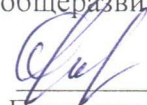


Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением деятельности
по художественно-эстетическому развитию воспитанников № 51

СОГЛАСОВАНО:

Первичная профсоюзная организация
МБДОУ детский сад
общеразвивающего вида № 51

 Н.Ю. Фомина
Протокол № 1 от 01.10.2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МБДОУ детский сад
общеразвивающего вида № 51

 Н.В. Усольцева
Приказ № 103-О от 01.10.2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**о выплатах стимулирующего характера
и об оказании материальной помощи**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Положением «О Департаменте образования Администрации города Екатеринбурга», утвержденным Решением Екатеринбургской городской Думы от 24.06.2014 № 20/18 (с изменениями на 23 января 2018 года) (в ред. Решений Екатеринбургской городской Думы от 24.01.2017 № 2/59, от 23.01.2018 № 1/74);
- Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 26.07.2019 № 1813 «О системе оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования «город Екатеринбург» (с изменениями от 06.05.2020 г. № 845);
- иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию воспитанников № 51, учредителем которого является Департамент образования Администрации города Екатеринбурга, (далее – МБДОУ).

1.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются данным локальным нормативным актом с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда ее работников в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения.

2. Условия осуществления выплат стимулирующего характера

2.1. Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат;
- 5) иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

2.2. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

2.3. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.4. Выплаты устанавливаются единовременно в размере не более 100 процентов от должностного оклада сотрудника или в абсолютной сумме (при условии наличия экономии фонда оплаты труда, отсутствия дисциплинарных взысканий) распоряжением /приказом руководителя МБДОУ.

2.5. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда за прошедший месяц.

3. Показатели и критерии оценки эффективности труда

3.1. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности труда устанавливаются данным локальным нормативным актом и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников учреждения.

3.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности и улучшающих имидж учреждения, выплаты молодым специалистам, а также выплаты за сложность и напряженность труда.

3.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

3.4. К таким видам стимулирующих выплат относятся выплаты:

- за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности учреждения;
- личное участие в конкретных мероприятиях, связанных с проведением отдельных акций (конкурсов, конференций, выставок, фестивалей и других мероприятий), организуемых МБДОУ, Управлением образования района, Департаментом образования Администрации города Екатеринбурга (далее – Департамент), Министерством образования и молодежной политики Свердловской области;
- за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, в том числе за призовые места, занятые непосредственно работником или воспитанниками в учреждении, в международных, общероссийских, областных и городских выставках, конкурсах, фестивалях;
- за разработку и реализацию авторских программ, проектов (мероприятий) в сфере образования;
- за результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения;
- выполнением на высоком профессиональном уровне важных и (или) ответственных (особо ответственных) поручений руководителя учреждения.

Условием личного участия является представление собственных профессиональных достижений без учета результатов деятельности организации (в том числе за реализацию собственных проектов, выступление в качестве тренера, лектора, спикера, модератора, организацию деятельности общественных профессиональных объединений), а также осуществление деятельности, зависящей непосредственно от квалификации и уровня профессиональных достижений сотрудника.

3.5. Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в образовательную организацию, устанавливаются выплаты в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сроком на два года или до прохождения ими аттестации на квалификационную категорию.

3.6. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, осуществляемые с учетом стажа работы по специальности в сфере образования. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается учредителем. (Приложение № 1).

4. Выплаты за качество выполняемых работ

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального поощрения работника за высокий уровень профессиональной подготовленности, получение высокой оценки по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

4.2. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты:

- 1) за наличие ученой степени кандидата наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого

начинается со слов "заслуженный", в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2) за наличие ученой степени доктора наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов "народный", в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

3) за другие качественные показатели.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на срок (с 01 сентября до 31 августа текущего учебного года) в порядке, установленном данным локальным нормативным актом учреждения.

5. Премияльные выплаты

5.1. К премияльным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности сотрудника за предыдущий учебный год, утвержденных в приложениях № 4, 5, 6, 7, 8 к настоящему положению, и устанавливаемых на очередной учебный год (с 01 сентября до 31 августа текущего учебного года).

6. Распределение стимулирующих выплат

6.1. Анализ итогов работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности сотрудника осуществляется комиссией по оценке эффективности деятельности сотрудников МБДОУ на основании критериев. Состав комиссии утверждается распоряжением / приказом руководителя МБДОУ.

6.2. В компетенцию комиссии по стимулированию входит рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат персонально каждому работнику образовательной организации:

- стимулирующих выплат, устанавливаемых на определенный период времени (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет);

- премияльных выплат по итогам года;

- единовременных премияльных выплат в соответствии с Положением об оплате труда в образовательной организации.

6.3. Размер ежемесячной выплаты сотруднику устанавливается распоряжением / приказом руководителя МБДОУ на основании установленного решением комиссии количества баллов для премияльной выплаты при соблюдении условий, установленных п.19 настоящего Положения. Расчет стоимости одного бала производится следующим образом: сумма средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера делится на общее количество набранных работником баллов. Исходя из количества набранных работником баллов производится определение суммы выплат стимулирующего характера: стоимость одного балла умножается на количество набранных работником баллов.

Выплата премии осуществляется ежемесячно на основании распоряжения /приказа руководителя МБДОУ.

6.4. В целях обеспечения социальной защищенности работников МБДОУ и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу

коллектива по решению руководителя МБДОУ в пределах фонда оплаты труда применяется единовременное премирование (Приложение 2):

1) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, награждении государственными наградами и наградами муниципального образования "город Екатеринбург", Свердловской области, Российской Федерации;

2) в связи с празднованием Дня учителя, Дня воспитателя и всех дошкольных работников, женщинам - Международного женского дня (8 марта), мужчинам - Дня защитников Отечества (23 февраля);

3) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет);

4) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

5) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

6.5. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются данным локальным актом учреждения.

7. Оказание работникам материальной помощи

7.1. Руководитель МБДОУ вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда оказывать работникам материальную помощь (Приложение 3).

7.2. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом МБДОУ, принятым руководителем МБДОУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения, и (или) коллективным договором, соглашением.

7.3. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

7.4. Материальная помощь выплачивается на основании следующих документов:

–смерть близких родственников (родители, супруги, дети руководителя организации) – на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

–рождение ребенка (детей) – на основании свидетельства о рождении ребенка;

–заключение брака – на основании свидетельства о заключении брака;

–утрата или повреждение имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств – на основании подтверждающих документов;

–длительная нетрудоспособность сотрудника, дорогостоящее оперативное лечение сотрудника и (или) членов его семьи, совместно проживающих с ним, по медицинским показаниям – на основании медицинского заключения и иных подтверждающих документов;

–на основании ходатайства председателя первичной профсоюзной организации;

– в иных случаях сотрудникам, оказавшимся в сложной жизненной ситуации.

8. Заключительные положения

8.1. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер выплаты стимулирующего характера устанавливается пропорционально отработанному времени.

8.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Размеры выплат за непрерывный стаж

№	Период	Сумма выплат (руб.)	Период, на который устанавливается выплата
1.	1 - 5 лет	100	1 календарный год
2.	6 - 10 лет	200	
3.	11 – 15 лет	300	
4.	15 – 20 лет	400	
5.	21 и более лет	500	

Размеры выплат единовременного премирования сотрудников

№	Показатели	Суммы выплат (руб.)
1	при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, награждении государственными наградами и наградами муниципального образования "город Екатеринбург", Свердловской области, Российской Федерации	1000
2	в связи с празднованием Дня воспитателя и всех дошкольных работников, женщинам - Международным женским днем (8 марта), мужчинам - Днем защитников отечества (23 февраля)	1000
3	в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет)	3000
4	при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости	3000
5	при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	3000

Выплаты производятся однократно в связи с наступлением события/критерия.

Размеры выплат материальной помощи

№	Показатели	Минимальная сумма выплат (руб.)
1	Смерть близких родственников	5000
2	Заключение официального брака	3000
3	Рождение ребенка	3000
4	Значительные расходы на лечение	5000
5	Уничтожение недвижимого имущества работника вследствие непреодолимой силы (пожар, наводнение и др.)	5000
6	Иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенное влияние на материальное положение сотрудника (учеба в учебном заведении на платной основе, оплата наемного жилья и др.)	5000

Выплаты производятся однократно в связи с наступлением события/критерия при наличии денежных средств в фонде оплаты труда.

Оценочная ведомость анализа для выплат стимулирующего характера педагогического персонала

№	Перечень показателей, критериев оценки эффективности деятельности	Баллы	Оценка комиссии
1	Соответствие деятельности педагога требованиям законодательства в сфере образования: - отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан (на основании соответствующих документов); - нарушений, относящиеся к полномочиям в соответствии с должностной инструкцией	1	
Участие в мероприятиях по развитию профессиональных компетенций:			
2	наличие побед, призового места и участие в финале профессиональных конкурсов для педагогов образовательных организаций *: участие	1	
	участие в финале,	2	
	призер / победитель,	3	
	победа в конкурсе на получение гранта учреждением (не ниже регионального уровня)	4	
	участия в профессиональных конкурсах, начиная с муниципального уровня (официальные конкурсы ведомственного характера) *:	1	
	финалист/победитель	2	
	представление результатов деятельности (возможно в составе группы от педагогического коллектива) на методических, творческих, спортивных мероприятиях разного уровня, наличие публикаций (статей)	1	
Работа с одарёнными детьми:			
3	Наличие участников, победителей, призеров и лауреатов среди детей, участвующих в официальных мероприятиях (муниципального, регионального, федерального) уровня и выше различной направленности*: Участие	1	
	муниципальный уровень	2	
	региональный уровень	3	
	федеральный уровень и выше	4	
4	Создание условий для охраны здоровья обучающихся, отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в образовательной организации	2	
5	Участие в реализации программы в рамках сетевого взаимодействия с использованием ресурсов других образовательных организаций	1	
6	Реализация инновационных программ: при наличии в ДОУ официального статуса ресурсного центра, инновационной, пилотной или экспериментальной площадки *: муниципальной	1	
	региональной	2	
	федеральной и выше	3	
7	Участие в деятельности структурных единиц, позволяющих решать задачу инновационного развития ДОО:	1	

	Консилиум		
	Консультационный центр	1	
Участие в работе банка экспертов:			
8	Банка экспертов городских мероприятий на базе образовательных организаций города Екатеринбурга	1	
9	Банка экспертов по оценке профессиональной деятельности в рамках аттестационных мероприятий	1	
10	Наличие и ведение документации группы / кабинета, установленной законодательством в сфере образования РФ	1	
11	Работа с детьми – инвалидами в соответствии с ИПРА	1	
12	Работа с молодыми и / или начинающими педагогами в качестве наставника	1	
ИТОГО максимальный балл:		25	

Выплаты производятся в течение учебного года.

Приложение №5

Оценочная ведомость анализа для выплат стимулирующего характера учебно-вспомогательного персонала

№	Показатели	Балл	Оценка комиссии
1.	Интенсивность работы (работа в группе с наполняемостью свыше 25 чел.).	2	
2.	Отсутствие замечаний и жалоб со стороны администрации, сотрудников, родителей.	1	
3.	Участие в общественных работах ДОУ. (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории, уборка территории и т.д.).	1	
4.	Участие в общественной жизни ДОУ. (конкурсы, соревнования, демонстрации, утренники, развлечения, творческие группы ДОУ и т.п.).	1	
5.	Помощь воспитателю. (подготовка детей к конкурсам, фестивалям, соревнованиям, утренникам; помощь в подготовке к родительским собраниям, украшение зала к утренникам и развлечениям). Систематическая помощь при проведении дополнительных услуг.	1	
6.	Отсутствие замечаний по итогам проверок и производственного контроля. (контролирующие и надзорные органы).	1	
7.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	1	
ИТОГО Максимальное количество баллов		8	

Период выплаты – календарный год

Оценочная ведомость анализа для выплат стимулирующего характера заместителя заведующего

№	Показатели	Критерии	Период выплаты	Количество баллов
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан (на основании соответствующих документов)	календарный год	1
		отсутствие предписаний надзорных и контрольных органов, содержащих нарушения, относящиеся к полномочиям заместителя руководителя	календарный год	1
2.	Высокие показатели независимой оценки качества образования в образовательной организации	наличие оценки «отлично» или «хорошо» по результатам НОКО	В год проверки (распространяется на весь период (от 1 до 3 лет) до момента следующей оценки)	1
3.	Реализация мероприятий по сохранению и развитию профессиональных кадров	результаты участия педагогов в профессиональных конкурсах, начиная с муниципального уровня (официальные конкурсы ведомственного характера): финалист/победитель	календарный год	1
		представление результатов деятельности педагогов (педагогических коллективов) на методических, творческих, спортивных мероприятиях разного уровня, наличие публикаций*: муниципальный уровень	календарный год	1
		региональный уровень и выше		2
4.	Реализация программ (проектов), направленных на работу с одарёнными детьми	участие детей в официальных мероприятиях различного (муниципального, регионального, федерального) уровня и выше	календарный год	1
		наличие победителей и лауреатов среди детей, участвующих в официальных мероприятиях различного уровня и направленности*: муниципальный уровень		2
		региональный уровень		3
		федеральный уровень и выше		4
5.	Создание условий для охраны здоровья обучающихся	отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в	календарный год	1

		образовательной организации		
6.	Реализация программ сетевого взаимодействия	реализация программы в рамках сетевого взаимодействия с использованием ресурсов других образовательных организаций	календарный год	1
7.	Реализация инновационных программ	Стабильное функционирование ресурсного центра, инновационной, пилотной или экспериментальной площадки*: муниципальной региональной федеральной и выше	календарный год	1 2 3
		документальное подтверждение участия в реализации городского сетевого проекта		1
8.	Развитие социальной инфраструктуры и образовательного пространства ДОО	наличие и эффективное использование инновационных элементов в создании образовательного пространства ДОО	календарный год	1
		Стабильная работа структурных единиц, позволяющих решать задачу инновационного развития ДОО		1
	Максимальное количество баллов			20

Период выплаты – учебный год

**Оценочная ведомость анализа для выплат стимулирующего характера
заведующего хозяйством**

№	Показатели	Балл	Оценка комиссии
1.	Отсутствие замечаний: - по работе с муниципальными контрактами; - по проведению ремонтных работ; - по итогам ревизий, проверок в рамках функциональных обязанностей; - при сдаче отчетности в вышестоящие органы, в обслуживающие организации;	1 1 2 1	
2.	Отсутствие конфликтных ситуаций с коллегами и родителями детей ДОУ; -их наличие	5 0	
3.	Создание условий для снижения уровня заболеваемости по ДОУ: -от 6-4% -от 4-1% -от 1-0%	1 2 3	
4.	Рациональное использование энергоресурсов, воды (за прошедший месяц): - по нормативу - выше норматива	 2 0	
5.	Участие в конкурсах: - городского уровня; регионального; -федерального. -призовые места	1 2 3	
6.	Отсутствие замечаний по соблюдению ОТ и ОЖЗД, травм детей	2	
ИТОГО Максимальное количество баллов		20	

Период выплаты – календарный год

**Оценочная ведомость анализа для выплат стимулирующего характера
обслуживающего персонала**

№	Показатели	Балл	Оценка комиссии
2.	Отсутствие замечаний и жалоб со стороны администрации, сотрудников, родителей.	1	
3.	Участие в общественных работах ДОУ. (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	3	
4.	Участие в общественной жизни ДОУ. (творческие конкурсы, соревнования, выступления на утренниках)	1	
5.	Отсутствие замечаний по итогам проверок и производственного контроля. -внутренний контроль -внешний контроль	1 2	
6.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	1	
ИТОГО Максимальное количество баллов		9	

Период выплат – календарный год

Приняты Общим собранием работников Протокол № 3 от 04.12.2020 г

13. интересны
ЛЮБОП.

ЛИСТОВ.

五

Н.В. Усольцева

