплаты из стимулирующей части оплаты труда ПКГ должностей работников учебно - вспомогательного персонала:

- * За высокую посещаемость детей
- * За создание условий для сохранения здоровья воспитанников (соблюдение режима дня, санэпидрежима)
- * За активное участие в субботниках и общественной жизни Учреждения
- * За своевременное и грамотное ведение документации
- * За устранение аварийных ситуаций
- * За уборку после аварийных ситуаций
- * За ремонт Учреждения

1.8. Производить выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда ПКГ должностей работникам обслуживающего персонала:

- * За обеспечение условий для жизнедеятельности и образовательного процесса
- * За активное участие в субботниках и общественной жизни Учреждения
- * За устранение аварийных ситуаций
- * За расширение зоны обслуживания
- * За ремонт Учреждения

1.9. Показатели уменьшения выплат из стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения

- * Нарушение трудовой дисциплины (прогулы, опоздания, необоснованный уход с работы, появление на рабочем месте в нетрезвом виде) – до 100 %
- * Больничный лист работника – до 100 %
- * Нарушение техники безопасности на рабочем месте и охраны жизнедеятельности и

здоровья воспитанников, приведших к травматизму – на 100%

* Нарушение правил санэпидрежима в Учреждении – от 50% до 100%

* Нарушение режима дня - от 50% до 100%

* Высокая заболеваемость воспитанников в группах - от 50% до 100%

* Обоснованные жалобы родителей – на 100%

* Создание конфликтных ситуаций в Учреждении – на 100%

1.10. Положение распространяется на всех работников Учреждения, принятых на работу на условиях трудового договора согласно приказа.

2. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ КОМИССИЕЙ ПО ВОПРОСУ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ.

2.1. Распределение вознаграждений осуществляется по итогам каждого месяца.

Вознаграждение педагогическим работникам определяется в соответствии с настоящим Положением.

2.2. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются комиссией по распределению стимулирующих выплат работников Учреждения и оформляются протоколом. В состав комиссии входят работники МБДОУ. Состав комиссии утверждается приказом заведующего МБДОУ. Заседания комиссии проводятся ежемесячно и считаются состоявшимися при участии 2\3 членов комиссии.

2.3. На основании протокола комиссии заведующий издает приказ о стимулирующих выплатах.

2.4. С момента опубликования протокола в течении 3 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт нарушения устанавливаемых настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

2.5. Комиссия обязана осуществить проверку заявления и дать ответ по результатам проверки в течении 3 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, комиссия принимает меры для исправления допущенной ошибки.

2.6. Руководитель МБДОК и комиссия по распределению стимулирующих выплат обеспечивают гласность в вопросах премирования, установления доплат и надбавок всем сотрудникам Учреждения.

2.7. Размеры всех материальных выплат могут определяться в процентном отношении к ежемесячной заработной плате или должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме.

2.8. Вознаграждение за общие результаты работы по итогам года выплачиваются всему списочному составу. Временным работникам вознаграждение по итогам работы за год не выплачивается.

3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ: ВОСПИТАТЕЛЕЙ, МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ, ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

№ п/п	Виды выплат стимулирующего характера	Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели профессионально-педагогической деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер стимулирующих выплат	
				В баллах	Ежемесячно Премии за квартал, полугодие, год
1.	Выплата за интенсивность труда	1. Фактическая посещаемость группы ДОУ (отсутствие пропусков без уважительной причины).	1. Фактическая посещаемость группы 80% от списочного состава. 70% от списочного состава	2 1	ежемесячно
		2. Систематическое проведение индивидуальной работы и групповых дополнительных занятий с воспитанниками (коррекционная работа, кружковая работа и т.д.)	1. Индивидуальная работа – ежедневно;	2	Ежемесячно (согласно отработанного времени)
		3. Охрана и укрепление физического и психического здоровья воспитанников	1. Внедрение здоровьесберегающих технологий (гимнастика после сна, дыхательная гимнастика, точечный массаж) 2. Профилактическая работа (отсутствие несчастных случаев)	1 (за каждый вид) 1	ежемесячно ежемесячно

		4. Обеспечение жизнедеятельности	1. Соблюдение ОТ и ТБ	1	ежемесячно
		5. Родительская плата	Отсутствие задолженности по родительской плате <ul style="list-style-type: none"> • 100% • 90% • 80% 	3 2 1	ежемесячно
2.	За высокие результаты образовательной деятельности	1. Положительная динамика развития воспитанников	В течение полугода (диагностика уровня развития воспитанников)	1	полугодие
3.	За сложность и качество выполняемых работ	1. Использование педагогом современных (развивающих, исследовательских, проектных и др.) образовательных технологий в процессе обучения и воспитания дошкольников.	1. В целом система работы педагога основывается на современных образовательных технологиях. 2. Педагог использует разработанную (собственную) и/или общественно признанную авторскую методику (технология).	1 1	ежемесячно ежемесячно
		2. Реализация общеобразовательной программы.	Стабильно высокая степень обученности воспитанников.	2	май
		3. Соответствие условий организации учебно-воспитательного процесса современным	1. Образцовое содержание помещения, закрепленного за педагогом (групповая ячейка, кабинет, зал	1	ежемесячно

		требованиям.	(спортивный, музыкальный)). 2.Проведение качественных занятий. 3.Отсутствие жалоб родителей.	1 1	ежемесячно ежемесячно
4	Профессиональный рост педагога	1.Участие педагога в исследовательских проектах (педагогические эксперименты, инновационная деятельность).	3.Обобщение и распространение собственного педагогического опыта. - на уровне ДОУ, - района - области. 4. Публикации в периодической печати	1 2 3 3	Разовая Разовая Разовая Разовая
		2.Активное участие педагога в методической (на уровне ДОУ, образовательного округа, района, области).	1.Наличие значимых результатов (авторские разработки, проекты) работы методического объединения -на уровне ДОУ, -района - области	1 2 3	Разовая Разовая Разовая
		3. Повышение квалификации	1. Наличие высшего образования 2. Стаж работы в ДОУ	2 2	ежемесячно

	4. Развитие творческих способностей воспитанников через различные виды деятельности	1. Участие конкурсах, выставках, массовых мероприятиях - на уровне ДОУ; - на уровне села; - на уровне района.	1 2 3	Разовая Разовая разовая
	5. Участие в профессиональных конкурсах.	1. Победитель конкурсов -на уровне ДОУ, -района - области участие	2 3 4 1	Разовая Разовая Разовая Разовая
	6. Наличие грамот и отраслевых, государственных наград, званий.	1. Награждение грамотами районного уровня (за последние 3 года). 2. Награждение грамотами областного, федерального уровня (за последние 5 лет).	2 3	разовая разовая

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТАРШЕЙ МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ.

№ п/п	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Число баллов
1.	Посещаемость	Процент	1. Фактическая	

	детьми ОУ	посещаемости	посещаемость группы свыше 80% от списочного состава	3
2.	Организация вакцино профилактики, медосмотры	Процент вакцинированных детей Своевременное прохождение осмотров сотрудников	1.Фактическое проведение вакцинации 80-90%, 90-100%	2 3 1
3.	Оценка деятельности стар. мед.сестры	Оценка деятельности стар. мед.сестры администрацией, органами Роспотребнадзора, иными организациями	На основании проведенного контроля /акты, справки/	4
4.	Сложность и качество выполняемой работы	1.Соответствие условий организации процесса современным требованиям.	1.Образцовое содержание помещения, закрепленного (мед. кабинет, изолятор) 2.Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка планов, отчетов, заполненных журналов и т.д.)	2 2
5.	Субъективная оценка сотрудниками и родителями ДООУ деятельности ст. мед. Сестры.	Положительная оценка сотрудниками ОУ деятельности ст. мед.сестры.	Количество положительных голосов/количество опрошенных.	1
6.		Участие в мероприятиях, событиях ДООУ, поселка /подготовка и проведение/		1
7.		Участие в ремонте ДООУ, благоустройстве, в работе на огороде и на цветнике, др. общественной		3

		работе		
8.		Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения		3
9.		Активное участие в подготовке и проведении детских праздников.		1
10.	Информационно-агитационная деятельность	<p>1.Наглядная агитация, выступления на собраниях, консультации для родителей и сотрудников, индивидуальные рекомендации.</p> <p>2.Участие в конкурсах, выступления в прессе, обобщение опыта</p> <p>3.Своевременное ведение и обработка документации по оздоровлению и укреплению здоровья детей</p> <p>4.Обработка меню – питания детей</p>	<p>Норматив собраний – 4 в год, консультации-ежемесячно, рекомендации – по усмотрению</p> <p>Наличие результатов: ДОУ района области всероссийский уровень</p> <p>ежедневно</p>	<p>2</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>4</p> <p>6</p> <p>1</p> <p>2</p>
11.	Проведение мероприятий по оздоровлению и укреплению здоровья детей	Проведение закаливающих процедур, организация работы фито-бара	ежедневно по графику	2
12.	Контроль за выполнением лечебно – оздоровительных мероприятий с	Отслеживание результатов закаливающих процедур и выполнение «Плана лечебно –	Ежедневно, ежемесячно, по квартально, по годовым результатам	2

	детьми.	оздоровительных мероприятий, «Плана летнее – оздоровительной работы», «Графиков уборки помещений»		
13.	Контроль за выполнением требований СанПиНа работниками ДОУ	Отслеживание и выполнение «Графиков уборки помещений	Ежедневно помесячно, по квартально, по годовым результатам	2
	ИТОГО:			50

СПЕЦИАЛИСТЫ И СЛУЖАЩИЕ

Наименование должности	Виды стимулирующих надбавок	Критерии установления стимулирующих надбавок	Балл	
Делопроизводитель	1. Надбавка за интенсивность, высокий объем работы	1. Своевременное и грамотное ведение документации..	2	
		2. Архивная работа с документами		
	2. Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства вышестоящих органов.		5	
	3. Дополнительная работа		3. Устранение аварийных ситуаций, уборка послеаварийных ситуаций	3
			4. Ремонт в ДОУ.	
		5. Участие в благоустройстве, в работе на огороде, цветнике, др. общественной работе.	2	
		6. Участие в мероприятиях, событиях ДОУ, поселка /подготовка и проведение/		
Заведующий хозяйством	Надбавка за работу повышенной материальной и юридической	1. Составление договоров. 2. Приобретение материально – технического оснащения. 3. Привлечение материальных средств.		

	ответственности	4.Подготовка материалов и организация ремонта в ДОУ. 5.Осуществление надзора за приборами в ДОУ. 6.Устранение аварийных ситуаций. 7. Работа с обслуживающим персоналом.	2
	Процент посещения детьми ДОУ	1.Фактическая посещаемость группы свыше 80% от списочного состава.	2
	Надбавка за обеспечение жизнедеятельности	1.Обеспечение безопасности пребывания воспитанников в ДОУ. 2.Соблюдение СанПин. 3.Соблюдение ОТ И ТБ. 4.Своевременная сдача отчетов.	2
	Надбавка за интенсивность, высокий объем работы	1.Дополнительная работа/устранение аварийных ситуаций, уборка после аварийных ситуаций./ 2.Ремонт в ДОУ. 3.Участие в благоустройстве, на огороде, цветнике, другой общественной работе. 4.Участие в мероприятиях, событиях ДОУ, поселка /подготовка и проведение/	2 3 3 1
ИТОГО			28

ОБСЛУЖИВАЮЩИЙ ПЕРСОНАЛ

Наименование должности1.	Виды стимулирующих надбавок	Критерии установления надбавок	Балл
Помощник воспитателя	Процент посещаемости детьми образовательного учреждения	1.Фактическая посещаемость группы свыше 80% от списочного состава	2
2.Повар 3.Рабочий по стирке белья.			2
4.Рабочий по комплексному обслуживанию здания.			1

<p>5. Подсобный рабочий.</p> <p>6. Уборщик служебных помещений.</p> <p>7. Кладовщик</p>			<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>
	<p>Надбавка за высокое качество работы</p>	<p>1. Соблюдение СанПин</p> <p>2. Соблюдение ОТ и ТБ.</p> <p>3. Обеспечение безопасности пребывания воспитанников в ДОУ.</p> <p>4. Отсутствие жалоб родителей.</p> <p>5. Активное участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях.</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>2</p>
	<p>Надбавка за интенсивность, высокий объем работы.</p>	<p>1. 1. Дополнительное работа /устранение аварийных ситуаций, уборка после аварийных ситуаций./</p> <p>2. Ремонт в ДОУ.</p> <p>3. Участие в благоустройстве, в работе на огороде и цветнике, другой общественной работе.</p> <p>4. Участие в мероприятиях, событиях ДОУ, поселка / подготовка и проведение./</p>	<p>2</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>1</p>
<p>ИТОГО:</p>			<p>24</p>

3.2. Разовые премии.

3.2.1. К профессиональным праздникам и международным праздникам за успехи в труде (23 Февраля, 8 Марта, День дошкольного работника), за качественную работу за квартал, полугодие, год, за работу по благоустройству территории Учреждения.

1. Отработавших в МБДОУ Комсомольском детском саду менее 6 месяцев – 300 рублей;

2. Отработавших в МБДОУ Комсомольском детском саду свыше 6 месяцев – 1000 рублей.

3.2.2. К юбилеям работников 50, 55 лет (соответственно женщинам и мужчинам) за качественный и долголетний труд – 1000 рублей. (55, 60 лет) за качественный и долголетний труд – 3000 рублей.

3.2.3. При поощрении за труд:

Участие в конкурсе «Воспитатель года»:

- районный – до 3000 руб.;

- областной – до 5000 руб.

3.3. Материальная помощь. Материальная помощь выплачивается работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, выплаты производятся на основании приказа заведующего ДОУ по письменному заявлению работника и по согласованию с представителем трудового коллектива при наличии экономии фонда оплаты труда:

в случае смерти близких родственников (родителей, детей, одного из супругов) в сумме 2000 руб.;

- при рождении ребенка у работника, отработавшего в МБДОУ не менее трёх лет, в сумме 1000 рублей,

не менее 5 лет – 2000 рублей;

- при увольнении работника в связи с уходом на пенсию по старости впервые производить выплаты за добросовестный труд из экономии ФОТ ДОУ в размере 3000 рублей.

- длительная болезнь (не менее 2 месяцев) - 2000 рублей;

- чрезвычайные ситуации (пожар, затопление жилья) – до 2000 рублей.

Решение о выплате оформляется приказом по ДОУ, согласованным с представителем трудового коллектива. Работник лишается этой выплаты полностью при наличии дисциплинарных взысканий за текущий год.

3.4. При выплате годовой премии в декабре текущего года экономия фонда оплаты труда распределяется на всех сотрудников пропорционально отработанным дням и частям занимаемой ставки. Годовая премия не выплачивается или ее размер уменьшается (по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат) при наличии не снятых дисциплинарных взысканий и нарушений, выявленных представителями надзорных органов в течение текущего календарного года.

3.5. Разовая премия, материальная помощь, годовая премия выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 22023141085098361660399424309462323140649109746

Владелец Кононова Елена Леонидовна

Действителен с 14.09.2022 по 14.09.2023