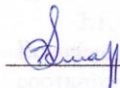


СОГЛАСОВАНО


УТВЕРЖДЕНО

Председатель трудового коллектива

 А.С. Староверова

Заведующая МБДОУ № 56



 Т.П. Шамсуварова

## ПОЛОЖЕНИЕ

### «О выплатах стимулирующего характера»

**работникам Муниципального образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 56 «Карусель»  
Городского округа Верхняя Тура**

#### 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании».
- 1.2. Настоящее положение устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников ДОУ.
- 1.3. Стимулирующие выплаты работникам распределяются Советом учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению заведующей ДОУ.
- 1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.
- 1.5. Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня работников и мотивации на достижение высоких результатов.
- 1.6. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения.
- 1.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения распределяется между педагогическими и непедагогическими работниками МБДОУ «Детского сада № 56» в пределах выделенного финансирования.
- 1.8. Работникам дошкольного образовательного учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера: по результатам работы за месяц.

## **Порядок рассмотрения Советом учреждения вопроса о стимулировании работников ДОУ**

2.1. Распределение вознаграждений осуществляется по итогам каждого месяца. Вознаграждения педагогическим и непедагогическим работникам присуждаются в соответствии с настоящим Положением.

2.2. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Советом учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению заведующей ДОУ.

2.3. Заведующая ДОУ представляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

2.4. Совет учреждения принимает решение о премировании и размере премии большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета. Решение Совета оформляется протоколом. На основании протокола Совета учреждения заведующая издаёт приказ о премировании.

Информация о премировании объявляется на собраниях.

### **3. Единовременное премирование**

3.1. Единовременное премирование работника осуществляется на основе приказа руководителя образовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

3.2. При наличии у работника образовательного учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, премия не устанавливается.

3.3. Единовременное премирование работников производится в следующих случаях:

- к юбилейным датам (30, 35, 40, 45, 50, 55, 60 лет)
- за педагогический стаж (20, 30, 40 лет работы в данном дошкольном учреждении)
- за участие сотрудников в конкурсах профессионального мастерства:

- участники – единовременное премирование

### **4. Критерии оценки результативности**

#### **профессиональной деятельности работников ДОУ**

4.1. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются ДОУ самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Совета учреждения, педагогического совета ДОУ, профсоюзного комитета не чаще 1 раза в год.

4.2. Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников дошкольного образовательного учреждения:

- для педагогических работников (воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физическому воспитанию);

- для непедагогических работников ( завхоз, повара, помощники воспитателей);

- для тех. персонала образовательного учреждения (кастелянша, рабочий по стирке белья, дворник, сторожа,).

4.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей ясельной и младшей групп

№	Критерии	Баллы
1	Работа без больничных листов	20
2	Отсутствие жалоб	10
3	Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп – по средней наполняемости в месяц	За 1 ребёнка сверх нормы – 5 баллов
4	Отсутствие или снижение количества пропускаемых детьми дней	
	- по болезни	10
	- по прочим причинам	10
5	Увеличение объёма работы	10
6	Возрастная трудность (маленькие дети)	5
7	Педагогический стаж работы в данном ДОУ:	
	5 – 10 лет	5
	11 – 15 лет	10
	16 – 20 лет	15
	21 и более лет	20

Максимальное количество баллов: 110

4.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей старших групп.

№	Критерии	Баллы
1	Работа без больничных листов	20
2	Отсутствие жалоб	10
3	Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп – по средней посещаемости в месяц	За 1 ребёнка сверх нормы – 5 баллов
4	Отсутствие или снижение количества пропускаемых детьми дней	
	- по болезни	10
	- по прочим причинам	10
5	Увеличение объёма работы	10

6	Подготовка детей к конкурсам, фестивалям, спортивным мероприятиям	5
7	Педагогический стаж работы в данном ДОУ:	
	5 – 10 лет	5
	11 – 15 лет	10
	16 – 20 лет	15
	21 и более лет	20

Максимальное количество баллов: 115

4.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *помощников воспитателей*

№	Критерии	Баллы
1	Работа без больничных листов	20
2	Отсутствие жалоб	10
3	Образцовое содержание группы	5
4	Качество ежедневной и генеральной уборки помещений; ответственное отношение к сохранности имущества	5
5	Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп – по средней посещаемости в месяц	За 1 ребёнка сверх нормы – 5 баллов
6	Качественная обработка посуды	5
7	Увеличение объёма работы	10
8	Стаж работы в данном ДОУ:	
	5 – 10 лет	5
	11 – 15 лет	10
	16 – 20 лет	15
	21 и более лет	20

Максимальное количество баллов: 100

4.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *музыкального руководителя*

№	Критерии	Баллы
1	Работа без больничных листов	20
2	Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп – по средней посещаемости в месяц	За 1 ребёнка сверх нормы – 5 баллов
3	Отсутствие жалоб	10
4	Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям	5
5	Нетрадиционное проведение детских мероприятий	10
6	Содержание в надлежащем виде рабочего места и музыкального зала	5

7	Содержание в надлежащем виде костюмов, пособий и т.д.	5
8	Стаж работы в данном ДОУ:	
	5 – 10 лет	5
	11 – 15 лет	10
	16 – 20 лет	15
	21 и более лет	20

Максимальное количество баллов: 100

4.7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *завхоза*

№	Критерии	Баллы
1	Работа без больничных листов	20
2	Отсутствие жалоб	10
3	Своевременная отчётность	5
4	Качественное ведение документации	5
5	Своевременная выдача сезонного инвентаря	5
6	Грамотное руководство тех. персоналом	5
7	Стаж работы в данном ДОУ:	
	5 – 10 лет	5
	11 – 15 лет	10
	16 – 20 лет	15
	21 и более лет	20

Максимальное количество баллов: 70

4.8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *повара*

№	Критерии	Баллы
1	Работа без больничных листов	20
2	Отсутствие жалоб	10
3	Обеспечение качественного питания	5-10
4	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	5-10
5	Стаж работы в данном ДОУ:	
	5 – 10 лет	5
	11 – 15 лет	10
	16 – 20 лет	15
	21 и более лет	20

Максимальное количество баллов: 70

4.9. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *сторожа*

№	Критерии	Баллы
1	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства	20
2	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	10
3	Содержание помещения и территории в надлежащем состоянии	5-10
4	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	10

Максимальное количество баллов: 50

4.10. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *дворника*

№	Критерии	Баллы
1	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории	5-10
2	Своевременное обеспечение доступа к ДОУ родителей, работников, в т.ч. подъездные пути в зимнее время	5-10
3	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	10
4	Работа без больничных листов	20

Максимальное количество баллов: 50

**5. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера**

5.1. Произвести подсчёт баллов каждому работнику образовательного учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная настоящим положением.

5.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждой категории работников (педагогических работников, непедагогических, тех. персонала), разделить на максимально возможную для данной категории работников сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Для работников разных категорий получается свой денежный вес (в рублях) каждого балла.

5.3. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

5.4. В случае, если часть стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с заведующей и Советом учреждения, перераспределения средств внутри образовательного учреждения.

**2. ПОНЯТИЕ И СОСТАВ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАРИНК**

2.1. Под персональными деньгами понимаются денежные выплаты, осуществляемые в виде вознаграждения за трудовые успехи работников организации в связи с трудовыми достижениями и квалификацией.