

**Положение о распределении стимулирующей части работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 30 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей
(МАДОУ №30)**

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулировании педагогических работников МАДОУ №30 (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда должна составлять не менее 30% от общего размера фонда оплаты труда организации и распределяется по видам:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы
- 5) материальная помощь.

1.3. Стимулирование работников МАДОУ №30 (далее - работники) производится из стимулирующей части фонда оплаты труда МАДОУ №30.

1.4. Размер и количество выплат стимулирующего характера, выплачиваемых конкретному работнику, не ограничивается.

1.5. Выплаты осуществляются при наличии средств (в пределах фонда оплаты труда).

Глава 2. Основание и порядок ежемесячных стимулирующих выплат

2.1. Премииальные выплаты по итогам работы за полугодие выплачиваются с целью индивидуального поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в течение предыдущего периода.

2.2. Ежемесячные стимулирующие выплаты работникам МАДОУ №30 устанавливаются на определенный период, в соответствии с оценкой эффективности деятельности.

2.3. Оценка эффективности деятельности педагогических работников (далее - оценка) служит целям повышения качества образования и осуществлением материального стимулирования педагогических работников за счет выплат из средства стимулирования образовательного учреждения.

2.4. Задачи оценки эффективности деятельности работников:

- 1) получение объективных данных о текущем состоянии, динамике успешности, конкурентоспособности деятельности педагогических работников;
- 2) выявление «точек роста» и проблемных направлений для работы по повышению эффективности деятельности педагогических работников;
- 3) использование результатов оценки при установлении выплат стимулирующего характера;
- 4) проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной деятельности;
- 5) усиление материальной заинтересованности в повышении качества педагогической

деятельности.

2.5. Основанием для оценки эффективности деятельности педагогических работников служат материалы, справки и иные документы, представленные в экспертную комиссию, созданную на уровне МАДОУ №30, в компетенцию, которой входит объективная внешняя оценка эффективности деятельности конкретного педагогического работника.

2.6. Основанием для оценки эффективности деятельности прочих работников МАДОУ №30 служат аналитические материалы заведующей хозяйством, старшего воспитателя и руководителя учреждения.

2.7. По итогам оценки, данной комиссией, на основании протокола заседания комиссии, руководитель МАДОУ №30 издает приказ о премировании работников.

2.8. Стоимость балла составляет 500 (пятьсот) рублей.

Глава 3. Критерии оценки эффективности деятельности работников МАДОУ №30

3.1. Виды и критерии выплат стимулирующего характера.

3.1.1. Педагогический персонал: воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре

№ п/п	Виды выплат стимулирующего характера	Показатели эффективности	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат	
				в баллах	в рублях
1	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Наполняемость групп	<i>Посещаемость:</i> — более 85% детей дошкольные группы — более 82% детей группы раннего возраста	3	1500
			— менее 85% детей дошкольные группы — менее 82% детей группы раннего возраста	2	1000
		Создание условий для реализации ФГОС ДО	Оформление предметно-развивающей среды в соответствии с образовательной программой, требованиями СанПина, требованиями безопасности.	3	1500,00
2	За качество выполняемой работы	Эффективная организация образовательного процесса	— наличие качественных РП, календарных планов; — апробирование и внедрение инновационных технологий; — использование современных средств обучения в работе с детьми (ИКТ технологии), создание банка электронных образовательных ресурсов	3	1500,00
			Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное предоставление отчетной документации, планов, аналитических материалов	2
			Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;	2	1000,00

			ИТОГО (максимальный балл)	15	7500
--	--	--	----------------------------------	----	------

3.1.2. старший воспитатель

№ п/п	Виды выплат стимулирующего характера	Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели профессионально-педагогической деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер стимулирующих выплат	
				в баллах	в рублях
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Положительная динамика развития детей	Организация и руководство работой педагогов по оснащению ППРС групп и кабинетов	4	2000,00
			Взаимодействие с учреждениями образования, культуры и спорта	1	500,00
			Организация и успешная реализация коллективных педагогических проектов, участие детей в конкурсах, выставках, соревнованиях разного уровня	4	2000,00
			Применение новых эффективных форм по взаимодействию с семьей, оказание консультативной помощи родителям с целью повышения их педагогической компетентности через разные формы взаимодействия. Организация совместной деятельности для достижения определенных социально-значимых целей в развитии и воспитании детей	2	1000,00
		Соответствие условий организации учебно-воспитательного процесса требованиям ФГОС ДО	2	1000,00	
2.	За качество выполняемой работы	Использование педагогом современных (развивающих, исследовательских, проектных и др.) технологий в процессе обучения и воспитания дошкольников	Освоение новых информационных технологий, обучение педагогов ИКТ	2	1000,00
			Организация конкурсов среди педагогов, детей, родителей (городские, областные и др.)	2	1000,00
		Исполнительская дисциплина	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности), выполнение плана внутреннего	1	500,00

			контроля, плана воспитательной работы		
		Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса, уровень организации аттестации	Работа с молодыми специалистами, студентами Повышение квалификации педагогических кадров (работа с педагогами в межаттестационный период).	2	1000,00
			ИТОГО	20	10000,00

3.1.3. Учебно-вспомогательный персонал

№ п/п	Наименование должности	Критерии установления стимулирующих выплат	Размер стимулирующих выплат	
			в баллах	в рублях
1	Младший воспитатель	1. Помощь воспитателю в организации учебно-воспитательного процесса и режимных моментов: помощь в подготовке к занятию, одевании детей на прогулку и др.	0,5	250,00
		2. Содержание в функциональном состоянии инвентаря, мебели, оборудования и инвентаря др. и бережное отношение к материальным ценностям учреждения	0,5	250,00
		ИТОГО	1	500,00

3.1.4. Служащие

№ п/п	Наименование должности	Критерии установления стимулирующих выплат	Размер стимулирующих выплат	
			в баллах	в рублях
1	Специалист по охране труда	1. Соблюдение сроков исполнения документов с установленными сроками исполнения (документов, в отношении которых сроки установлены законодательством, Управления образования КГО), запросов, письменных поручений, МКУ «Ресурсный центр».	0,5	250,00
		2. Организация тренировок по эвакуации участников образовательного процесса при ЧС, пожаре. Проведение системного анализа качества проведения тренировок.	0,5	250,00
		ИТОГО	1	500,00
2	Специалист по кадрам	1. Соблюдение сроков исполнения документов с установленными сроками исполнения (документов, в отношении которых сроки установлены законодательством, Управления образования КГО), запросов, письменных поручений, МКУ «Ресурсный центр».	1	500,00
		2. Экономия расходных материалов, электроэнергии.	1	500,00

		ИТОГО	2	1000,00
3	Делопроизводитель	1. Качественное обеспечение работы по документообороту: отсутствие замечаний по ведению отчетной документации, по их движению.	0,5	250,00
		2. Своевременное и качественное ведение документации.	0,5	250,00
		ИТОГО	1	500,00

3.1.5. Руководители структурных подразделений

№ п/п	Наименование должности	Критерии установления стимулирующих выплат	Размер стимулирующих выплат	
			в баллах	в рублях
1	Заведующий хозяйством	1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения.	1	500,00
		2. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности.	1	500,00
		3. Обеспечение сохранности и рационального использования материальных ценностей.	1	500,00
		4. Осуществление контроля за работой обслуживающего персонала.	0,5	250,00
		5. Отсутствие нарушений трудовой дисциплины. Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда.	0,6	300,00
		6. Своевременное и качественное ведение документации.	0,5	250,00
		ИТОГО	4,6	2300,00
2	Шеф-повар	1. Сохранение и укрепление здоровья детей, обеспечение качественного питания по результатам контроля	1	500,00
		2. Качественное содержание пищеблока в соответствии с требованиями СЭС	1,5	750,00
		3. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	1,5	750,00
		4. Высокие оценки бракеражной комиссии по качеству приготовленных блюд.	0,6	300,00
		ИТОГО	4,6	2300,00

3.1.6. Рабочие.

№ п/п	Наименование должности	Критерии установления стимулирующих выплат	Размер стимулирующих выплат	
			в баллах	в рублях
1	Дворник	1. Отсутствие замечаний на санитарное состояние территории.	1	500,00
		2. Отсутствие обоснованных жалоб на работу дворника.	1	500,00
		3. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, правил и норм охраны труда.	2	1000,00

		ИТОГО	4	2000,00
2	Кастелянша	1. Соблюдение правил ведения складского хозяйства.	0,8	400,00
		2. Предоставление документов в соответствии с графиком документооборота в МКУ «РЦ» для ведения бюджетного и бухгалтерского учета и отчетности.	0,8	400,00
		3. Соблюдение требований СанПиНа, ТБ и ОТ при выполнении работы	0,8	400,00
		4. Экономичное расходование водо-энерго-тепло ресурсов.	0,8	400,00
		Выполнение срочных и важных поручений руководителя и работ, возникших в связи с производственной необходимостью; Соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка дня, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов.	0,8	400,00
		ИТОГО	4	2000,00
3	Сторож (вахтер)	1. Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности имущества	0,5	250,00
		2. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, правил и норм охраны труда.	0,5	250,00
		3. Отсутствие случаев кражи по вине сторожа.	1	500,00
		ИТОГО	2	1000,0
4	Уборщик служебных помещений	1. 1.Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	1	500,00
		2. Отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика.	1	500,00
		3. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, норм охраны труда.	1	500,00
		4. Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения.	1	500,00
		ИТОГО	4	2000,00
5	Кладовщик	1. Выполнение правил приема, хранения и выдачи продуктов на пищеблок.	2	1000,00
		2. Качественное и своевременное составление отчетности.	2	1000,00
		3. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности.	2,6	300,00
		4. Работа с поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений в приеме документации	3,13	1565,00
		ИТОГО	9,73	4865,00
6	Кухонный рабочий	1. Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб на качество работы подсобного рабочего.	2	1000,00
		2. Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности при работе с оборудованием пищеблока, правил пожарной безопасности.	1,5	750,00
		3. Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения.	1,1	550,00
		ИТОГО	4,6	2300,00
7	Машинист по стирке и ремонту	1. Отсутствие обоснованных жалоб на качество работы машиниста по стирке белья.	1,5	750,00
		2. Отсутствие замечаний на несоблюдение	1,5	750,00

	спецодежды	установленного графика стирки. 3. Соблюдение правил и норм охраны труда, правил пожарной безопасности, отсутствие замечаний.	1	500,00
		ИТОГО	4	2000,00
8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1. Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб на качество работы рабочего по текущему ремонту.	0,5	250,00
		2. Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности при работе с оборудованием, инструментом, правил пожарной безопасности.	0,5	250,00
		3. Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий.	1	500,00
		ИТОГО	2	1000,00
9	Повар	1. Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб на качество приготовленных блюд.	2	1000,00
		2. Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов и технологию приготовления пищи.	1,5	750,00
		3. Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями.	1,1	550,00
		ИТОГО	4,6	2300,00

3.2. Размер ежемесячной премии устанавливается приказом руководителя МАДОУ №30

3.3. Ежемесячная премия выплачивается одновременно с заработной платой.

3.4. Ежемесячные стимулирующие выплаты работникам МАДОУ №30 производятся пропорционально отработанному времени.

3.5. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена по одному или нескольким основаниям.

Глава 4. Порядок установления и выплаты единовременного премирования педагогических работников образовательных организаций

4.1. Единовременное премирование производится из средств экономии фонда оплаты труда.

4.2. Размер средств экономии фонда оплаты труда определяется за установленный отчетный период.

4.3. Средства экономии фонда оплаты труда используются на дополнительные выплаты (единовременное премирование) в следующих случаях:

- 1) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации до 100% должностного оклада;
- 2) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области до 100% должностного оклада;
- 3) при награждении Главой Кушвинского городского округа, Почетной грамотой Думы Кушвинского городского округа, Управления образования Кушвинского городского округа до 100% должностного оклада;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя до 100% должностного оклада;
- 5) в связи с праздничными днями к 23 февраля, 8 марта и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) до 100% должностного оклада.
- 6) по итогам работы учебного, календарного года, по результатам подготовки к новому учебному году до 100% от должностного оклада;

- 7) за призовые места в профессиональных конкурсах педагогов различных уровней:
- на уровне ДОУ: 1 место- до 100% должностного оклада, 2 место- до 70% должностного оклада, 3 место- до 50% должностного оклада;
 - на уровне города: 1 место- до 100% должностного оклада, 2 место- до 70% должностного оклада, 3 место- до 50% должностного оклада;
 - на уровне области: 1 место- до 100% должностного оклада, 2 место- до 70% должностного оклада, 3 место- до 50% должностного оклада;
9. за подготовку призеров творческих конкурсов и спортивных соревнований, различных уровней:
- на уровне ДОУ: 1 место- до 100% должностного оклада, 2 место- до 70% должностного оклада, 3 место- до 50% должностного оклада;
 - на уровне города: 1 место- до 100% должностного оклада, 2 место- до 70% должностного оклада, 3 место- до 50% должностного оклада;
 - на уровне области: 1 место- до 100% должностного оклада, 2 место- до 70% должностного оклада, 3 место- до 50% должностного оклада;
10. за организацию и проведение мероприятий (в том числе совместно с детьми) повышающих имидж учреждения до 100% должностного оклада;
11. за обобщение передового педагогического опыта, личное участие и подготовка педагогов к профессиональным конкурсам педагогического мастерства разного уровня до 100% должностного оклада

4.4. Размер единовременной премии устанавливается приказом руководителя МАДОУ №30 в процентном выражении от должностного оклада либо в абсолютном размере, в пределах средств фонда стимулирования образовательной организации.

4.5. Единовременная премия выплачивается одновременно с заработной платой.

4.6. Единовременное премирование является выплатой единовременного характера, на которую районный коэффициент, установленный действующим законодательством, не начисляется.

Глава 5. Порядок установления выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

5.1 Стимулирующая надбавка за выслугу лет, устанавливается педагогическим работникам в следующем порядке:

- 1) стаж работы в образовательных организациях от 1 года до 5 лет – 5 % от установленного должностного оклада;
- 2) стаж работы в образовательных организациях от 5 лет– 10 % от установленного должностного оклада.

5.2 Стимулирующая надбавка за непрерывный стаж в МАДОУ № 30, устанавливается служащим, рабочим, руководителям структурных подразделений, учебно-вспомогательному персоналу в следующем порядке:

- 1) стаж работы в образовательной организации от 1 года до 5 лет – 5 % от установленного должностного оклада;
- 2) стаж работы в образовательной организации от 5 лет– 10 % от установленного должностного оклада.

5.3 Размер выплаты за стаж непрерывной работы в МАДОУ № 30, выслугу лет устанавливается приказом руководителя МАДОУ №30 в процентном выражении от должностного оклада либо в абсолютном размере, при наличии средств фонда стимулирования образовательной организации.

Глава 6. Порядок выплаты материальной помощи

6.1. Заведующая вправе при наличии средств на стимулирование, оказывать работникам материальную помощь.

6.2. Решение об оказании материальной помощи принимается руководителем учреждения на основании личного заявления работника по представлению выборного представительного органа первичной профсоюзной организации.

6.3. Вместе с заявлением, работник представляет документы, подтверждающие наличие трудной жизненной ситуации.

6.4. Работникам, нуждающимся в материальной поддержке, материальная помощь предоставляется в следующих случаях и размерах:

- 1) в случае уничтожения недвижимого имущества работника вследствие непреодолимой силы (пожар) до 100% размера оклада (акт госпожнадзора);
- 2) в случае возникновения у работника необходимости произвести значительные расходы на лечение самого работника до 50% размера оклада (квитанции чеки);
- 3) в случае возникновения у работника непредвиденных расходов, связанных со смертью близких родственников (родители, дети, супруги), свадьбой детей до 100% размера оклада (предоставление свидетельств);

6.5. Конкретный размер предоставляемой работнику материальной помощи определяется руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным представительным органом первичной профсоюзной организации.

Глава 7. Порядок лишения стимулирующих выплат.

7.2. Работник может быть полностью лишен стимулирующих выплат в случаях:

- 1) за нарушение Устава;
- 2) за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- 3) за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья детей, инструкций по охране труда;
- 4) за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- 5) за нарушение корпоративной этики;
- 6) случай травматизма воспитанников во время осуществления воспитательно-образовательного процесса;
- 7) дисциплинарные взыскания;
- 8) рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима и т.д.;
- 9) халатное отношение к сохранности МТБ;
- 10) обоснованные жалобы со стороны родителей.

7.3. Решение о лишении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующей на основании решения Комиссии.

Глава 6. Заключительные положения.

1.1. Изменения и дополнения в настоящее примерное Положение вносятся на основании приказа руководителя МАДОУ №30в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации для принятия локальных правовых актов.

ПРИНЯТО

собранием трудового коллектива

Протокол № 9 от 21.07.2017г