

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад №59 комбинированного вида.

Глава 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением администрации Кушвинского городского округа от 26.06.2017г. № 807, Положением об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 59 комбинированного вида, в целях совершенствования системы оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 59 комбинированного вида (далее Учреждение)
- 1.2. Настоящее Положение о стимулировании работников Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.
- 1.3. В течение срока действия данного Положения имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для внесения дополнений и изменений: руководитель Учреждения, профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Учреждения.
- 1.4. Стимулирование работников Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, приносящих доход от деятельности Учреждения, направленных на оплату труда работников.
- 1.5. Выплаты стимулирующего характера нацелены на стимулирование работников за качественные результаты труда, поощрение за выполненную работу.
- 1.6. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере.
- 1.7. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда работников Учреждения не допускается.
- 1.8. Лишение работника выплат стимулирующего характера при условии выполнения всех показателей стимулирования не допускается.
- 1.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени либо носят единовременный характер.

Глава 2. Основание, порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

2.1. Основания установления выплат стимулирующего характера:

- интенсивность и высокие результаты работы;
- качество выполняемых работ;
- наличие стажа непрерывной работы, выслуги лет;

2.2. К выплатам за стаж непрерывной работы, относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в учреждении. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, разрабатывается учреждением, в соответствии с общими требованиями к установлению порядка исчисления стажа непрерывной работы, утвержденными Управлением образования Кушвинского городского округа.

2.3. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, устанавливается педагогическим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования основным работником в следующих размерах от оклада:

- при стаже от 1 года до 5 лет – 5%;
- при стаже свыше 5 лет – 10 %.

Назначается не больше занимаемой ставки.

Глава 3. Критерии оценки эффективности и результативности деятельности для выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда (За качество и высокие результаты)

3.1. Эффективность деятельности работников оценивается комиссией в баллах.

3.2. Суммарная оценка определяется следующим образом: оценивается каждый показатель деятельности в баллах, затем количество баллов суммируется. Результат оформляется в сводной таблице результатов, которая является приложением к протоколу заседания комиссии.

3.3. Оценка эффективности деятельности работников фиксируется в протоколе заседания комиссии.

3.4. Эффективность деятельности работников учреждения оценивается по следующим критериям:

1. Критерии оценки эффективности и результативности деятельности для педагогического персонала

1. Старший воспитатель

№ п/п	Критерии эффективности деятельности	Целевые показатели	Кол баллов	Оценочные процедуры
1	Показатели заболеваемости и посещаемости детей	Показатель заболеваемости (соответствует или ниже показателя в муниципальном задании)	2	Посещаемость детьми от списочного состава (80% и выше – дошкольные группы, 75% и выше – группы раннего возраста)
2	Контроль качества образования в МАДОУ в соответствии с ФГОС ДО.	Качественное ведение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников, педагогов для планирования работы на результат развития каждого ребенка,	2	Мониторинг индивидуальных достижений воспитанников, педагогов
3	Реализация дополнительных проектов	Результативность проектной деятельности в режиме функционирования	2	Справка (приложение: краткое описание проекта, результативность)
4	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Организация информационной открытости	3	Наличие информации, публикаций в СМИ, на сайте, наличие презентаций, опыта работы, выступлений на методических объединениях и других материалов
5	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	-Охват детей, посещающих образовательное учреждение, программами дополнительного образования составляет более 50 процентов. - Развитие вариативных форм	2	Наличие рабочих программ, перспективное Планы работы, конспекты, протоколы планирование

		дошкольного образования (группы кратковременного пребывания, консультативные пункты)		
6	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	План работы, конспекты, протоколы
7	Повышение имиджа учреждения. Реализация мероприятий, обеспечивающих повышение эффективности работы	Реализация вариативных форм работы с педагогами Активное участие учреждения в работе методических объединений муниципального уровня, в профессиональных конкурсах педагогического мастерства. Обобщение передового педагогического опыта. Подготовка педагогов к профессиональным конкурсам педагогического мастерства разного уровня	2	Справка (приложение: планы, краткое описание, результативность) Дипломы, грамоты, благодарности и сертификатов
		Результативное участие в конкурсах, выставках -на базе ДОУ, городской, областной, всероссийский уровень		Дипломы, грамоты, благодарности и сертификатов
8	Работа с детьми из социально - неблагополучных семей	Реализация плана мероприятий с детьми из социально - неблагополучных семей	2	Список детей План мероприятий Отчет по реализации плана, мероприятия
9	Качественное исполнение обязанностей руководителя на время его отсутствия	Стабильное функционирование учреждения	3	Отсутствие замечаний со стороны руководителя Учреждения, контролирующих органов
Итого			20	
			балл	
Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда				
1	Нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, невыполнение должностных инструкций		- 4	
2	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса		- 20	
3	Обоснованные жалобы родителей.		- 2	
4	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, норм техники безопасности		- 10	

2. Воспитатель

№ п/п	Критерии эффективности деятельности	Целевые показатели	Кол балл	Оценочные процедуры
1	Показатели заболеваемости и посещаемости детей	Показатель заболеваемости (соответствует или ниже показателя в муниципальном задании)	2	Посещаемость детьми от списочного состава (80% и выше – дошк.гр, 75% и выше – гр. раннего возраста)
2	Реализация здоровьесберегающих технологий, внедрение нетрадиционных форм оздоровительной работы с детьми.	Организация физкультурно - оздоровительной и спортивной работы (праздники, развлечения, эстафеты и т.д.)	2	План мероприятий, реализуемые технологии
3	Реализация дополнительных проектов	Реализация проектных методик и технологий в образовательном процессе: социальные, групповые, индивидуальные	2	Наличие проектов, их презентация
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Реализация вариативных форм работы с родителями.	3	Планы работы конспекты, протоколы
		Отсутствие задолженности по родительской плате за содержание ребенка в МАДОУ	2	Отсутствие задолженности по оплате
5.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	Реализация плана мероприятий с детьми из социально-неблагополучных семей	3	Список детей План мероприятий Отчет по реализации плана, мероприятия
6.	Информационная открытость , работа педагога по повышению имиджа детского сада	Наличие страницы, групповой, индивидуальной, систематичность обновления, не реже 1 раза в месяц	2	Наличие информации, публикаций в СМИ, на сайте, наличие презентаций, опыта работы, выступлений на методических объединениях и других материалов.
7	Участие в организационно-методической работе	Результативное участие в конкурсах, выставках -на базе ДОУ, городской, областной, всероссийский уровень - обновление предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО	2	- Дипломы, грамоты, благодарности. - материалы методических и дидактических средств обучения
8	Участие воспитанников группы в смотрах, конкурсах, выставках, муниципального, областного и Федерального уровня	Количество мероприятий муниципального, областного и Федерального уровня, в которых воспитанники принимали участие	2	Количество детей, участвовавших в смотрах, конкурсах, выставках, муниципального, областного и Федерального уровня
Итого			20 балл	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

1	Нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, невыполнение должностных инструкций		-4	
2	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса		- 20	
3	Обоснованные жалобы родителей.		-2	
4	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, норм техники безопасности		-10	

Инструктор по физической культуре

№ п/п	Критерии эффективности деятельности	Целевые показатели	Кол балл	Оценочные процедуры
1	Показатели заболеваемости и посещаемости детей	Показатель заболеваемости (соответствует или ниже показателя в муниципальном задании)	1	Посещаемость детьми от списочного состава (80% и выше – дошкольные группы, 75% и выше – группы раннего возраста)
2	Реализация здоровьесберегающих технологий, внедрение нетрадиционных форм оздоровительной работы с детьми.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (праздники, развлечения, эстафеты и т.д.)	2	План мероприятий, реализуемые технологии
3	Реализация дополнительных проектов	Реализация проектных методик и технологий в образовательном процессе: социальные, групповые, индивидуальные	2	Наличие проектов, их презентация
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Реализация вариативных форм работы с родителями.	3	Планы работы конспекты, протоколы
		Отсутствие задолженности по родительской плате за содержание ребенка в МАДОУ	2	Отсутствие задолженности по оплате
5.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	Реализация плана мероприятий с детьми из социально-неблагополучных семей	2	Список детей План мероприятий Отчет по реализации плана, мероприятия
6.	Информационная открытость , работа педагога по повышению имиджа детского сада	Наличие страницы, групповой, индивидуальной, систематичность обновления, не реже 1 раза в месяц	2	Наличие информации, публикаций в СМИ, на сайте, наличие презентаций, опыта работы, выступлений на методических объединениях и других материалов.

7	Участие в организационно-методической работе	Результативное участие в конкурсах, выставках -на базе ДОУ, городской, областной, всероссийский уровень - обновление предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО	3	- Дипломы, грамоты, благодарности. - материалы методических и дидактических средств обучения
8	Участие воспитанников в спортивных соревнованиях муниципального, областного уровня	Количество мероприятий муниципального, областного и Федерального уровня, в которых воспитанники принимали участие	3	Количество детей, участвовавших и победителей в спортивных соревнованиях муниципального, областного уровня

Итого
20
балл

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

1	Нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, невыполнение должностных инструкций		-4	
2	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса		- 20	
3	Обоснованные жалобы родителей.		-2	
4	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, норм техники безопасности		-10	

Музыкальный руководитель

№ п/п	Критерии эффективности деятельности	Целевые показатели	Кол балл	Оценочные процедуры
1	Показатели заболеваемости и посещаемости детей	Показатель заболеваемости (соответствует или ниже показателя в муниципальном задании)	1	Посещаемость детьми от списочного состава (80% и выше – дошкольные группы, 75% и выше – группы раннего возраста)
2	Реализация дополнительных проектов	Реализация проектных методик и технологий в образовательном процессе: социальные, групповые, индивидуальные	2	Наличие проектов, их презентация
3	Пополнение музыкального репертуара.	использование современных технологий	3	Презентации, диски, метод. литература аудио и видео материалы
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с	Применение новых эффективных форм по взаимодействию с семьей	3	Планы работы конспекты, протоколы

	родителями воспитанников			
5.	Организация индивидуальной работы по музыкальному воспитанию с одаренными детьми	Реализация плана мероприятий с одаренными детьми	3	Список детей План мероприятий Отчет по реализации плана
6.	Информационная открытость, работа педагога по повышению имиджа детского сада	Наличие страницы, групповой, индивидуальной, систематичность обновления, не реже 1 раза в месяц	3	Наличие информации, публикаций в СМИ, на сайте, наличие презентаций, опыта работы, выступлений на методических объединениях и других материалов.
7	Участие в организационно - методической работе	Результативное участие в конкурсах, выставках -на базе ДОУ, городской, областной, всероссийский уровень - обновление предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО	3	- Дипломы, грамоты, благодарности. - Материалы методических и дидактических средств обучения
8	Участие воспитанников учреждения в смотрах, конкурсах, выставках, муниципального, областного и Федерального уровня	Количество мероприятий муниципального, областного и Федерального уровня, в которых воспитанники принимали участие	2	Количество детей, участвовавших и победителей в смотрах, конкурсах, выставках, муниципального, областного и Федерального уровня
Итого			20 балл	
Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда				
1	Нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, невыполнение должностных инструкций		-4	
2	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса		- 20	
3	Обоснованные жалобы родителей.		-2	
4	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, норм техники безопасности		-10	

Учитель-логопед

№ п/п	Критерии эффективности деятельности	Целевые показатели	Кол баллов	Оценочные процедуры
1	Показатель посещаемости детей	Посещаемость детьми логопедических занятий 90% и выше	2	Посещаемость детьми 90% и выше
2	Качественное проведение праздников и развлечений, открытых мероприятий	праздники, развлечения	2	План, конспекты мероприятий, реализуемые технологии
3	Реализация дополнительных проектов	Реализация проектных методик и технологий в образовательном процессе: социальные, групповые, индивидуальные	2	Наличие проектов, их презентация
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Реализация вариативных форм работы с родителями.	3	Планы работы конспекты, протоколы
5	Обновление и пополнение обучающей среды	материалы методических и дидактических средств обучения	3	материалы методических и дидактических средств обучения
6.	Информационная открытость , работа педагога по повышению имиджа детского сада	Наличие страницы, групповой, индивидуальной, систематичность обновления, не реже 1 раза в месяц	3	Наличие информации, публикаций в СМИ, на сайте, наличие презентаций, опыта работы, выступлений на методических объединениях и других материалов. Скриншот
7	Участие в организационно-методической работе	Результативное участие в конкурсах, выставках -на базе ДОУ, городской, областной, всероссийский уровень	2	- Дипломы, грамоты, благодарности.
8	Участие воспитанников в смотрах, конкурсах, выставках, муниципального, областного и Федерального уровня	Количество мероприятий муниципального, областного и Федерального уровня, в которых воспитанники принимали участие	3	Количество детей, участвовавших и победителей в смотрах, конкурсах, выставках, муниципального, областного и Федерального уровня
Итого			20 балл	
Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда				
1	Нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, невыполнение должностных инструкций		-4	

2	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса		- 20	
3	Обоснованные жалобы родителей.		-2	
4	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, норм техники безопасности		-10	

Педагог дополнительного образования

№ п/п	Критерии эффективности деятельности	Целевые показатели	Кол баллов	Оценочные процедуры
1	Показатель посещаемости детей	Посещаемость детьми занятий 50 % и выше	2	Посещаемость детьми 50% и выше
2	Качественное проведение праздников и развлечений, открытых мероприятий	праздники, развлечения	2	План, конспекты мероприятий, реализуемые технологии
3	Реализация дополнительных проектов	Реализация проектных методик и технологий в образовательном процессе: социальные, групповые, индивидуальные	2	Наличие проектов, их презентация
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Реализация вариативных форм работы с родителями.	3	Планы работы конспекты, протоколы
5	Обновление и пополнение обучающей среды	материалы методических и дидактических средств обучения	3	материалы методических и дидактических средств обучения
6.	Информационная открытость, работа педагога по повышению имиджа детского сада	Наличие страницы, групповой, индивидуальной, систематичность обновления, не реже 1 раза в месяц	3	Наличие информации, публикаций в СМИ, на сайте, наличие презентаций, опыта работы, выступлений на методических объединениях и других материалов.
7	Участие в организационно - методической работе	Результативное участие в конкурсах, выставках -на базе ДОУ, городской, областной, всероссийский уровень	2	- Дипломы, грамоты, благодарности.
8	Участие воспитанников в смотрах, конкурсах, выставках, муниципального, областного и Федерального уровня	Количество мероприятий муниципального, областного и Федерального уровня, в которых воспитанники принимали участие	3	Количество детей, участвовавших и победителей в смотрах, конкурсах, выставках, муниципального, областного и Федерального уровня
Итого			20 балл	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда				
1	Нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, невыполнение должностных инструкций		-4	
2	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса		- 20	
3	Обоснованные жалобы родителей.		-2	
4	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, норм техники безопасности		-10	

- 1.1. Фонд стимулирования педагогических работников формируется из областного бюджета.
- 1.2. Размер ежемесячной премии конкретному работнику устанавливается путем умножения общего количества баллов на стоимость одного балла. Фонд стимулирования делится на общее количество баллов, получаем стоимость 1 балла.
- 1.3. Стоимость 1 балла устанавливается ежемесячно приказом заведующей при наличии средств.
- 1.4. Премия при больничном листе работника устанавливается пропорционально отработанному времени.
- 1.5. Размер ежемесячной премии утверждается приказом заведующей.
- 1.5. Ежемесячная стимулирующая премия выплачивается одновременно с заработной платой.
- 1.6.. Ежемесячная премия начисляется и выплачивается в фиксированной сумме установленной приказом Учреждения одновременно с заработной платой.
- 1.7. Ежемесячная премия за определенный период при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода не выплачивается

2. Стимулирование учебно-вспомогательного персонала

Младший воспитатель

№ п/п	Критерии эффективности деятельности	Целевые показатели	Кол балло в	Оценочные процедуры
1	Показатели заболеваемости и посещаемости детей	Показатель заболеваемости (соответствует или ниже показателя в муниципальном задании)	0-2	Посещаемость детьми от списочного состава (80% и выше – дошкольные группы, 75% и выше – группы раннего возраста)
2	Соблюдение санитарных норм и правил, образцовое содержание группы	1. Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и уличной территории. выполнение графика уборки помещений с текущей обработкой поверхностей окон, шкафов; качественная обработка посуды; хранение дезинфицирующего средства; использование ветоши и	0-3	Отсутствие замечаний со стороны руководителя Учреждения, завхоза, медицинского работника, воспитателя

		емкости по назначению; использование спецодежды по назначению		
3	Организация режимных моментов в группе	Участие в организации режимных моментов: прогулка; сон; проведение закаливающих процедур; проведение досуговой деятельности	0-3	Отсутствие замечаний со стороны завхоза, медицинского работника, воспитателя
4	Взаимодействие с педагогическими работниками, детьми и родителями	Наличие, (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность помощника воспитателя	0-3	Документально подтвержденные данные о наличии (отсутствии) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса
5	Соблюдение правил по охране труда и технике безопасности, правил по пожарной безопасности, правил внутреннего распорядка	Отсутствие замечаний по соблюдению инструкций: по охране труда и технике безопасности; по охране жизни и здоровья детей и взрослых; по пожарной безопасности; правил внутреннего распорядка	0-3	Отсутствие замечаний со стороны руководителя Учреждения, завхоза, ответственного по охране труда
6	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий связанных с уставной деятельностью учреждения, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.		0-3	Отсутствие замечаний со стороны руководителя Учреждения, завхоза
Итого			176бал	

Специалист по кадрам

№ п/п	Критерии эффективности деятельности	Целевые показатели	Кол бал-в	Оценочные процедуры
1	Оформление, ведение и своевременная передача достоверной информации о состоянии дел в учреждении в сети Интернет	Размещение информации в сроки установленные законодательством РФ на сайтах: - Е-услуги; - ведение электронного реестра «Прием заявлений о постановке на учет для зачисления ребенка в МАДОУ»; - ведение информационной системы комплексной оценки безопасности и готовности к новому учебному году	0-5	Отсутствие замечаний со стороны руководителя Учреждения и контролирующих органов
2	Своевременное и	Наличие своевременно и	0-3	отсутствие

	качественное оформление документации в соответствии с кадровым делопроизводством	качественно оформленной документации: - хранение и ведение трудовых книжек без замечаний; - оформление трудовых договоров, личных дел сотрудников; - ведению табеля «Учета рабочего времени сотрудников»; - ведению архива; - статистической отчетности в отдел статистики; - организационно-техническое обеспечение административно-распорядительной деятельности		замечаний в заполнении документации со стороны руководителя Учреждения
3	Взаимодействие с педагогическими работниками, МОП и родителями	Наличие, (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на специалиста по кадрам	1	Документально подтвержденные данные о наличии (отсутствии) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность на специалиста по кадрам
4	Соблюдение правил по охране труда и технике безопасности, правил по пожарной безопасности, правил внутреннего распорядка	Отсутствие замечаний по соблюдению инструкций: по охране труда и технике безопасности; по пожарной безопасности; правил внутреннего распорядка	0-2	Отсутствие замечаний со стороны заведующей, ответственного по охране труда
5	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.		1	Отсутствие замечаний со стороны руководителя Учреждения, завхоза
		Итого	12 балло в	

Делопроизводитель

№ п/п	Критерии эффективности деятельности	Целевые показатели	Кол-во бал	Оценочные процедуры
1	Оформление, своевременное предоставление достоверных,	- родительских договоров и документов на компенсацию по родительской плате без замечаний;	0-5	Отсутствие замечаний со стороны руководителя

	первичных документов	- документов по очередности детей; - табеля посещаемости детей; - квитанций по оплате родительской платы; - плана и отчета по сети, штатам и контингенту; - реестр договоров;		Учреждения, УО КГО
2	Взаимодействие с педагогическими работниками, МОП и родителями	Наличие, (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на делопроизводителя	0-3	Документально подтвержденные данные о наличии (отсутствии) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и родителей (законных представителей) на деятельность делопроизводителя
3	Соблюдение правил по охране труда и технике безопасности, правил по пожарной безопасности, правил внутреннего распорядка	Отсутствие замечаний по соблюдению инструкций: по охране труда и технике безопасности; по пожарной безопасности; правил внутреннего распорядка	0-3	Отсутствие замечаний со стороны руководителя Учреждения, ответственного по охране труда
4	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.		1	Отсутствие замечаний со стороны руководителя Учреждения, завхоза
Итого			12 баллов	

Стимулирование учебно-вспомогательного персонала

2.1. Фонд стимулирования учебно-вспомогательного персонала формируется из областного бюджета.

2.2. Размер ежемесячной премии учебно – вспомогательному персоналу устанавливается фиксированной суммой от фонда стимулирования;

2.3. Размер премирования для учебно-вспомогательного персонала устанавливается в следующем порядке:

- 75-100% баллов от максимально возможного - устанавливается премия в размере до 5 000,00 рублей;

- 50-74 % баллов от максимально возможного - устанавливается премия в размере до 3 750,00 рублей.

- менее 50 % баллов - премия не устанавливается

2.4. Премия при больничном листе работника устанавливается пропорционально отработанному времени.

2.5. Ежемесячная стимулирующая премия выплачивается одновременно с заработной платой.

2.6. Ежемесячная премия начисляется и выплачивается в фиксированной сумме установленной приказом Учреждения одновременно с заработной платой.

2.7.. Ежемесячная премия за определенный период при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода не выплачивается

3. Стимулирование прочего персонала Заведующий хозяйством

№ п/п	Критерии эффективности деятельности	Целевые показатели	Кол балло в	Оценочные процедуры
1	Оформление, своевременное предоставление достоверных, первичных документов в соответствии с графиком документооборотом руководителю Учреждения	отчеты по списанию МЗ; акты о списании мягкого инвентаря; акты о списании основных средств, письма, письма по поступлению ОС; план финансово - хозяйственной деятельности; ходатайство на перемещение субсидий на выполнение муниципального задания; заявка на объем финансирования; счета – фактуры услуг; товарные накладные материальных запасов	0-3	Отсутствие замечаний при сдаче отчетности со стороны руководителя Учреждения
2	Эффективность финансово-хозяйственной и имущественной деятельности	- Систематическое ведение мониторинга АСУ «Энергоплан»; Обеспечение экономии материальных ресурсов: водоснабжение, энергопотребление, теплотребление; качественная и системная работа по совершенствованию и развитию инфраструктуры учреждения; проведение мониторинга цен на товары приобретаемые в учреждение; своевременное заключение необходимых договоров, привлечение для осуществления деятельности, предусмотренной уставом учреждения, дополнительных средств, материальных запасов	0-3	Ежемесячный анализ энергоресурсов; - контроль за своевременностью выполнения мероприятий «Программы по управлению имуществом учреждения»; контроль за хозяйственным обслуживанием и надлежащим состоянием учреждения. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов
3	Взаимодействие с педагогическими	Наличие, (отсутствие) обоснованных жалоб со	1	Документально подтвержденные

	работниками, МОП и родителями	стороны участников образовательного процесса на заместителя заведующей ХЧ		данные о наличии (отсутствии) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса
4	Соблюдение правил по охране труда и технике безопасности, правил по пожарной безопасности, правил внутреннего распорядка	Отсутствие замечаний по соблюдению инструкций: по охране труда и технике безопасности;	0-2	Отсутствие замечаний со стороны заведующей, контролирующих органов
5	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий связанных с уставной деятельностью учреждения, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.		1	Отсутствие замечаний со стороны руководителя Учреждения
		Итого	10 бал	

Кладовщик

№ п/п	Критерии эффективности деятельности	Целевые показатели	Кол балл	Оценочные процедуры
1	Своевременное оформление, предоставление достоверных, первичных документов в соответствии с графиком документооборотом руководителю для ведения бухгалтерского учета, работа с поставщиками по поставке продуктов питания	-Меню-требования; -счета – фактуры и товарные накладные на получение продуктов питания; -заявок на продукты питания;	0-2	Отсутствие замечаний при сдаче отчетности со стороны руководителя Учреждения, обслуживающих организаций
2	Прием продуктов питания в учреждение	Осуществление входного контроля, ведение документации	0-2	Отсутствие замечаний со стороны руководителя Учреждения, завхоза, мед.сестры контролирующих органов
3	Взаимодействие с сотрудниками учреждения	Наличие, (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны сотрудников на деятельность кладовщик	1	Документально подтвержденные данные о наличии (отсутствии) обоснованных жалоб со стороны сотрудников на деятельность кладовщика

4	Соблюдение санитарных норм и правил, образцовое содержание кладовых	-выполнение графика уборки помещений с текущей обработкой поверхностей холодильников, шкафов; - контроль за качеством продукции; -контроль за наличием товаросопроводительных документов; -входной контроль за условиями транспортировки продуктов питания от поставщиков; -контроль за температурным режимом в холодильных установках	0-2	Отсутствие замечаний со стороны руководителя Учреждения, завхоза, мед.сестры, контролирующих органов
5	Соблюдение правил по охране труда и технике безопасности, правил по пожарной безопасности, правил внутреннего распорядка	Отсутствие замечаний по соблюдению инструкций: по охране труда и технике безопасности; по охране жизни и здоровья детей и взрослых; по пожарной безопасности; правил внутреннего распорядка	0-2	Отсутствие замечаний со стороны руководителя Учреждения, завхоза ответственного по ОТ
6	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.		1	Отсутствие замечаний со стороны руководителя Учреждения, завхоза
	итого		10 бал	

Повар

№ п/п	Критерии эффективности деятельности	Целевые показатели	Кол-во балл	Оценочные процедуры
1	Организация питания в учреждении	использование разнообразного меню; соблюдение режима питания, графика выдачи пищи; отбор и хранение суточных проб; соответствие количества приготовленной пищи объемам и числу порций; С витаминизация компота; закладка продуктов в соответствии меню-требованию; соблюдение технологии приготовления блюд; хранение сут.проб, ведение журнала по темпер.режиму	0-5	Отсутствие замечаний со стороны руководителя Учреждения, заведующей хозяйством, медицинского работника, контролирующих органов

		холл.оборудования		
2	Взаимодействие с сотрудниками учреждения	Наличие, (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны сотрудников на деятельность повара	0-2	Документально подтвержденные данные о наличии (отсутствии) обоснованных жалоб
3	Соблюдение санитарных норм и правил, образцовое содержание пищеблока	выполнение графика уборки помещений с текущей обработкой поверхностей окон, шкафов; качественная обработка посуды; хранение дезинфицирующего средства; использование ветоши и емкости по назначению; использование спецодежды по назначению	0-5	Отсутствие замечаний со стороны руководителя Учреждения , завхоза медицинского работника, контролирующих органов
4	Соблюдение правил по охране труда и технике безопасности, правил по пожарной безопасности, правил внутреннего распорядка	Отсутствие замечаний по соблюдению инструкций: по охране труда и технике безопасности; по охране жизни и здоровья детей и взрослых;	0-2	Отсутствие замечаний со стороны руководителя Учреждения, заведующего хозяйством, ответственного по ОТ
5	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий связанных с уставной деятельностью учреждения, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.		0-2	Отсутствие замечаний со стороны руководителя Учреждения, завхоза
	итого		16 бал-	

Кухонный работник

№ п/п	Критерии эффективности деятельности	Целевые показатели	Кол-во балл	Оценочные процедуры
1	Соблюдение санитарных норм и правил, образцовое содержание пищеблока	выполнение графика уборки помещений с текущей обработкой поверхностей окон, шкафов; качественная обработка посуды; хранение дезинфицирующего средства; использование ветоши и емкости по назначению; использование спецодежды по назначению	0-3	Отсутствие замечаний со стороны руководителя Учреждения , завхоза медицинского работника, контролирующих органов
2	Соблюдение правил по охране труда и технике безопасности, правил	Отсутствие замечаний по соблюдению инструкций: по охране труда и технике безопасности;	0-3	Отсутствие замечаний со стороны руководителя

	по пожарной безопасности, правил внутреннего распорядка	по охране жизни и здоровья детей и взрослых; по пожарной безопасности; правил внутреннего распорядка		Учреждения, заведующего хозяйством, ответственного по ОТ
3	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ		0-2	Отсутствие замечаний со стороны руководителя Учреждения, завхоза
4	Взаимодействие с сотрудниками учреждения	Наличие, (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны сотрудников на деятельность повара	0-2	Документально подтвержденные данные о наличии (отсутствии) обоснованных жалоб со стороны сотрудников на деятельность повара
	итого		10 баллов	

Уборщик служебных помещений

№ п/п	Критерии эффективности деятельности	Целевые показатели	Кол-во балл	Оценочные процедуры
1	Соблюдение санитарных норм и правил, образцовое содержание группы	1. Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и выполнение графика уборки помещений с текущей обработкой поверхностей окон, шкафов;; хранение дезинфицирующего средства; использование ветоши и емкости по назначению; использование спецодежды по назначению	0-3	Отсутствие замечаний со стороны руководителя Учреждения, завхоза, медицинского работника, воспитателя
2	Соблюдение правил по охране труда и технике безопасности, правил по пожарной безопасности, правил внутреннего распорядка	Отсутствие замечаний по соблюдению инструкций: по охране труда и технике безопасности; по охране жизни и здоровья детей и взрослых; по пожарной безопасности; правил внутреннего распорядка	0-3	Отсутствие замечаний со стороны руководителя Учреждения, завхоза, ответственного по охране труда
3	Активное участие в выполнении особо		0-4	Отсутствие замечаний со стороны

	важных работ и мероприятий связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботах, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.			руководителя Учреждения, завхоза
	итога		10 бал	

Машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастильяна

№ п/п	Критерии эффективности деятельности	Целевые показатели	Кол-во балл	Оценочные процедуры
1.	Санитарное состояние прачечной. Помощь в изготовлении костюмов для утренников	- приемка, сортировка и выдача спецодежды и других предметов в соответствии с графиком; - сортировка бывших в употреблении белья, спецодежды, их метка; - мелкий ремонт мягкого инвентаря и подглаживание после стирки; - участие в составлении актов на списание; - пошив и ремонт костюмов	0-2	Отсутствие замечаний со стороны руководителя Учреждения, заведующего хозяйством, медицинского работника
2.	Взаимодействие с сотрудниками учреждения	Наличие, (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны сотрудников на деятельность машиниста по стирке спецодежды	0-2	Документально подтвержденные данные о наличии (отсутствии) обоснованных жалоб со стороны сотрудников
3	Соблюдение санитарных норм и правил, образцовое содержание прачечной	выполнение графика уборки помещений с текущей обработкой поверхностей окон, шкафов; использование ветоши и емкости по назначению; использование спецодежды по назначению; соблюдение графика смены белья	0-2	Отсутствие замечаний со стороны руководителя Учреждения, завхоза медицинского работника,
4	Соблюдение правил по охране труда и технике безопасности, правил по пожарной безопасности, правил внутреннего распорядка	Отсутствие замечаний по соблюдению инструкций: по охране труда и технике безопасности; по охране жизни и здоровья детей и взрослых; по пожарной безопасности; правил внутреннего распорядка	0-2	Отсутствие замечаний со стороны руководителя Учреждения, завхоза ответственного по охране труда

5	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий связанных с уставной деятельностью учреждения, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.		2	Отсутствие замечаний со стороны руководителя Учреждения, завхоза
	итого		10 бал- в	

Сторож

№ п/п	Критерии эффективности деятельности	Целевые показатели	Кол-во балл	Оценочные процедуры
1.	Эффективность хозяйственной и имущественной деятельности	- следит за порядком на участке учреждения; - не допускает присутствие посторонних лиц; - в конце рабочего дня подметает (убирает снег) на заасфальтированной территории; - отсутствие порчи (потери) имущества учреждения во время дежурства	0-2	Отсутствие замечаний со стороны руководителя Учреждения, завхоза медицинского работника
2.	Взаимодействие с сотрудниками учреждения	Наличие, (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны сотрудников на деятельность сторожа	0-2	Документально подтвержденные данные о наличии (отсутствии) обоснованных жалоб со стороны сотрудников на деятельность сторожа
3.	Соблюдение правил по охране труда и технике безопасности, правил по пожарной безопасности, правил внутреннего распорядка	Отсутствие замечаний по соблюдению инструкций: по охране труда и технике безопасности; по охране жизни и здоровья детей и взрослых; по пожарной безопасности; правил внутреннего трудового распорядка	0-2	
4	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий связанных с уставной деятельностью учреждения, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.		0-2	
	итого		10 бал	

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№ п/п	Критерии эффективности деятельности	Целевые показатели	Кол-во балл	Оценочные процедуры
1.	Эффективность хозяйственной и имущественной деятельности	- проведение сезонной подготовки зданий, сооружений; - выполнение заявок на ремонт мебели в короткие сроки; - устранение повреждений и неисправностей сантехнического оборудования	0-3	Отсутствие замечаний со стороны руководителя Учреждения, завхоза, медицинского работника
2.	Взаимодействие с сотрудниками учреждения	Наличие, (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны сотрудников на деятельность рабочего по обслуживанию здания	0-2	Документально подтвержденные данные о наличии (отсутствии) обоснованных жалоб сотрудников
3	Соблюдение правил по охране труда и технике безопасности, правил по пожарной безопасности, правил внутреннего распорядка	Отсутствие замечаний по соблюдению инструкций: по охране труда и технике безопасности; по охране жизни и здоровья детей и взрослых; правил внутреннего распорядка	0-3	Отсутствие замечаний со стороны руководителя Учреждения, заведующей хозяйством, ответственного по охране труда
4	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий связанных с уставной деятельностью учреждения мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.		0-2	Отсутствие замечаний со стороны заведующей завхоза
			10 балл	

Дворник

№ п/п	Критерии эффективности деятельности	Целевые показатели	кол-во баллов	Оценочные процедуры
1.	Эффективность хозяйственной и имущественной деятельности	- следит за исправностью и сохранностью всего наружного оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок); - осуществляет сохранность зеленых насаждений и их ограждений; - при необходимости производит обрезку сухих сучьев и кустарников;	0-3	Отсутствие замечаний со стороны руководителя Учреждения, заведующего хозяйством, медицинского работника

		-осуществляет качественную уборку территории		
2.	Взаимодействие с сотрудниками учреждения	Наличие, (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны сотрудников на деятельность рабочего по обслуживанию здания	0-2	Документально подтвержденные данные о наличии (отсутствии) обоснованных жалоб со стороны сотрудников на деятельность дворника
3	Соблюдение правил по охране труда и технике безопасности, правил по пожарной безопасности, правил внутреннего распорядка	Отсутствие замечаний по соблюдению инструкций: по охране труда и технике безопасности; по охране жизни и здоровья детей и взрослых; по пожарной безопасности; правил внутреннего распорядка	0-2	Отсутствие замечаний со стороны руководителя Учреждения, заведующего хозяйством, ответственного по охране труда
4	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий связанных с уставной деятельностью учреждения, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.		0-3	Отсутствие замечаний со стороны заведующей завхоза
			10 балл	

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда
Служащих, учебно – вспомогательного и прочего персонала**

№	Критерий	Кол. балл
1	Нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, невыполнение должностных инструкций	-4
2	Обоснованные жалобы родителей.	-2
3	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, норм техники безо-пости	-10

Стимулирование прочего персонала

3.5. Размер ежемесячной премии конкретному работнику устанавливается из местного бюджета. В виде фиксированной суммы от фонда стимулирования.

Размер премирования для прочего персонала устанавливается в следующем порядке:

- 75-100% баллов от максимально возможного - устанавливается премия в размере до 5 000,00 рублей;
- 50-74 % баллов от максимально возможного - устанавливается премия в размере до 3 750,00 рублей.
- менее 50 % баллов - премия не устанавливается.

3.6. Размер ежемесячной премии утверждается приказом заведующей.

3.7. Премия при больничном листе работника устанавливается пропорционально отработанному времени.

3.8. Ежемесячная стимулирующая надбавка выплачивается одновременно с заработной платой.

3.9. Ежемесячная премия начисляется и выплачивается в фиксированной сумме установленной приказом Учреждения одновременно с заработной платой.

3.10. Ежемесячная премия за определенный период при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода не выплачивается

4. Порядок исчисления и выплаты стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения.

- 4.1. Для распределения стимулирующих выплат в Учреждении создается комиссия в количестве 5 человек. В состав комиссии входят представители трудового коллектива, администрации и профсоюза. Состав комиссии по распределению стимулирующих выплат утверждается приказом руководителя Учреждения на начало календарного года.
- 4.2. Комиссия по распределению стимулирующих выплат заседает один раз в месяц, для оценки результатов труда по критериям и показателям.
- 4.3. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки или подтверждения результатов.
- 4.4. Комиссия по распределению стимулирующих выплат на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов, по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Работников Учреждения знакомят под роспись с данными оценки собственной профессиональной деятельности.
- 4.5. С момента ознакомления работника с итоговыми показателями в течение 5 (пяти) 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 (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.
- 4.6. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 (пяти) дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в итоговых показателях, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.
- 4.7. Решения комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам Учреждения оформляются протоколом. Протокол подписывается всеми членами комиссии.
- 4.8. По итогам работы комиссии на основании выписки из протокола руководителем Учреждения издается приказ о выплатах стимулирующего характера для каждого работника по результатам работы на соответствующий период.
- 4.9. Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда руководителя Учреждения производится органом местного самоуправления, осуществляющим руководство в сфере образования.
- 4.10. Размер выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливается приказом начальника УО КГО.

5. Единовременное премирование

- 5.1. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя Учреждения применяется (по согласованию с первичной профсоюзной организацией) единовременное премирование работников Учреждения:
 - 5.1.1. при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации – до должностного оклада;
 - 5.1.2. при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – до должностного оклада;
 - 5.1.3. при награждении нагрудными знаками, предусмотренными Приказом Министерства образования и науки РФ от 06.10.2004 № 84 «О знаках отличия в сфере образования и науки» - до должностного оклада;
 - 5.1.4. при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – до должностного оклада;

- 5.1.5. при награждении Почетной грамотой, благодарностью Главы Кушвинского городского округа - до 5 000,00 рублей;
- 5.1.6. при награждении грамотой и благодарностью Управления образования Кушвинского городского округа - до 5 000,00 рублей;
- 5.1.7. в связи с празднованием Дня воспитателя и дошкольного работника, Дню учителя, Юбилейных дат образовательного учреждения (50, 55, 60, 65 лет и далее каждые 5 лет) – до должностного оклада;
- 5.1.8. в связи с праздничными днями и юбилейными датами работника (50, 55, 60 лет со дня рождения и далее каждые 5 лет) – до должностного оклада;
- 5.1.9. при увольнении, в связи с уходом на страховую пенсию по старости – до должностного оклада;
- 5.1.10. при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – до должностного оклада;
- 5.1.11. за срочность и качество выполнения поручений заведующей, не входящих в круг обязанностей работника учреждения - до 3 000,00 рублей;
- 5.1.12. по итогам качественного проведения мероприятий разового характера: открытые мероприятия в учреждении – до 4 000,00 рублей, городские и областные педагогические мероприятия (семинары, конференции, педагогические чтения) - до 5 000,00 рублей;
- 5.1.13. в связи с праздничными днями 23 февраля и 8 марта - до должностного оклада;
- 5.1.14. по итогам работы за квартал, полугодие, календарный год, учебный год – до 10 000 рублей за:
- успешную реализацию мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
 - успешное участие и результаты участия воспитанников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.;
 - активное участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
 - эффективную организацию физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
 - систематическую и эффективную работу с детьми из социально неблагополучных семей;
 - учебно-вспомогательному персоналу, служащим, и прочему персоналу по итогам работы за календарный год;
- 5.1.15. за качественную подготовку образовательного учреждения к новому учебному году – до 10 000 рублей;
- 5.1.16. за призовые места, полученные воспитанниками в муниципальных, региональных, федеральных конкурсах, викторинах, выставках, соревнованиях, фестивалях, марафонах – до 12000 рублей;
- 5.1.17. победителю конкурса «Лучший воспитатель года в МАДОУ №59» - до должностного оклада;
- 5.1.18. за победу в конкурсах, проводимых в МАДОУ №59 - до 5 000,00 рублей;
- 5.1.19. за призовые места, полученные педагогами в муниципальных, региональных, федеральных конкурсах, викторинах, выставках, соревнованиях, фестивалях, марафонах профессионального мастерства – до должностного оклада;
- 5.1.20. за качественное выполнение работ, связанных с деятельностью образовательного учреждения, по укреплению его имиджа, подготовку победителей и лауреатов конкурсов профессионального педагогического мастерства, повышению рейтинга среди образовательных учреждений города, области, Российской Федерации – до должностного оклада;
- 5.1.21. за эффективность мероприятий по энергосбережению - до 5 000,00 рублей;
- 5.1.22. при достижении 25 лет педагогического стажа - до 10 000,00 рублей;
- 5.1.23. при достижении 30, 35, 40, 45 и каждые 5 лет трудового (непрерывного) стажа - 10 000,00 рублей.
- 5.2. Размер единовременного премирования определяется руководителем Учреждения на основе Положения о премировании работников МАДОУ №59, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах средств фонда стимулирования образовательного учреждения.
- 5.3. Работники, занимающие штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, премируются на общих основаниях.

- 5.4. Размер премий рассчитывается персонально по каждому работнику Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.
- 5.5. Единовременная премия выплачивается одновременно с заработной платой.
- 5.6. Единовременное премирование является выплатой единовременного характера, на которую районный коэффициент, установленный действующим законодательством, не начисляется.

6. Порядок лишения стимулирующих выплат.

- 6.1. Работник может быть полностью лишен стимулирующих выплат в случаях:
 - за нарушение Устава Учреждения;
 - за грубые нарушения Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
 - за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья детей, инструкций по охране труда;
 - за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
 - за нарушение корпоративной этики;
 - случай травматизма воспитанников во время осуществления воспитательно–образовательного процесса;
 - дисциплинарные взыскания;
 - рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима и т.д.;
 - халатное отношение к сохранности МТБ;
 - обоснованные жалобы со стороны родителей.
- 6.2. Решение о лишении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом руководителя Учреждения на основании решения Комиссии.

7. Порядок выплаты материальной помощи

- 7.1. Порядок выплат материальной помощи работникам Учреждения регламентируется Положением о выплате материальной помощи работникам МАДОУ №59.
- 7.2. Руководитель Учреждения вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь в размере до 100% от должностного оклада в следующих случаях:
 - в связи с праздничной датой (день бракосочетания работника);
 - в связи с тяжелой и продолжительной болезнью работника;
 - в связи со значительной утратой имущества работника;
 - в связи с утратой близкого родственника.
- 7.3. Вновь принятым работникам материальная помощь начисляется по истечению 11 месяцев со дня работы в Учреждении.
- 7.4. Выплата материальной помощи производится на основании заявления работника и приказа руководителя Учреждения.
- 7.5. Увольняемым работникам материальная помощь не оказывается.

8. Заключительные положения

- 8.1. Настоящее Положение разработано на основе «Положения об оплате труда работников МАДОУ №59» и в соответствии с Уставом Учреждения и не должно противоречить ему.
- 8.2. В случае расхождения пунктов настоящего Положения и Устава применяются соответствующие положения Устава.
- 8.3. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств из стимулирующей части фонда оплаты труда, руководитель Учреждения вправе уменьшить, либо приостановить (отменить) выплату стимулирующих надбавок, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса РФ.
- 8.4. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового коллектива и утверждения заведующей.
- 8.5. Изменения и дополнения в настоящее Положение утверждаются приказом руководителя Учреждения в порядке, предусмотренном трудовым законодательством для принятия локальных правовых актов с участием профсоюзного органа.

СОГЛАСОВАНО:

С профсоюзным комитетом первичной
профсоюзной организации МАДОУ №59
протокол от 27 августа 2018г № 19

Председатель первичной
профсоюзной организации _____ Л.А.Коротких

ПРИНЯТО

Общим собранием трудового коллектива
работников МАДОУ № 59
Протокол № 8 от 27.08.2018г

