

Согласовано: общим собранием трудового коллектива протокол №1 от 07.02.2018	Утверждено: И.О.заведующего «МАДОУ «Дубенский детский сад «Светлячок» приказ №1 от 07.02.2018 <i>ТБ</i>
--	--

Положение

О стимулирующих и иных выплатах работникам

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Дубенский детский сад «Светлячок»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МАДОУ Дубенский детский сад «Светлячок» в повышении качества воспитательного и образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Положение регулирует порядок:

1.2.1. установления стимулирующих выплат работникам;

1.2.2. установления размеров стимулирующих выплат работникам;

1.2.3. осуществления иных выплат, не зависящих напрямую от количества и качества труда и связанных с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам учреждения осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения по категориям работников, к которой относятся работники учреждения в рамках введения новой системы оплаты труда.

2. Нормативно - правовое регулирование

Настоящее Положение о стимулирующих и иных выплатах работникам МАДОУ Дубенский детский сад «Светлячок», разработано в соответствии с - Трудовым кодексом Российской Федерации; - Федеральным законом Российской Федерации № 273 ФЗ «Об образовании в РФ»;

3. Виды стимулирующих выплат

3. Положение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

3.1 ежемесячная стимулирующая выплата по результатам труда

3.2. Разовые премии за проведение наиболее значимых мероприятий на районном, областном и федеральном уровнях, качественное выполнение поручений руководителя учреждения по направлениям деятельности;

3.3. Иные стимулирующие выплаты;

3.4. Постоянная стимулирующая выплата.

4. Порядок установления ежемесячной стимулирующей выплаты по результатам труда

4.1. Ежемесячная стимулирующая выплата по результатам труда (далее - ежемесячная выплата) устанавливается дифференцированно в зависимости от выполнения работниками показателей за один месяц, квартал.

4.2. При установлении ежемесячной выплаты учитываются результаты работы работника за прошедший период (месяц, квартал).

4.3. Ответственные лица из числа сотрудников предоставляют аналитическую информацию по показателям результативности деятельности работников учреждения, являющуюся основанием для осуществления стимулирующих выплат.

4.4. Комиссия по распределению стимулирующих выплат рассматривает предоставленную информацию и оценивает деятельность работников по бальной системе.

4.5. Определение уровня результативности работы работника осуществляется по критериям и показателям качества и результативности работы. (Приложение № 1)

4.6. Перечень критериев и показателей качества и результативности работы для оценки работы работников, удельный вес каждого показателя определяются комиссией по распределению стимулирующих выплат и утверждаются приказом руководителя учреждения ежемесячно.

4.7. Ежемесячная выплата устанавливается за фактически отработанное время.

4.8. Размер ежемесячной выплаты каждому работнику утверждается приказом руководителя учреждения.

4.9. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен или снят на определенный период при наличии у работника:

- Нарушения Устава;
- Нарушения Правил Внутреннего трудового распорядка;
- Грубого нарушения трудовой дисциплины;
- Нарушения должностных инструкций;
- Случаев травматизма воспитанников ответственность за их жизнь и здоровье была возложена на данного работника;
- Дисциплинарного взыскания;
- Обоснованных жалоб со стороны родителей;
- Порчи или потери имущества по халатности работника;
- Нарушения этики поведения;
- Нарушения санитарно-гигиенических норм.

4.10. Размер стимулирующих выплат может быть увеличен.

- За качественную и результативную подработку младших воспитателей, помощников воспитателей на других группах;
- За результативные выступления педагогов на детских утренниках и развлечениях;
- Проведение мероприятий внутри учреждения для всех детей.

(Приложение № 1)

5.Порядок установления разовых премий

5.1.Разовое премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя МАДОУ Дубенский детский сад «Светлячок», в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

- Разовые премии работникам производятся за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:
- участие работников в мероприятиях, конкурсах, соревнованиях, семинарах, конференциях, форумах на районном, областном, федеральном уровнях; - написание статей по результатам деятельности;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки с высокими результатами;
- участие в экспериментальной и инновационной деятельности;
- по итогам учебного года; - высокие результаты по снижению заболеваемости детей и качеству образования;
- адаптация детей в учреждении.

6. Порядок установления иных стимулирующих выплат

6.1. Материальная помощь выплачивается: работникам, оказавшимся в трудных жизненных ситуациях:

- приобретение дорогостоящих лекарств;
- длительная болезнь;
- смерть родственников: муж, жена, родители, дети;
- чрезвычайные ситуации;

6.2. в других случаях выплачивается единовременная премия:

- к праздничным датам и профессиональным праздникам (День учителя, Международный день 8 Марта и Международный день защитника отечества 23 февраля, Новый год, Юбилей учреждения);
- в связи с юбилейными датами работников по случаю 50, 55- и 60-летия со дня рождения;
- в связи с бракосочетанием;
- при выходе на пенсию, в случае стажа работы в данном учреждении более 20 лет.

6.3. Размер и выплата материальной помощи и премий определяется индивидуально в каждом случае с учетом наличия средств учреждения.

6.4. Выплаты производятся на основании приказа заведующего учреждения по письменному заявлению работника по согласованию комиссии по стимулированию труда.

7. К постоянным стимулирующим выплатам относится:

7.1. Надбавки за высшую категорию - 20% от должностного оклада; за первую категорию - 15% от должностного оклада; 20% от должностного оклада - за участие в профессиональном конкурсе «Воспитатель Года». При наличии у работника права на выплату надбавки по разным основаниям, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

7.2. Надбавка за непрерывный стаж работы в Учреждении:

до 10% от должностного оклада - при стаже от 2 до 5 лет;

до 15% от должностного оклада - при стаже от 5 до 10 лет;

до 20% от должностного оклада - при стаже от 10 до 15 лет;

до 25% от должностного оклада - при стаже от 15 лет до 20 лет;

до 30% от должностного оклада - при стаже свыше 20 лет

Деятельность работника по каждому из оснований оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от достижения результатов:

оценка 2 балла - если результаты этого вида деятельности имеются, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить их положительную динамику;

оценка 1 балл - если результаты этого вида деятельности имеются, но они мало или недостаточно эффективны;

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

8. Порядок работы комиссии

8.1. Комиссия по распределению стимулирующих выплат избирается на общем собрании трудового коллектива, на общем родительском собрании открытым голосованием.

8.2. В состав комиссии по распределению стимулирующих выплат входят: члены администрации, представители педагогов, представители основного обслуживающего персонала.

8.3. Комиссия принимает решение о премировании на основании справок, журналов контроля открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

8.4. Комиссия по распределению стимулирующих выплат знакомит работников с результатами своего заключения под роспись. В случае несогласия работника с решением комиссии, он вправе обратиться в эту же комиссию, предоставив дополнительные основания для его стимулирования.

8.5.. Комиссия по распределению стимулирующих выплат оформляет сводную ведомость и представляет его на рассмотрение заведующему в срок до 25 числа каждого месяца. В сводной ведомости отражается стоимость каждого показателя; количество набранных баллов по каждому показателю; сумма стимулирующей выплаты за месяц по фамильно в соответствии с категорией работников.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее положение составлено в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу (по одному для администрации МКДОУ и Совета трудового коллектива).

9.2. Настоящее положение действует и может быть пересмотрено по решению администрации учреждения или мотивированному представлению Совета трудового коллектива. В случае отсутствия оснований для пересмотра срок действия Положения автоматически пролонгируется на следующий учетный год.

**УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО И УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО
СОСТАВА УЧРЕЖДЕНИЯ ЗА КАЧЕСТВО И ВЫСОКИЕ
РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

Критерии стимулирования воспитателя.

№п/п	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Баллы</i>
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	3
3.	<p>Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе</p> <p>посещаемость составляет свыше 91%, ранний возраст свыше 81%</p> <p>посещаемость составляет от 81% до 90%, ранний возраст от 80% до 75%</p> <p>посещаемость составляет от 75% до 80%, ранний возраст от 76% до 70%</p>	<p>6</p> <p>3</p> <p>1</p>
4.	<p>Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников</p> <p>до 1 случая заболевания по д/с; до 2 случаев – по яслям</p> <p>от 1 до 2 случаев заболевания по д/с; от 2 до 3 случаев – по яслям</p> <p>от 2 до 3 случаев заболевания по д/с; от 3 до 4 случаев – по</p>	<p>6</p> <p>3</p> <p>1</p>

	яслям	
5.	Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.п.).	5
6.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.) на муниципальном уровне	4
7.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) на муниципальном уровне на внутрисадовском уровне	4 2
8.	Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ДОУ: качественное проведение открытого занятия, выступление на педагогическом совете, семинаре-практикуме, консультации за призовые места в смотрах-конкурсах	до 5 1 3
9.	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. на муниципальном уровне на внутрисадовом уровне.	4 2
10.	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	8
11.	Участие педагогического работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (качественная	3

	подготовка и проведение праздников, конкурсов).	
12.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
14.	Увеличение объёма выполняемых работ.	до 7
13.	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора сайта, корреспондента, благоустройство участков, косметический ремонт групповых помещений и т.п.).	До 8
14	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).	5
	Максимальное количество баллов	92

Примечания:

К 1. Положительная динамика уровня посещаемости в группе по итогам каждого полугодия - сохранение и улучшение качества знаний воспитанников. Рассматривается обобщенный результат по общему количеству воспитанников.

К 2. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Данный показатель учитывает, в том числе, систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий в урочной и внеурочной деятельности.

К 3. Наличие методической работы воспитателя – выступления на педагогических советах, оформление «уголка для родителей», проведение консультаций

К 4. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОО, контролирующих органов по работе с документацией.

К 6. Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе - уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К 7. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий.

К 8. Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.

К 10. Прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания.

К 11. Наличие аналитической работы воспитателя - наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	Да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3	Наличие систематических пропусков обучающимися уроков без уважительной причины	Да	-2
4	Невыполнение учебной программы	Да	-2
5	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

Критерии стимулирования музыкального руководителя:

№п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Эффективная работа по проведению и подготовке к праздникам и развлечениям.	3

3.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. на областном уровне на муниципальном уровне	4 2
4.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) на областном уровне на муниципальном уровне	6 4
5.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. на областном уровне на муниципальном уровне на внутрисадовом уровне	8 4 2
6.	Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, консилиумах, проведение открытых занятий, выставок, проводимых в ДОУ.	5
7.	Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям	до 10
8.	Содержание в надлежащем виде рабочего места и музыкального зала.	4
9.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
10.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3

11.	Руководство кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий).	до 5
12	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности(работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДОУ и т.д.).	до 10
13	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 10
	Максимальное количество баллов	86

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		баллы
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушениях прав воспитанников, нашедшее отражение в административных актах	да		-2
3	Невыполнение образовательной программы по итогам контроля	да		-2
4	Нарушение норм технике безопасности	да		-2

Критерии материального стимулирования повара

№п/п	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Баллы</i>
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и	5

	родителей (законных представителей)	
3.	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).	до 10
4.	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи).	5
5.	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями.	до 4
6.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. По результатам внутреннего контроля: качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН; содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	10 8
7.	Организация питания сотрудников.	5
8.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
9.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
10.	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 10
11.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение	до 10

	ремонтных работ и т.д.).	
	Максимальное количество баллов	70

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Нарушение правил санитарно-эпидемиологического режима за рассматриваемый период	Да	-2
2	Обоснованные жалобы родителей на персонал за невнимательное и грубое отношение к детям	Да	-2
3	Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	Да	-2
4	Халатное отношение к сохранности материальных ценностей	Да	-2
5	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

Критерии материального стимулирования младшего воспитателя.

№п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников.	5
3.	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников: качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН. содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	10

		7
4.	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДООУ, обновление интерьера.	3
5.	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке	3
6.	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.	5
7.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников. до 1 случая заболевания по д/с; до 2 случаев – по яслям от 1 до 2 случаев заболевания по д/с; от 2 до 3 случаев – по яслям от 2 до 3 случаев заболевания по д/с; от 3 до 4 случаев – по яслям	6 3 1
8.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 5
9	Помощь и активное участие в мероприятиях ДООУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	до 5
10	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 10
11.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 10

	Максимальное количество баллов	68
--	--------------------------------	----

Критерии материального стимулирования сторожа.

<i>№п/п</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Баллы</i>
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства.	5
3.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	10
4.	Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории и в помещении д/с	5
5.	Участие в озеленении, мелком ремонте помещений.	до 7
6.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
7.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 10
8.	Увеличение объёма выполняемой работы (уборка коридоров и лестничных клеток, расчистка крылец от снега, подготовка учреждения к новому учебному году и т.д.).	до 10
	Максимальное количество баллов	55

Критерии материального стимулирования машиниста по стирке белья.

№п/п	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Баллы</i>
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	5
3.	Своевременная замена белья	6
4.	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок.	5
5.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
6.	Отсутствие обоснованных жалоб на оператора стиральных машин.	5
7.	<p>Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН</p> <p>качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН;</p> <p>содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения).</p>	<p>10</p> <p>8</p>
8.	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке.	3
9.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
10.	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 10
11.	Выполнение заданий, не входящих в должностные	

	обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, стирка мягких игрушек, костюмов для сюжетно-ролевых игр, бахил и т.д.).	до 10
	Максимальное количество баллов	60

Прошито и пронумеровано и скреплено
печатью (14) листа(ов)

Должность *по заявке*

ФИО *Сивов*

(подпись)

