

Принято

на Общем собрании трудового
коллектива МДОУ «Детский сад № 22»
Протокол № 2 от «25» 12 2018 г.

Согласовано

с профсоюзным комитетом

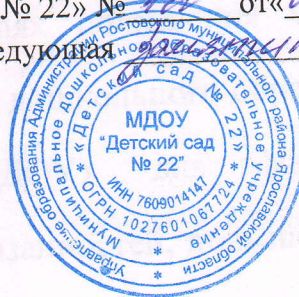
МДОУ «Детский сад № 22»

Председатель ПК Кубышкина

Е.М. Кубышкина

Утверждено

приказом заведующей МДОУ «Детский
сад № 22» № 104 от «29» 01 2019 г.
заведующая З.А. Замятина



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
РАБОТНИКАМ МДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 22»**

г. Ростов

2019г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» (далее МДОУ) для эффективного и качественного исполнения функциональных обязанностей, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, исключения уравнительности в оплате труда, усиления социально-экономической и правовой защиты работников МДОУ.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании следующих нормативно – правовых актов:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Федерального закона от 29.12.2012 года № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказа от 29 декабря 2007 г. N 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в Федеральных, бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;
- Приказа Минтруда от 26.04.2013 г № 167 н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»
- Письма Минобрнауки РФ от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;
- Письма Минобрнауки РФ от 29 декабря 2017 г. N ВП-1992/02

«О методических рекомендациях».

- Постановления Администрации РМР от 25 августа 2011 г. N 1839

«Об оплате труда работников учреждений системы образования Ростовского муниципального района и признании утратившим силу Постановления Главы Администрации РМР от 18.08.2008 № 787 и Постановления Администрации РМР от 16.10.2009 № 1681(в ред. Постановления Администрации Ростовского муниципального района от 19.03.2012 N 742).

- Соглашения о продлении срока действия на 2018 -2019 годы Регионального отраслевого соглашения по организациям образования Ярославской области на 2015-2017;

- Устава МДОУ;

-Коллективного договора.

- 1.3. Данное Положение является локальным актом и направлено на усиление связи оплаты труда работников с его личным вкладом и конечным результатом работы МДОУ в целом.
- 1.4. Положение регулирует порядок применения, определения размера и установления доплат, надбавок, стимулирующих и социальных выплат, премий.
- 1.5. Положение разрабатывается, обсуждается и принимается Общим собранием работников МДОУ (в соответствии с уставом МДОУ), согласовывается первичной профсоюзной организацией, утверждается приказом руководителя МДОУ и является приложением к коллективному договору.
- 1.6. Изменения и дополнения вносятся в Положение в том же порядке. После принятия Положения в новой редакции предыдущая редакция утрачивает силу.
- 1.7. Выплаты материального стимулирования производятся в пределах фонда оплаты труда МДОУ по приказу руководителя.

2. Виды материального стимулирования

- Доплаты и надбавки компенсационного характера выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере сотрудникам, за дополнительную работу в связи с особыми условиями труда.
- Выплаты стимулирующего характера – поощрительные выплаты и премии, а также дополнительные выплаты, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда сотрудников и их поощрения за результаты труда в виде надбавок, не являющимися доплатами за дополнительно выполняемые виды работ.
- Дополнительная выплата (надбавка) – денежная сумма, доплачиваемая сверх установленного норматива, тарифных ставок в связи с наличием наград различного уровня и особые заслуги работника.
- Поощрительные выплаты – денежная доплата к заработной плате сотрудника, зависящая от количества и качества труда.
- Премия - это единовременное денежное поощрение в награду за успехи, в какой либо деятельности, элемент заработной платы, призванной стимулировать работников к улучшению количественных и качественных показателей работы.
- Выплаты социального характера - выплаты, связанные с предоставлением работникам социальных льгот. Такие выплаты, не являются стимулирующими и не зависят от квалификации работников, сложности, качества, количества, условий выполнения самой работы, не являются оплатой труда работников (вознаграждением за труд).

3. Компенсационные выплаты

3.1. В МДОУ могут выплачиваться надбавки к должностным обязанностям сотрудников за выполнение ими своих должностных обязанностей в особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а именно:

виды выплат	ограничения или рекомендации по размеру выплат	ссылка на законодательные, локальные акты и документы
1) за работу в ночное время;	не ниже 35% часовой ставки	Статья 154 ТК РФ. Оплата труда в ночное время, Коллективный договор
2) за вредные и (или) опасные условия, по результатам проведения СОУТ	повышающий коэффициент от должностного оклада или рабочей ставки не превышающий 12% с учетом карт СОУТ	статья 212 ТК РФ; Закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Карты проведения СОУТ.
3) за работу в праздничные и выходные дни	оплачивается не менее чем в двойном	ТК РФ Статья 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни,

	размере	Коллективный договор
--	---------	----------------------

4. Доплаты

4.1. Доплаты, за работу не входящую в круг обязанностей, производятся в конкретной денежной сумме и не ограничиваются максимальным размером.

наименование доплаты	размер доплаты	условия получения льготы
ответственный за работу с электронной базой «АСИОУ»	от 1000 руб.	еженедельная работа в программе: выгрузки, обновление, заполнение данных (ежемесячно)
ответственный по ГО и ЧС	от 1000 руб.	работа в соответствии с планом ГО и ЧС. В конце года отчет о проделанной работе (ежемесячно)
ответственный за ведение табеля учета рабочего времени	от 1000 руб.	ведение табелей учета рабочего времени (ежемесячно)
ответственный за противопожарную, электробезопасность, охрану труда	от 1500 руб.	оформление необходимой документации, работа в соответствии с планом, выполнение мероприятий, связанных с противопожарной, электробезопасностью и

за работу на территории	от 2000 руб.	охраной труда (ежемесячно)
ответственный за организацию питания сотрудников	от 2000 руб.	ведение документации: табеля учета питающихся, сбор денежных средств за питание, оформление соглашения, расчёт продуктов питания довольствующихся (ежемесячно)
ремонтные работы, выполненные сотрудниками МДОУ	от 2000 руб.	на время выполнения
уборка помещений после ремонтных работ	от 1000 руб.	
администратор сайта МДОУ	от 2500 руб.	ведение и обновление официального сайта (ежемесячно)
председателю профсоюзного комитета	от 1500 руб.	за работу по развитию социального партнерства, в соответствии с коллективным договором (ежемесячно)
за руководство методическим объединением	от 1500 руб.	на основании Приказа Управления образования РМР (ежемесячно)

за работу на государственных порталах: Web-консолидация «Криста-76», Егиссо, АИС «Меркурий»	от 3000 руб.	постоянное заполнение, обновление (ежемесячно)
за работу с программой «Детский сад. Питание»	от 3000 руб.	заполнение базы данных (на время выполнения)
за работы по благоустройству территории (выращивание рассады, посадка культурных растений, прополка клумб и огорода)	от 2500 руб.	на время выполнения
Работа в Комиссии по распределению поощрительных выплат	от 500 руб.	ежемесячно

6. Дополнительная выплата (надбавка)

- Надбавки за наличие почетных званий, государственных, ведомственных, межотраслевых наград (выплачиваются из основного фонда оплаты труда МДОУ)-10% должностного оклада;
- надбавки за региональные звания и награды («Почетный гражданин Ярославской области», медаль «За труды во благо земли Ярославской», Почетный знак губернатора области, Почетный знак Ярославской областной Думы (выплачивается из стимулирующей части ФОТ)- 15% должностного оклада;

- надбавка за наличие грамоты Министерства образования и науки РФ (выплачивается из стимулирующей части ФОТ) – 10% должностного оклада.

6.1. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) наград выплаты производятся по одному из оснований.

7. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат

7.1. Порядок и условия распределения стимулирующих выплат устанавливаются настоящим Положением самостоятельно при участии профсоюзного комитета.

7.2. Выплата стимулирующих выплат сотрудникам МДОУ производится с учетом показателей эффективности деятельности, утвержденных приказом руководителя МДОУ и согласованных с Комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее Комиссия). Выплата стимулирующих выплат, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

7.3. В состав Комиссии входят:

- старший воспитатель;

- председатель профсоюзной организации;

- 3-4 рядовых члена коллектива, в т. ч. и из вспомогательного, обслуживающего персонала. Комиссия избирается общим собранием трудового коллектива и оформляется приказом заведующего МДОУ.

7.4. Комиссия при определении конкретного размера стимулирующих выплат работникам учитывает качество, объем и значимость проведенной работы в соответствии с критериями стимулирующих выплат в балловом эквиваленте, которые в дальнейшем преобразуются в денежную сумму (Приложение № 1; Приложение № 2).

7.5. Итоги работы для определения стимулирующих выплат подводятся ежемесячно.

7.6. Педагогические работники предоставляют старшему воспитателю учреждения самоанализ работы в соответствии с критериями оценки деятельности не позднее 15 числа текущего месяца.

7.7. Комиссия по распределению стимулирующих выплат доводит до сведения трудового коллектива аналитическую информацию о показателях деятельности, являющуюся основанием для стимулирования работников, и проект приказа о стимулировании.

7.7. Комиссия по распределению стимулирующих выплат в течение 10 дней анализирует статистические материалы по определенной должности педагогических работников. Составляет протокол и сводную таблицу баллов.

7.8. Стимулирующие выплаты учебно – вспомогательному и прочему персоналу МДОУ, производятся ежемесячно в соответствии с критериями.

7.10. В денежном выражении размер стимулирующей выплаты определяется умножением количества полученных работником баллов на цену одного балла и может незначительно отличаться из месяца в месяц (не является постоянной величиной), т.к. зависит от размера фонда заработной платы по МДОУ в месяц.

7.11. Стимулирующие выплаты производятся за фактически отработанное время.

7.12. По результатам представленной информации руководитель учреждения принимает решение о стимулировании работников и издает приказ.

7.13. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются МДОУ самостоятельно. Перечень критериев может быть изменен и дополнен по

решению общего собрания работников, педагогического совета, управляющего совета МДОУ.

8. Назначение единовременных поощрительных выплат (премий)

8.1. Единовременное премирование сотрудников устанавливается непосредственно руководителем и осуществляется по его приказу.

8.2. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и исчисляется в денежном выражении к должностному окладу.

8.3. Единовременное премирование (вознаграждение) отличившихся работников ДООУ может осуществляться:

8.3.1. при награждении государственными наградами Российской Федерации и наградами Ярославской области;

8.3.2. при награждении отраслевыми знаками, нагрудными знаками Ярославской области;

8.3.3. при награждении почетными грамотами федерального, регионального, муниципального уровня;

8.3.4. в связи с юбилейными датами (50,55,60, 65,70 со дня рождения)

8.3.5. в связи с праздничными датами: День Воспитателя и дошкольного работника, Новый год, 8 марта, День Защитника Отечества;

8.3.6. по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, год);

8.3.7. за безупречную трудовую деятельность (при стаже работы: 10 лет, от 15 до 20 лет, от 20 до 25 лет, свыше 25 лет – от 1000 руб.)

8.3.8. за работу без больничного листа по итогам года – от 500 руб.;

8.3.9. за срочность и особую важность выполняемой работы;

8.3.10. к юбилею учреждения.

8.3.11. за качественное выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;

8.3.12. за проведение разовых мероприятий в масштабе образовательного учреждения, муниципального района, регионального, межрегионального, федерального уровня;

8.3.13. за интенсивность работы с родителями воспитанников в процессе реализации ФГОС;

8.3.14. за высококачественную подготовку МДОУ к новому учебному году;

8.3.15. за выполнение отдельных важных поручений заведующего качественно и в установленный срок;

8.3.16. по другим основаниям.

9. Единовременные выплаты социального характера, направленные на социальную поддержку работников МДОУ

9.1. Выплата социального характера сотрудникам МДОУ осуществляется разово в размере до 100% должностного оклада в следующих случаях:

- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости (для сотрудников проработавшим в МДОУ не менее 10 лет).
- при прекращении трудового договора в связи с признанием сотрудника полностью недееспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

9.2. Оказание материальной помощи сотрудникам МДОУ осуществляется в размере до 100 % должностного оклада в следующих случаях:

9.2.1. В случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга);

9.2.2. В случае длительной болезни (более месяца);

9.2.3. на свадьбу сотрудника;

9.2.4. Оказание материальной помощи сотрудникам является правом заведующего МДОУ, а не его обязанностью.

10. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат или их лишение

10.1. Условиями для снижения стимулирующих выплат являются:

- не выполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ДОУ;

- невыполнение работником приказов руководителя ДОУ,

- нарушения, выявленные в ходе проверок надзорными органами.

- нарушение профессиональной этики;

- низкая исполнительская дисциплина;

- халатное отношение к материально – технической базе;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

10.2. Условиями для отмены стимулирующих выплат является:

- применение к работнику дисциплинарного взыскания (выговор);

- детский травматизм по вине работника;

- наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей). Работнику, получившему дисциплинарное взыскание, стимулирующие выплаты не производятся в течение 6 месяцев.

11. Заключительные положения

11.1. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий МДОУ может приостановить поощрительные выплаты стимулирования или отменить их, предупредив сотрудников об этом в установленном законом порядке.

Приложение № 1

Критерии стимулирующих выплат педагогических работников: старшего воспитателя воспитателя, учителя-логопеда, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре

Критерий	Методика расчета/ показатель	Расчет баллов	Баллы	Примечание
1	Положительная динамика количества дней пребывания	Ежемесячные критерии эффективности Пример: Количество рабочих дней в месяце – 21 Норма детей в группе – 20 Вычисляем норму детодней: $21 \times 20 = 420$ Количество детодней по факту – 380 смотрим по таблице Составляем пропорцию: $\frac{380 \times 100\%}{420} = 90,4\%$ Подменный воспитатель: показатель по группе делит пополам, результат сводит по двум группам суммарно	7 баллов – 85-100% 5 баллов – 80-84, 9% 3 балла – 75-80% 0 баллов – менее 75 %	Кол-во рабочих дней, Кол-во детодней; Пропорция -
2	Проведение мероприятий по укреплению здоровья детей		Общее кол-во 5 баллов	Проведение всех критериев в месяц – 5 баллов, и т.д.
3	Взаимодействие с родителями	3.1. Отсутствие конфликтов, жалоб Подменный воспитатель по 1/2 за каждую группу	+ 1 балл – качественная утренняя гимнастика; + 1 гимнастика после сна; +1 закаливающие процедуры; +1 – физкультурные досуги; + 1 – культурно-гигиенические навыки. 3 б – жалоб и конфликтов не зафиксировано 0 – жалобы необоснованные - 3 б. – жалобы вышли за пределы МДОУ	

		3.2. Своевременное ведение и сдача документации по родительской плате, начисление компенсации и др.	3 б. – своевременно, качественно 0 б – не ведется своевременно		
		3.3. Использование нетрадиционных, интерактивных форм взаимодействия с родителями	5 б. – качественная, плановая деятельность 3 б. – деятельность носит не плановый, некачественный характер; 0 б. – отсутствие деятельности		
		3.4. Применение информационно – коммуникационных технологий в профессиональной деятельности: участие в наполнении сайта ДОУ, Статьи в периодические издания, сообщества в социальных сетях	+1 б. инф. на стендах в группах; +1 б. инф. на памятках и буклетах; + 1б. на сайте ДОУ 2 раза в месяц; +1 б. группа в соц. сетях; + 1 б. статьи в периодических изданиях, СМИ.	Общее кол-во 5 баллов	
		3.5 Наличие взаимодействия с родителями (для учителя-логопеда; педагога-психолога; музыкального руководителя; инструктор по физической культуре)	1б. – индивидуальное взаимодействие разового характера 3 б. – индивидуальное взаимодействие планового и систематического характера; 5 б. – взаимодействие группового характера		

4	Работа с документацией	Качественное ведение документации (табель посещаемости, календарные и перспективные планы воспитательно-образовательного процесса, сведения о родителях, годовой отчет, портфолио) Для подменного воспитателя с каждой группы по 1/2 балла	5 б. – документация соответствует всем требованиям, ведется своевременно и качественно; 3 б. – документация частично соответствует требованиям; 0 б. – документация не соответствует требованиям, сроки сдачи документации не соблюдаются.		
5	Участие воспитанников в конкурсах	5 Сопровождение воспитанников в конкурсах, фестивалях в зависимости от уровня.	3 б. – уровень МДОУ 5 б. – муниципальный уровень 7б. – региональный уровень + 3 б. призовые места кол-во участников в % соотношении (50% от списочного состава)		
6	Работа с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами	Наличие АООП, ИОМ, выявление и сопровождение детей с ОВЗ, положительная динамика развития	1 б. за каждого воспитанника		Оценивается каждый компонент отдельно и с учетом посещаемости
7	Личное участие педагога в создании РППС, методического кабинета, музыкального зала, кабинетов узких специалистов		3 б. – методический кабинет 3 б. – кабинеты узких специалистов 3 б. – музыкальный зал 3 б. – коридорная система, территория ДОУ		
8	Творческая активность (ведение праздников и досугов, ролевое участие,		3 б. Качественное проведение утренников, праздников		

	кукольные спектакли и др.)		1,5 – не качественное участие		
9	Работа в творческих и рабочих группах, комиссиях, орг. комитете, жюри и др.		3 б. – уровень МДОУ 5 б. – муниципальный уровень 7 б. – региональный уровень 0 б. – не участие		
10	Работа с неорганизованными детьми и их родителями (КП)		7 б. – работа своевременная и качественная 3 б. – работа частично соответствует требованиям или проводится не регулярно 0 б. – не ведется		
Критерии эффективности разовые					
1.	Обеспечение охраны жизни и здоровья воспитанников		7 б. – отсутствие детского травматизма 0 б. – наличие ссадин, синяков и др. - 7 б. – травматизм зафиксирован		1 раз в квартал
2	Удовлетворенность родителей качеством работы педагогов по предоставлению ДОУ		7 б. – качеством предоставленных услуг удовлетворены более 80% 5 б. – качеством предоставленных услуг удовлетворены 70-79 % родителей 0 б. – качеством предоставленных услуг удовлетворены менее 70 % родителей		1 раз в полгода (январь, июль)
3	Разработка методических материалов	Разработка дидактических пособий, карточек в соответствии с современными	1 б. - качественно выполнено и представлено		

		требованиями (презентация материала на педагогическом часе или педсовете)	(за каждое пособие) + 1 б. – используется в ОД	
4	Самообразование	4.1. Систематичность и инициатива в повышении квалификации, обзор методической литературы в методическом кабинете, наличие плана работы над методической темой. 4.2 Профессиональное развитие – второе профессиональное образование, профессиональная подготовка, КПК	1 б. – посещение занятий коллег 1 б. – ежемесячный пед. обзор 1 б. – разработка и реализация плана работы над методической темой 3 б. – курсы повышения квалификации, переподготовка	
5.	Участие работников в конкурсах профессионального мастерства	5.1. Организация и результативное участие педагогов в конкурсах, личное участие воспитателей в конкурсах, фестивалях в зависимости от уровня.	3 б. – уровень МДОУ 5 б. – муниципальный уровень 7 б. – региональный уровень 10 б. – федеральный уровень +3 б. – призовые места	
6	Проектная деятельность педагога	Разработка и реализация проектов социально-значимых акций (оформление проекта, выставка работ проект, отчетная документация по проекту)	7 б. – долгосрочный проект (до года) 5 б. – среднесрочный проект (до 3 мес.) 3 б. – краткосрочный проект (до 3 недель)	
7	Участие в методической работе МДОУ	Качественная подготовка и проведение семинаров, открытых занятий, мастер-классов, педагогический совет, МО	3б. – уровень МДОУ 5 б. – муниципальный уровень 7 б. – региональный уровень 10 б. – федеральный уровень	

	воспитанников, родителей, педагогов (по результатам)	периода в группе	3 б. – работа выполнена частично, соответствует требованиям 0 б. – документация не соответствует требованиям, сроки сдачи документации не соблюдаются		
14	Результативное участие в разработке ООП, АОП, программы развития, ДООП годового плана		7 б – работа своевременная и качественная 3 б. – работа выполнена частично, соответствует требованиям 0 б. – документация не соответствует требованиям, сроки сдачи документации не соблюдаются		

